

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Lucie Čechová

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Praha, prosinec 2009

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

.....
V Praze dne 20. prosince 2009

Poděkování

Děkuji Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. , vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a pomoc při zpracování této diplomové práce.

.....
V Praze dne 20. prosince 2009

OBSAH

ÚVOD	6
1. POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI	10
1.1 Historický exkurz	10
1.2 Postavení žen na trhu práce	11
2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	14
2.1 Rovnost	14
2.1.1 Rovnost formální	15
2.1.2 Rovnost materiální	16
2.1.3 Rovnost příležitostí	17
2.1.4 Rovnost výsledků	17
2.1.5 Pozitivní opatření	18
2.2 Diskriminace	20
2.2.1 Formy diskriminace	21
2.2.1.1 Diskriminace přímá	20
2.2.1.2 Diskriminace nepřímá	21
2.2.1.3 Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální obtěžování	23
2.2.1.4 Pokyn a navádění k diskriminaci	24
2.2.1.5 Pronásledování	24
2.2.2 Výjimky ze zásady rovného zacházení	26
2.3 Shrnutí	28
3 ZÁKAZ DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍCH DOKUMENTECH	29
3.1 Organizace spojených národů	29
3.1.1 Charta Organizace spojených národů	29
3.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv	30
3.1.3 Mezinárodní pakty OSN	31
3.1.3.1 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	31
3.1.3.2 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	31
3.1.4 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	33
3.2 Mezinárodní organizace práce	35
3.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	35
3.2.2 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	36

3.3	Rada Evropy.....	36
3.3.1	Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	37
3.3.2	Evropská sociální charta	39
3.3.3	Revidovaná Evropská sociální charta	40
3.4	Shrnutí.....	40
4	ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V EVROPSKÉM PŘÁVU	41
4.1	Primární právo ES.....	42
4.1.1	Římská smlouva	42
4.1.2	Amsterodamská smlouva	43
4.1.3	Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků	44
4.1.4	Charta základních práv Evropské Unie.....	46
4.1.5	Lisabonská smlouva.....	48
4.2	Sekundární právo	49
4.2.1	Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy	49
4.2.2	Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky a její novelizace směrnicí Rady 2002/73/ES.....	50
4.2.3	Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví	53
4.2.4	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).....	55
4.3	Judikatura Evropského soudního dvora ve věcech rovného zacházení.....	57
4.3.1	Přímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD	57
4.3.2	Nepřímá diskriminace v judikatuře ESD	59
4.3.3	Pozitivní opatření v judikatuře ESD.....	61
4.4	Shrnutí.....	62
5	LEGISLATIVA ČR V OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ	63
5.1	Ústavní rovina	64
5.2	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce	65
5.3	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	69
5.4	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	72
5.5	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	75
5.6	Zákaz diskriminace v oblasti služebních poměrů	75
5.6.1	Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon.....	76

5.6.2	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.	77
5.6.3	Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání	78
5.7	Antidiskriminační zákon	79
5.7.1	Legislativní cesta antidiskriminačního zákona.....	80
5.7.2	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů	81
5.7.2.1	Obecná ustanovení antidiskriminačního zákona.....	80
5.7.2.2	Právní prostředky ochrany před diskriminací.....	83
5.7.2.3	Institucionální zajištění ochrany před diskriminací.....	84
5.8	České soudnictví ve věcech rovného zacházení.....	86
5.8.1	Strategická litigace a testing v ČR	87
5.8.2	Judikatura Ústavního soudu ČR.....	88
5.8.3.	Judikatura obecných soudů ČR.....	86
5.9	Shrnutí.....	93
	ZÁVĚR	94
	SEZNAM ZKRATEK.....	97
	POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY	99
	PŘÍLOHA I.....	106
	PŘÍLOHA II.....	109
	PŘÍLOHA III	110
	ABSTRACT.....	112
	KLÍČOVÁ SLOVA – KEYWORDS.....	114

Úvod

Moderní svět je založen na demokratických principech. Pojmy jako svoboda, rovnost či nezcizitelná práva jsou základními kameny každé demokratické společnosti a dnes působí samozřejmě. Nebylo tomu tak vždy. K zakotvení těchto důležitých principů do právních řádů států došlo relativně nedávno a v některých zemích navíc mluvit o demokracii ještě zdaleka nelze. Je také nepříjemným faktem, že i řada států hlásící se formálně k demokratickým formám, zcela nesplňuje požadavky, ke kterým se zavazuje, a to jak na úrovni národní, tak mezinárodní. K čemu je pak ochrana garantovaná zákonem, když je fakticky nevynutitelná? Odpovědí nám je naše samotná minulost. Mělo by být proto naším vlastním zájmem a odpovědností plnit závazky a vytvářet pole pro plnohodnotné uplatňování práva, aby důležité instituty nezůstaly jen bezobsažnými pojmy.

Ačkoliv bylo o boji proti diskriminačnímu chování napsáno již mnoho prací a byla vyřčena řada odborných názorů, není v široké veřejnosti příliš známo, co se tímto pojmem míní a jak jej dále definuje zákon¹. I přes to jsme se naučili používat pojmy z této oblasti s jistou samozřejmostí. Najednou jakoby se dalo označit kdejaké rozlišování za diskriminaci. Pojem diskriminace je tak nadužíván, např. ze strany domnělých obětí nebo pachatelů, že v části veřejnosti vzbuzuje určitou averzi². Je proto nanejvýš důležité co nejpřesněji vymezit hranice těchto institutů, zakotvit je v právním řádu a vytvořit podmínky pro efektivní domožení se nápravy. V tomto ohledu Česká republika do nedávné doby značně pokulhávala. Nesplnění závazků vůči Evropské unii v podobě neschválení antidiskriminačního zákona vrhalo špatné světlo nejen na naši zemi jakožto partnera, ale především vytvářelo prostor pro právní nejistotu a nemožnost

¹ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*, Praha: Multikulturální centrum, 2006, str. 7

² *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*, Praha: Multikulturální centrum, 2006, str. 7

domoci se svých nároků.

Důvodů diskriminačního chování je celá řada. Já se ve své práci zaměřím na diskriminaci na základě pohlaví v kontextu pracovněprávních vztahů. Toto téma mě zajímá již z toho důvodu, že já sama jsem žena, pravděpodobně budoucí matka a uchazečka o zaměstnání a patřím tedy do jakési „rizikové skupiny“. Navíc si trůfám tvrdit, že ačkoliv patří zákaz diskriminace z důvodu pohlaví mezi první právními prostředky upravené oblasti, stále panuje k tomuto chování větší benevolence než například k diskriminačnímu chování z důvodů rasových. Rozdíly mezi ženami a muži samozřejmě existují, avšak není namístě těchto odlišností používat jako argument v neprospěch jednoho pohlaví vůči druhému. Tyto odlišnosti jsou charakteru biologického a sociálního. K biologickým rozdílům se vztahuje pojem pohlaví. Zatímco žádný rozumný člověk si dnes nedovolí tvrdit, že mozek Roma je zásadně jiný než mozek bělocha, z oprávněného strachu, že by byl označen za rasistu, naprostá většina lidí relativně bez diskuze přijímá fakt, že mozek ženy je jiný než mozek muže, jinak funguje atd.³ a tuto rozdílnost považuje za negativum. Na sociální rozdíly mezi ženami a muži odkazuje pojem gender. Pro tento výraz nemá prozatím čeština adekvátní ekvivalent. Gender se vztahuje k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř i jednotlivých kultur i mezi nimi⁴. S tím souvisí základní problém, a to stereotypní chování společnosti a podléhání neoprávněným předpoklům. Subjekty pracovněprávních vztahů (zaměstnavatelé, poskytovatelé služeb, atd.) často nezjišťují vlastnosti jednotlivce, ale při posuzování jeho kvalit se řídí svými stereotypními názory na danou skupinu. Ženy jsou tak znevýhodněny dokonce dvakrát – zaprvé proto, že je u nich automaticky předpokládána absence určitých kvalit (tzv. skleněný strop), a zadruhé skrze automatické předpokládání těchto kvalit u mužů (tzv. skleněný výtah)⁵. Žena tedy musí výrazně předčít své mužské kolegy, aby se dostala na vedoucí funkci. V důsledku toho je počet žen na vyšších a vysokých pracovních pozicích, respektive počet žen

³BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 231

⁴Ženy a muži v datech. Praha: ČSU a MPSV, 2008, str. 3

⁵BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 231

zastoupených v top managementu stále minimální⁶. Tento způsob nazírání na kvality ženy má své kořeny prorůstající z minulosti až do současnosti. Bude ještě řadu let trvat, než se tento přístup změní a z toho důvodu je nezbytné právní vztahy přesně regulovat a vyvažovat tak možné dopady zažitých stereotypů.

Svůj výklad o problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace rozdělím do pěti hlavních částí. V první části své práce se zaměřím na postavení žen v průběhu historie, na pozici žen na pracovním trhu v současné době a na důvody, které vedou k nerovnému zacházení. V druhé části vymezím základní pojmy týkající se dané problematiky. Prvně přiblížím pojem rovnost, jak jej pojímá koncepce formální a materiální a další přístupy, včetně institutu pozitivních opatření. Následně se pokusím definovat pojem diskriminace a jednotlivé formy diskriminace. V třetí části se již zaměřím na konkrétní právní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to v mezinárodních lidsko-právních dokumentech, které vznikaly na půdě Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy. Čtvrtá část mé práce bude věnována zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v evropském právu, jak primárním, tak sekundárním. Výklad o právu ES doplním o přehled judikatury Evropského soudního dvora. V páté části rozeberu antidiskriminační legislativu České republiky, do které se významně promítá i právo evropské unie a následně zhodnotím přístup českých soudů, včetně příkladů z judikatury. V závěru své práce se pokusím o shrnutí sledované problematiky, o zhodnocení současné pozice žen v pracovněprávních vztazích a stavu antidiskriminační legislativy na poli národním i mezinárodním.

Ačkoliv sem výběr tématu opřela o argument, že i já jsem žena, pokusím se vytvořit objektivní práci, reflektující všestranné názory, nejnovější poznatky a úpravy z dané problematiky. Je to téma ožehavé, protože se chtít nechtě dotýká každého z nás a každý se k němu musíme nějak vymezit. Já souhlasím s názorem britské autorky Sandry Fredmen, že odlišnost a rozmanitost by měly být vnímány jako pozitivní atributy. Rovnost by neměla odlišnosti potlačovat, naopak, měla by se jim přizpůsobovat a oslavovat je⁷.

⁶ KRŽKOVÁ, A., MAŘIKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 18

⁷ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum, 2007, str. 3

Diplomová práce je zpracována se zohledněním právního stavu k prosinci roku 2009.

1 POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

Svůj výklad o problematice rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace v kontextu pracovněprávních vztahů započnu krátkým přehledem pojednávajícím o roli ženy ve společnosti jdoucím z historie do současnosti. Historický exkurz je nezbytný, neboť právě pohled do minulosti může vést k lepšímu pochopení současné situace a postavení žen nejen na trhu práce, čímž se budu zabývat v následující části této kapitoly.

1.1 Historický exkurz

Ženám byla po dlouhá staletí upírána základní práva a dá se říci, že až konec devatenáctého a dvacáté století přineslo významné změny, díky kterým se vymanily z podřízenosti mužů. Role ženy byla omezena na roli manželky, matky a pečovatelky, nemohly vlastnit majetek, rozhodovat o sobě samé ani svých dětech, natož uplatňovat právo na vzdělání či práva politická. Ale byla to jen otázka času, kdy se ženy začnou hlásit o svá práva, formulovat konkrétní programy a zakládat ženská hnutí, směřující k prosazení svých práv. První vlna feminizmu zasáhla Evropu koncem 18. století a trvala zhruba do konce první poloviny 20. století. Ženy postupně dosáhly práva přístupu ke vzdělání (1897), všeobecné volební právo pro muže a ženy bylo zakotveno v československé Ústavě v roce 1920. V oblasti pracovněprávní postupně docházelo k přijímání ochranného zákonodárství⁸. V poválečném období se ženy stávají významným zdrojem pracovní síly, ale segregace v zaměstnávání a platová nerovnost jsou stále samozřejmostí.

S nástupem komunistického režimu dochází k umlčení ženských hnutí a spolků, například Československý svaz žen, který vzniknul v roce 1950, byl záhy zrušen a znovu se dočkal svého obnovení až v roce 1967. Na druhou stranu došlo k modernizaci ženského postavení, což bylo součástí státní ideologie. Přístup žen ke všem povoláním byl zaručen, politická participace žen na lokální i vrcholné úrovni byla zajištěna

⁸ Např. zákaz práce žen v šestinedělí, zákaz noční práce, stanovení maximální pracovní doby

kvótami, stejně tak společné vzdělávání⁹. Dosažení rovného postavení měl napomoci systém sociálních dávek, zrovnoprávnění manželů, na poli pracovněprávním došlo k zakotvení práva na práci pro všechny¹⁰. Tento koncept rovnosti by se snadno mohl zdát jako otevřený a pokrokový, nicméně je potřeba si uvědomit, že zcela scházela antidiskriminační ustanovení a jakákoliv možnost dovolat se svých práv. Navíc komunistický režim se nikdy zcela neoprostil od tradičního rozdělení rolí muže a ženy¹¹. Politické klima východní Evropy mělo za následek, že ženské a generové otázky nebyly předmětem veřejné diskuze a druhá vlna feminismu se tak konstituuje v 60. letech 20. století, kdy vzniká první antidiskriminační legislativa, především v USA a západní Evropě. Feministky té doby si uvědomily, že je potřeba se zaměřit především na faktické postavení ženy.

Téma rovného zacházení a zákazu diskriminace se stalo aktuálním především po hrůzách světových válek, kdy mezinárodní lidsko-právní dokumenty vyzdvihovaly potřebu chránit jedince a jeho osobnost, přičemž byla deklarována rovnost mužů a žen. Ochrana před diskriminací a princip rovnosti se ještě prohloubil v rámci Evropských společenství. Antidiskriminační směrnice, o nichž pojednám v kapitole o evropském právu, jsou od sedmdesátých let 20. století významným zdrojem antidiskriminačních ustanovení a obecně se princip rovného zacházení stává jedním z hlavních cílů Evropské unie. Motivací k přijetí antidiskriminačních opatření v České republice byl právě vstup do Evropské unie, kterému předcházela povinnost splnit řadu požadavků, mezi nimi i z oblasti zákazu diskriminace. Antidiskriminační legislativou České republiky se budu zabývat v poslední kapitole mé práce.

1.2 Postavení žen na trhu práce

Ekonomicky a politicky vyspělou společnost si v současné době již nelze bez úplné ekonomické a právní rovnoprávnosti žen vůbec představit. Realizace rovnoprávnosti žen s muži vyžaduje vytvoření vhodných podmínek v oblasti

⁹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 225

¹⁰ Zdrojem těchto sociálních práv je ve značné míře Ústava 9. Května z roku 1948 a následně Ústava z roku 1960

¹¹ Péče o děti byla umožněna v rámci mateřské dovolené pouze ženám, ženám byly zakázány některé práce apod.

ekonomické, politické a právní¹². Existují dnes tyto vhodné podmínky? Na trhu práce bohužel i v současné době panuje viditelná nerovnost. Co je tedy příčinou nerovného zacházení a jak se projevuje?

Jak bylo zmíněno výše, znevýhodněné postavení žen plyne z tradičních představ o jejich sociální roli. Role „muž - otec živitel“, „žena - matka pečovatelka“, se promítají i do dnešního nazírání a ovlivňují pozici žen nejen v přístupu k zaměstnání, ale i v kariérním postupu a v platovém ohodnocení. Zaměstnavatelé často ženu nepřijmou jen z toho důvodu, že předpokládají, že mladá žena v produktivním věku bude chtít mít děti. Ačkoliv je dnes dána mužům stejná možnost jako ženám zůstat s dítětem na rodičovské dovolené, je to právě žena, kdo z téměř 99% pečuje v této době o dítě a přerušit tak svou kariéru. Stejně tak i následná péče o rodinu a domácnost leží převážně na ženách, což je vede k využívání částečných pracovních úvazků. Ačkoliv nejsou tyto ženy plně vytíženy v zaměstnání, je potřeba si uvědomit, že svou energii věnují práci, jež je nezbytná, ale nikterak ekonomicky ohodnocena. Práce jako vaření, úklid a péče o druhé jsou tedy tradičně vykonávány ženami, a protože ji ženy ve svých domovech vykonávají bez nároku na odměnu, je tato práce podhodnocena i v případech, kdy je vykonávána za mzdu mimo domov¹³.

Je faktem, že ženy vydělávají v průměru méně peněz než muži. Průměrná mzda českých žen v roce 2007 dosahovala pouze 80,2 % v poměru k průměrné mzdě českých mužů¹⁴. Zajímavé přitom je, že z celkového počtu absolventů vysokých škol v roce 2007 bylo 55,9 % žen¹⁵. Vliv má tzv. horizontální a vertikální segregace pracovního trhu. Horizontální segregace se projevuje tak, že ženy pracují v tzv. feminizovaných oborech¹⁶, s nimiž je spojen nižší sociální status, a tudíž i menší ohodnocení, přičemž muži jsou zastoupeni především v odvětvích spjatých s vyšší prestiží a finanční odměnou. Vertikální segregace pracovního trhu pak reálně drží ženy na nižších pracovních pozicích a znesnadňuje možnost dostat se na vyšší pracovní posty¹⁷.

Dalším závažným projevem diskriminačního chování, které je ovšem mnohdy

¹² ŠTANGOVÁ, V. Postavení ženy v pracovním právu. *Acta Universitatis Carolinae*, Univerzita Karlova, Praha (3-4/ 1996), str. 46

¹³ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, str. 25

¹⁴ *Ženy a muži v datech*. Praha: ČSÚ a MPSV, 2008, str. 46

¹⁵ *Ženy a muži v datech*. Praha: ČSÚ a MPSV, 2008, str. 26

¹⁶ Ženy se podle statistik Českého statistického úřadu uplatní nejčastěji v zaměstnání jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice a provozní pracovnice ve službách a obchodu.

¹⁷ Viz. „skleněný výtah“ a „skleněný strop“

zlehčováno, je obtěžování žen na pracovišti. Konkrétně případy sexuálního obtěžování jsou ožehavým problémem. Nerovné postavení subjektů (často nadřízený – podřízená) vede v mnoha případech k tomu, že takto diskriminovaná osoba se z obavy o své zaměstnání nijak nebrání. Důsledky takového chování však mohou vést daleko za hranici pracovněprávních vztahů a způsobit ženě značnou újmu.

Žena má ve společnosti nezastupitelnou pozici, která by měla být plně respektována. Avšak vyvážený stav je i v jednadvacátém století spíše ideálem než realitou, ke kterému ale, doufejme, směřujeme. Iracionální a neoprávněné předsudky vůči ženám mají ve svém důsledku negativní dopad na celou společnost.

2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Pro správné pochopení problematiky je nutno vymezit a objasnit pojmy, které jsou pro tuto oblast stěžejní a se kterými dále pracuji. Není však vůbec jednoduché předložit jednoznačné definice. Základní pojmy jako rovnost a diskriminace jistě každý zná, ale jejich obsah je relativní a nejednoznačný, navíc je potřeba reflektovat i místo a čas, ve kterém se utváří. Převést abstraktní pojmy do jazyka zákona a vytvořit funkční mechanismy zaručující účinnost ustanovení je nesnadný úkol, k jehož správnému splnění je potřebná znalost problematiky i širšího společenského kontextu.

V první části této kapitoly se budu zabývat pojmem rovnost, jak je pojímána ve smyslu formálním a materiálním a následně dalšími druhy rovnosti. Druhá část kapitoly bude věnována problematice diskriminace, kde se pokusím o vymezení pojmů diskriminace přímé a nepřímé a zvláštních forem diskriminačního chování.

2.1 Rovnost

Uchopit a systematizovat prvky tvořící pojem rovnost je obtížné a snaha o hlubší pochopení přináší více otázek než odpovědí. Přesto se pokusím nastínit základní aspekty a přístupy, které s pojmem rovnosti pracují. Rovnost není, ostatně jako mnoho jiných právních institutů, a priori pojmem právním¹⁸, často je vnímána jen jako princip či hodnota. Za ideál je považována relativně krátkou dobu, neboť ještě v nedávné historii bylo zohledňováno spíše hierarchické postavení člověka než jeho vnitřní hodnota a nerovnost a podřízenost byly chápány jako přirozená součást života.

Rovnost je úzce spjata s pojmem lidských práv a je jejich součástí. Je však rovnost sama o sobě základním lidským právem, které můžeme poměřovat s jinými hodnotami? Rovnost pojmově vybízí k poměřování a srovnávání, neboť rovnost je nutně vždy rovností v něčem, v právech, vztazích či dalších oblastech. Tradičním konfliktem je rozpor mezi svobodou a rovností. Které hodnotě má být dána přednost?

¹⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 4

Má být zachována neomezená svoboda slova bez postihu projevu rasistickým poznámek? Má zůstat nedotčeno právo zaměstnavatele na výběr zaměstnanců, i přes to, že bez zohlednění kvalit automaticky upřednostňuje muže? Odpověď na tyto otázky vede k upřednostnění jedné hodnoty a potlačení druhé. Oba pojmy by měly být vykládány tak, aby nestály v rozporu, ale naopak jeden by byl naplněním druhého¹⁹. Z toho vyplývá, že ani svobodu ani rovnost nelze pojímat absolutně a bez výjimek je uplatňovat za každých okolností. Neboť, jak vyplývá např. i z nálezů Ústavního soudu České republiky, „Obecné uplatňování zásady rovnosti vede k rovnostářství a k hlubokým negativním sociálním účinkům“²⁰.

2.1.1 Rovnost formální

Co je tedy rovnost? Dá se tento pojem charakterizovat prostým heslem „stejněmu stejně, odlišnému odlišně“? Při bližším zkoumání problematiky docházíme k zjištění, že takto postavená koncepce rovnosti je nedostatečná. Vztah rovnosti a odlišnosti je poměrně složitý a nelze tyto pojmy stavět do jednoznačného protikladu. Nelze tvrdit, že odlišnost je nerovnost, pak by chápání pojmu odlišnost mohlo vést až k méněcennosti. Je potřeba si uvědomit, že rovné zacházení ve svém důsledku může vést až k nerovnosti a že k dosažení rovnosti může být někdy potřeba nerovného zacházení²¹.

Formální rovnost vychází z pojetí rovnosti před zákonem (rovnosti de iure), odvozené od základní představy, že spravedlnost vyžaduje konzistentní zacházení²². Formální rovnost předpokládá, že se stejnými bude ve stejné situaci zacházeno stejně, a to bez ohledu na pohlaví, rasu, názory nebo jinou příslušnost k určité skupině. Z principu konzistentnosti však neplyne žádný konkrétní obsah, a tak není vlastně jasné, zda se má s osobami zacházet stejně dobře nebo stejně špatně.

Další skutečností, jež se jeví jako problematická, je, že ne každé odlišné zacházení je diskriminační a ne vždy jde s jistotou porovnávat dva subjekty, kterých se toto zacházení týká. Podle formálního pojetí rovnosti je nutné nalézt tzv. komparátora,

¹⁹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 7

²⁰ Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 4/95 ze dne 6. července 1995

²¹ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*, Praha: Multikulturální centrum, 2007, str. 2

²² FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*, Praha: Multikulturální centrum, 2007, str. 7

abychom mohli odhalit rozdílné, nedůsledné zacházení. V případě sledované problematiky se bude jednat o jedince opačného pohlaví, se kterým bylo ve srovnatelné situaci zacházeno příznivě. Ne vždy je však možné komparátora nalézt. Příkladem je těhotenství ženy, jedinečný stav, jež nemá vhodný mužský ekvivalent. Nelze se spokojit s tvrzením, že není-li vhodný komparátor, nevzniká ani žádné právo na rovnost. Zprvu byla tato situace řešena komparací těhotné ženy a nemocného muže, neboť oba jsou z pohledu pracovněprávní legislativy omezeni či nepřítomni na pracovišti. Avšak od tohoto pojetí, jako neúnosného, bylo odstoupeno²³ a těhotenství dnes tvoří samostatnou neporovnatelnou kategorii. Poslední připomínkou k pojetí formální rovnosti jako konzistentnosti je, že je kategorií abstraktní a individualistickou; nebere v potaz pozadí jednotlivců²⁴ a opomíjí tak některé charakteristické prvky, které jsou vlastní jednotlivým skupinám a tvoří jejich identitu²⁵.

2.1.2 Rovnost materiální

Pojetí formální rovnosti je jistě významné v tom, že jednotlivce chápe jako osobnost, s kterou se má nakládat podle jeho kvalit a zásluh oproštěně od negativních předsudků a stereotypů, nicméně jak plyne z předchozího výkladu je potřeba toto pojetí korigovat a doplnit jej. Pro vyvážení přístupu k chápání pojmu rovnosti je nutné propojit přístup formální s pojetím materiálním.

Materiální rovnost (rovnost de facto), se liší od formální tím, že situaci posuzuje v její dynamice a kontextu. Cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná²⁶. Materiální pojetí tedy není jen abstraktní pojem, nýbrž naopak bere v potaz konkrétní postavení jednotlivce, jeho sociální pozadí, schopnosti a možnosti. Jedná se vlastně o zohlednění faktické nerovnosti, které ve svém důsledku může ospravedlnit používání pozitivních opatření. Bez materiálního korektivu by mohlo docházet až k absurdním situacím, kdyby například zaměstnavatel předepsal pro všechny své zaměstnance jako povinný pracovní oděv sukni. Podle pojetí formálního by se sice jednalo o bezvadný

²³ Tuto problematiku řeší např. Rozsudek ESD Carole Louise Webb proti EMO Air Cargo (UK) Ltd. ze dne 14. července 1994, C-32/93

²⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 11

²⁵ Např. náboženství, etnický původ, kulturní zvyklosti

²⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 17

přístup, neboť pravidlo je nastaveno pro všechny stejně bez rozdílu, ale z pohledu materiálního by došlo k absolutnímu nerespektování odlišného postavení jednotlivců. V tomto případě by se zcela jistě jednalo o nerovné zacházení s muži a ženami.

2.1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je někdy chápána jako podmnožina rovnosti materiální, jindy jako střední cesta mezi pojetím formálním a materiálním. Odlišuje ji to, že se zaměřuje na konkrétní aspekt rovnosti, a to rovnost přístupu nebo rovnost příležitostí. Základní myšlenkou je poznání, že skutečné rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jednotliví jedinci odlišné startovní pozice²⁷. Tento přístup v sobě zahrnuje potřebu aktivního jednání, především ze strany veřejné moci, která je schopna zajistit a vynutit určité chování. Tato aktivita má směřovat k odstranění nerovností, k vytvoření prostředků, které všechny osoby postaví na „stejnou startovní čáru“ a dá jim tak stejnou možnost se prosadit. Konkrétním projevem jsou různé sociální programy, kurzy pro zlepšení kvalifikace a další, ve své podstatě pozitivní opatření. Kritika tohoto přístupu zaznívá především z důvodu vysokého ekonomického zatížení celé společnosti a někdy až umělé snahy vyrovnat rozdíly mezi zástupci znevýhodněné a „většinové“ společnosti.

2.1.4 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků stojí v opozici k rovnosti formální, neboť tento koncept bere důsledně v potaz konkrétní pozadí jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině a vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti²⁸. Dá se tedy vyjádřit mottem „všem stejně v cíli“, přičemž pozornost je zde zaměřena na celkovou nerovnost v cíli - na výstupu, nikoliv na každý jeden konkrétní případ nerovného zacházení. Podstatné tak není, že došlo k nerovnému zacházení ve výběrovém řízení na manažerku s paní X, ale že statistika říká, že na pozicích vrcholných manažerů je jen x % žen. Na adresu koncepce rovnosti výsledků zaznívá

²⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 18

²⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 20

oprávněná kritika, neboť zabývat se výsledky tam, kde není řešena příčina, je nesprávné a nevede k řešení strukturálních problémů.

2.1.5 Pozitivní opatření

S problematikou rovnosti úzce souvisí otázka pozitivních opatření. Pozitivní opatření²⁹ lze popsat jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Musí se jednat o zvýhodnění. Pokud by se naopak jednalo o znevýhodnění v podobě odepření statku či uložení břemene, je na místě zkoumat, zda se nejedná o diskriminaci³⁰. V dnešním pojetí zahrnuje každý program, v jehož rámci jsou podniknuty praktické kroky směřující ke zlepšení příležitostí znevýhodněné skupiny s cílem je začlenit do mainstreamu občanského a ekonomického života³¹. Používání pozitivních opatření lze ospravedlnit pouze koncepcí materiální rovnosti, zohledňující individuální pozadí jednotlivce, jak bylo stanoveno výše. U rovnosti v materiálním smyslu zacházíme formálně nerovně s fakticky nerovnými subjekty, abychom kompenzovali tuto faktickou nerovnost a napomohli nastolení faktické rovnosti³². Nerovné postavení je potřeba vyrovnat především odstraněním diskriminačních překážek, nápravou minulého znevýhodnění, zastupováním zájmů dříve vyloučené skupiny, prosazováním rozmanitosti a vytvářením vzorců chování³³. Používání pozitivních opatření je tedy ospravedlňováno především potřebou odstranění minulých křivd, které byly „spáchány“ v historii a v současnosti staví takto znevýhodněné osoby do nerovné pozice. Pozitivní opatření mají být dočasného charakteru. Bude-li postavení subjektů vyrovnáno, není zde již ospravedlnitelný důvod pro jejich další použití. V tom případě by se jednalo o diskriminaci skupiny, která byla na počátku ve výhodnější pozici.

Vzhledem k tomu, že pozitivní opatření, ačkoliv má vést k dosažení rovnosti, samo vytváří jistou nerovnost, je poměrně diskutovanou a kritizovanou záležitostí.

²⁹ Jinak také ang. affirmative action – pozitivní akce, někdy obrácená diskriminace

³⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str.22

³¹ HAVELKOVÁ, B. Pozitivní patření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy* (11/2007)

³² HAVELKOVÁ, B. Pozitivní patření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy* (11/2007)

³³ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum, 2007, str. 145

Konkrétní postoje závisí také na tom, jaká forma pozitivního opatření je zvolena. Pozitivní opatření zahrnují řadu různorodých aktivit, liší se především mírou zásahů ze strany státu. Základní aktivitou je odstraňování přímé diskriminace a její prevence, tato forma pozitivního opatření je pro většinovou společnost bez připomínek akceptovatelná. Zahrnuje především přijímání legislativy, která penalizuje přímou diskriminaci. Složitější přístup vyžaduje odstraňování systémové a institucionální nepřímé diskriminace. Zde se veřejná moc snaží pomocí legislativy např. o odstraňování nevýhod plynoucích ze smluv na dobu určitou. Pozitivní opatření má však i podobu konkrétních statků, které mají formu nepřímé pomoci. Jedná se například o pomoc při vzdělávání, avšak nepřímá pomoc není adresná. Oproti tomu existuje i pomoc adresná, přímá, která zahrnuje především programy dodatečného vzdělávání a kurzů, směřující k začlenění určité znevýhodněné skupiny. Často je toto opatření spojeno s rovností příležitostí, jež má vést k rovnému přístupu k zaměstnání.

Dále můžeme rozeznávat tzv. „měkkou, střední a tvrdou“ formu preferencí. Měkká forma znamená, že pokud se např. zaměstnavatel rozhoduje mezi dvěma žadateli o zaměstnání, kteří jsou stejně kvalifikovaní, ale jeden z nich patří k znevýhodněné skupině, má být tato skutečnost vnímána jako plus při „prolomení remízy“³⁴. Střední forma by ve jmenovaném případě znamenala, že přednost bude dána osobě ze znevýhodněné skupiny i za předpokladu, že je objektivně hůře kvalifikována než osoba z většinové společnosti, která ale má možnost se o toto místo ucházet. Tvrdá forma preferencí předem vylučuje většinového kandidáta a rezervuje místo kandidátovi z menšinové skupiny. Taková forma zásahu je však podle kritiků špatná a ve svém důsledku může přinést více škody, než užítku. Místo odstranění předsudků vůči znevýhodněnému kandidátovi, v našem případě vůči ženě, může dojít ještě k větší stigmatizaci a negativnímu postoji s poukazem na to, že za svou pozici vděčí preferenčním opatřením, nikoliv svým schopnostem.

Správné a vyvážené nastavení pozitivních opatření je složitou a do jisté míry i ožehavou otázkou. K této problematice se několikrát vyjadřoval i Evropský soudní dvůr, konkrétní případy uvádím v kapitole týkající evropského práva.

³⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 31

2.2 Diskriminace

Právní definice rovnosti vznikají jako stále propracovanější reakce na problémy diskriminace. Základní je zásada rovnosti před zákonem, která vyžaduje odstranění konkrétních právních překážek. Zatímco situace určitých skupin se již zakotvením tohoto principu značně zlepšila, stále existují skupiny, pro něž zůstává i právní rovnost nedosažitelná. Zároveň je zřejmé, že samotná rovnost před zákonem nestačí. K řešení negativních důsledků je zapotřebí pokročilejšího pojetí rovnosti. Namísto prostého odstraňování právních překážek je třeba zakázat předsudečné jednání a diskriminaci působenou veřejnými i soukromými aktéry³⁵.

Diskriminace je ústředním pojmem mé diplomové práce. Jedná se o termín hojně používaný, avšak ne každý by uměl říci, co je jeho obsahem a v jakých formách se diskriminace projevuje navenek. Předložit obecnou definici diskriminace není rovněž jednoduché, nelze naprosto jednoznačně určit přesné, neprostupné hranice pojmu. Diskriminace pochází z latinského slova *discriminare* a znamená rozlišovat, hledat rozdíly. Z hlediska teorie rovnosti ale zdaleka ne každé rozlišování je diskriminací. Hovoříme-li o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno³⁶. Diskriminační znevýhodnění je založeno na předsudku, jenž neumožňuje přihlížet k osobním kvalitám jednotlivce. Na ochraně před diskriminací jako ochraně lidské důstojnosti člověka je založena konstrukce „podezřelých diskriminačních kritérií“. Podezřelé je takové kritérium, kde je vysoce pravděpodobné, že důvody znevýhodnění jsou nepřípustné, protože se za nimi skrývají předsudky, stereotypy a společenská ostrakizace³⁷. Znevýhodnění se děje z určitých důvodů (tzv. diskriminačních důvodů) oproti někomu jinému, tj. odlišné zacházení s jednotlivcem nebo skupinou osob, motivované jejich odlišností³⁸. Diskriminačních důvodů je celá řada a zákonný výčet bývá většinou neuzavřený, neboť

³⁵ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum, 2007, str. 89

³⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 38

³⁷ BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009, str. 129

³⁸ FALTOVÁ, M., ZUNT, T. *Malý průvodce diskriminační problematikou*. Český Krumlov: ICOS, 2008, str. 3

nelze postihnout všechny rozmanité lidské vztahy, ale mezi vyjmenované diskriminační důvody patří především diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, dále přistupují i zákaz diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství, jež se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví, objevuje se i zákaz diskriminace z důvodu pohlavní identifikace.

Úmysl diskriminující osoby není rozhodující, nezáleží tedy na tom, zda diskriminující jednal úmyslně, nebo si své diskriminační jednání vůbec neuvědomoval. V obou případech se bude jednat o diskriminaci³⁹.

2.2.1 Formy diskriminace

Diskriminační chování má mnoho podob. Základními formami diskriminace je diskriminace přímá a nepřímá. Mezi další formy řadíme obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování, které se považují za diskriminaci na základě pohlaví. Ze strašících právních úprav nebylo zcela jasné, zda se tyto formy dají podřadit pod pojem diskriminace a tudíž zda je možné použít ochranu stanovenou antidiskriminačními ustanoveními. Pojem diskriminace dále zahrnuje pokyn či navádění k diskriminaci a pronásledování.

V následujícím výkladu popíši jednotlivé formy obecně, neboť blíže se na ně zaměřím v dalších kapitolách, v konkrétních dokumentech, právních předpisech a soudní judikatuře.

2.2.1.1 Diskriminace přímá

Přímá diskriminace je takové jednání, kdy se s určitou osobou či skupinou osob zachází méně příznivě, než s jinými osobami ve srovnatelné situaci. Tj. právní předpisy postihují případy, kdy se s jedincem či skupinou osob zachází zjevně odlišně, ačkoliv by tomu tak vzhledem k právní úpravě být nemělo. Dochází k rozlišování na základě

³⁹ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*, Praha 2006, Multikulturální centrum, str.8

určitého právem zakázaného kritéria⁴⁰. V našem případě jde tedy o situaci, kdy je s osobou na základě jejího pohlaví zacházeno méně příznivě, než by se ve srovnatelné situaci zacházelo s osobou jiného pohlaví⁴¹. Z těchto definic vyplývá, že se jedná o srovnávání subjektů ve srovnatelné situaci, bude tedy velmi důležité zvolit vhodného komparátora. V praxi není důležité, zda k diskriminačnímu jednání došlo jednorázově nebo opakovaně, zda takové jednání trvá, již skončilo nebo se k němu pouze schylovalo⁴².

Přímou diskriminaci na úrovni ES prvně vymezila směrnice č. 2002/73/ES⁴³ tak, že pro její účely se přímou diskriminací rozumí situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci⁴⁴. Evropský soudní dvůr se přímou diskriminací zabýval např. v případě paní Dekker⁴⁵, jak popíši dále. Obdobná formulace se nachází i v českém antidiskriminačním zákoně⁴⁶, na který odkazuje zákoník práce⁴⁷.

Přímá diskriminace je formou, která je snadněji rozpoznatelná, to však neznamená, že je méně nebezpečná než ostatní formy diskriminace.

2.2.1.2 Diskriminace nepřímá

Nepřímá diskriminace je ve srovnání s diskriminací přímou koncepčně podstatně složitější. Problematictější je i její aplikace, vychází totiž z toho, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci. Taková norma, ačkoliv je v obecné rovině formálně v pořádku, a aplikuje se „rovně“, má a musí mít v realitě na své adresáty nerovný dopad, přičemž tento nerovný dopad se odvíjí právě již od formulace

⁴⁰ FALTOVÁ, M., ZUNT, T. *Malý průvodce diskriminační problematikou*. Český Krumlov: ICOS. 2008, str. 5

⁴¹ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 115

⁴² *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum, 2006, str. 8

⁴³ Směrnice č. 2002/73/ES novelizující směrnici č. 76/207 EHS o rovném zacházení mezi muži a ženami ze dne 9. února 1976

⁴⁴ Čl. 1 odst. 2 směrnice Rady č. 2002/73/ES.

⁴⁵ Rozsudek ESD ve věci E.J.P.Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus C-177/88 ze dne 8. listopadu 1990

⁴⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

⁴⁷ zákon č. 262/2006 Sb.

kritéria podané normou⁴⁸. O nepřímou diskriminaci se tak jedná v případech, kdy pravidla či praktiky, třebaže nejsou formulovány jako aplikovatelné na jedno pohlaví, ve svém důsledku znevýhodňují vyšší procento osob jednoho pohlaví. Anglo-americké právo nazývá diskriminaci nepřímou *promiskue též* diskriminací nepřiznivého důsledku (*averse effect*)⁴⁹.

Zatímco přímá diskriminace vychází z formální koncepce rovnosti, nepřímá diskriminace je spojena s materiálním pojetím. Aby se jednalo o nepřímou diskriminaci, musí zde existovat zdánlivě neutrální pravidlo, které uvaluje břímě znevýhodnění převážně na skupinu osob charakteristickou kvalifikovaným „podezřelým“ diskriminačním důvodem. Obecné pravidlo musí zatížit skupinu lidí, která se již *a priori* nevýhodněm postavení nachází⁵⁰. Znevýhodnění se tedy u nepřímé diskriminace prokazuje na úrovni skupiny, nikoliv u jednotlivce, velkou roli zde proto hrají statistiky.

Avšak v jakém rozsahu má nepřímo diskriminační opatření zaměstnavatele nepřiznivě působit na jedno pohlaví, nebylo soudem nikdy zcela přesně stanoveno. Opatření má zasahovat „mnohem větší množství žen než mužů“ (v případě Rinner-Kühn⁵¹ bylo ve znevýhodněné skupině zaměstnanců a zaměstnankyň na částečný úvazek 89% žen) nebo „velmi výrazně nižší procento mužů než žen“⁵². Tak tomu bylo např. v případě Kowalska⁵³, kde byla nepřímá diskriminace identifikována z toho důvodu, že nárok na odchodné měli jen zaměstnanci pracující na plný úvazek, takže zaměstnanci pracující na částečný úvazek, kterými byly převážně ženy, byli diskriminováni. Zasahují-li horší podmínky větší počet osob jednoho pohlaví a jedná-li se o *prima facie* diskriminaci, přechází důkazní břemeno na žalovaného. Ten se může bránit tím, že předloží ospravedlňující argumenty a prokáže, že pro rozdílné zacházení existují věcné důvody⁵⁴. Pro analýzu těchto argumentů ESD zformuloval ve svém rozsudku ve věci Bilka-Kaufhausen GmbH v. Weber von Hartz, C-170/84 ze dne 13. května 1986 tzv. test proporcionality. Rozhodnutí bude blíže rozebráno v kapitole

⁴⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. *Rovnost (eds.) a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 53

⁴⁹ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, str. 90

⁵⁰ BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. 1. Vydání. Praha: Auditorium, 2009, str. 132

⁵¹ Rozsudek ESD ve věci Rinner-Kuhn v. FWW Spezial-Gebaudereinigung 171/88 ze dne 13. července 1989

⁵² HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, str. 95

⁵³ Rozsudek ESD ve věci Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg C-33/89 ze dne 29. června 1990

⁵⁴ Např. Rozsudek ESD ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority ze dne 27. října 1993, C-127/92

věnované judikatuře ESD ve věcech nepřímé diskriminace. Test proporcionality umožňuje objektivně odůvodnit nepřímou diskriminaci, rozdílné zacházení, které je prima facie přímou diskriminací, tímto způsobem ospravedlnit nelze.

2.2.1.3 Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování

Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování jsou zvláštní formy diskriminace. Pod pojem diskriminace jsou však zahrnuty teprve od relativně nedávné doby. V rámci Evropské unie byla tato problematika zprvu řešena pouze dokumenty soft law, tedy právně nezávaznými dokumenty, které měly např. podobu prohlášení. Takto zvolená strategie ovšem nezaručovala žádnou konkrétní ochranu a nevedla k významnějšímu řešení problematiky a proto bylo rozhodnuto, že napříště bude zákaz obtěžování zakotven v právně závazném dokumentu. Stalo se tak ve směrnici č. 2002/73/ES. Tato novelizující směrnice zakotvila v čl. 2 definice jednotlivých forem diskriminace, mimo jiné i obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování, které byly výslovně uznány za diskriminaci na základě pohlaví.

Do české úpravy se dostal jako první pojem sexuálního obtěžování, a to v rámci harmonizační novely zákoníku práce⁵⁵. Tato úprava byla nedostatečná, neboť bylo zcela opomenuto obtěžování z důvodu pohlaví nebo jakéhokoliv jiného diskriminačního důvodu a navíc nebylo zcela jasné, zda se dá sexuální obtěžování zahrnout pod pojem diskriminace. Nejasnosti způsobovaly pochybnosti, zda lze v tomto případě použít ustanovení zákoníku práce a dojde k přenesení důkazního břemene. Obtěžování z důvodu pohlaví bylo do zákoníku práce vneseno až novelou č. 46/2004 Sb., která nadto konkrétně stanovila, že obtěžování z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

V novém zákoníku práce⁵⁶ byla zvolena forma odkazu na zvláštní zákon⁵⁷, který uvedené pojmy definuje. V průběhu doby, kdy zákoník práce odkazoval na neexistující antidiskriminační zákon, bylo možno nalézt dané definice jen v zákoně o zaměstnanosti⁵⁸.

⁵⁵Novela z. č. 155/2000 Sb. zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb.

⁵⁷ Antidiskriminační zákon

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Obecně lze prvky obtěžování vymežit jako:

- nežádoucí chování související s pohlavím
- jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Můžeme rozlišit obtěžování, které je prováděno jednotlivcem (tzv. bullying) nebo obtěžování skupinou (tzv. mobbing)⁵⁹.

V případě sexuálního obtěžování se bude jednat o chování s výše popsányimi prvky, které je ovšem motivováno sexuálně. Projevy mohou být nejrůznějšího charakteru, od verbálních projevů, např. sexuálně laděných narážek, přes neverbální, např. různá gesta, až po nechtěný tělesný kontakt.

Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování jsou pro ženu pravděpodobně jedním z nejméně frustrujících projevů diskriminace. Sandra Fredman ve své knize pojednávající o antidiskriminačním právu označuje sexuální obtěžování za ničivé jedinečným a zhoubným způsobem. Pachatelé mají pocit, že mohou vpadnout do soukromí ženy a připravit ji o veřejnou identitu, která ženě jako rovnoprávnému aktérovi ve veřejném prostoru na pracovišti náleží. Je zvláště destruktivní v tom, že ohrožuje nejen její osobní důstojnost, ale také její schopnost setrvat v zaměstnání⁶⁰.

2.2.1.4 Pokyn a navádění k diskriminaci

Mezi formy diskriminace byly zařazeny i pokyn a navádění k diskriminaci. Navádění je za diskriminaci výslovně stanoveno např. směrnicí č. 2006/54/ES⁶¹, na vnitrostátní úrovni jej upravuje antidiskriminační zákon. Naváděním k diskriminaci se rozumí takové chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k diskriminaci třetí osoby. Už samotné navádění je považováno za diskriminaci, ať už ke skutečné diskriminaci došlo nebo ne. Příkladem navádění je chování zaměstnance, který

⁵⁹ KŘIŽKOVÁ, A., MAŘIKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 98

⁶⁰ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*, Praha: Multikulturní centrum, 2007, str. 33-34

⁶¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)

navádí druhého, aby před kolegyní vyprávěl sexistické vtipy, protože „teprve pak je to pořádná legrace“.

Pokynem k diskriminaci se rozumí takové chování osoby, která zneužije postavení podřízeného k diskriminaci třetí osoby, kdy samotné udělení pokynu je považováno za diskriminaci, bez ohledu na to, zda pak k diskriminaci došlo nebo ne. Diskriminačním pokynem bude například pokyn majitele společnosti zaměstnanci, který má nestarost výběr nových zaměstnanců, aby přijímal jen muže. Případy navádění nebo pokynů k diskriminaci mohou vznikat zejména v případech právnických osob, ale i podnikatelů – fyzických osob. Zřejmě jen výjimečně dojde k diskriminačnímu jednání statutárních orgánů nebo vedoucích zaměstnanců. Ačkoliv jsou podle dosavadní soudní praxe velmi často jejími přímými původci. Zpravidla budou k takovým praktikám zneužity osoby v závislém postavení⁶².

2.2.1.5 Pronásledování

Zákaz pronásledování přináší ochranu práv osob, které se rozhodnou bojovat proti diskriminaci. Toto důležité ustanovení, bez něhož si lze jen těžko představit, že zaměstnanec bez obav vystoupí proti svému zaměstnavateli, bylo zakotveno již ve směrnici Rady č.76/207/EHS⁶³. Z ustanovení vyplývá povinnost pro členské státy přijmout nezbytná opatření na ochranu pracovníků proti propouštění, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou uvnitř podniku nebo na jakékoliv právní řízení podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení⁶⁴. Taková diskriminace by se mohla projevit např. snížením odměny či osobního ohodnocení v souvislosti s podáním žaloby.

2.2.2 Výjimky ze zásady rovného zacházení

Stejně jako pojem rovnost ani pojem diskriminace nelze chápat absolutně. V evropských směrnicích i v českých zákonech jsou zakotveny výjimky ze zásady rovného zacházení.

První z výjimek ospravedlňujících upřednostnění jednoho pohlaví před druhým

⁶² JOUZA, L. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. *Právo a práce pro podnikání a zaměstnání*. (7-8/2009)

⁶³ Směrnice Rady č. 76/207 EHS o rovném zacházení mezi muži a ženami ze dne 9. února 1976

⁶⁴ Čl. 7 směrnice Rady č. 76/207/EHS o rovném zacházení s muži a ženami

jsou tzv. podstatné a určující profesní prvky. Např. v našem antiskriminačním zákoně, který tyto výjimky nazývá „Přípustné formy rozdílného zacházení“, je tato zásada vyjádřena v § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona tak, že diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Za takový věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti můžeme považovat například preferování ženy na místo uklízečky v dámských sprchách nebo volbu muže pro roli Hamleta. Při aplikaci těchto výjimek nesmíme opomenout zásadu přiměřenosti. Zásada přiměřenosti vyžaduje, aby výjimky zůstaly v mezích toho, co je vhodné a nutné pro dosažení sledovaného účelu, a vyžaduje, aby zásada rovnosti zacházení byla v co největší míře sladěna s požadavkem veřejné bezpečnosti⁶⁵.

Ospravedlnitelnou výjimkou ze zásady rovnosti je i zvláštní ochrana žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství. Je ale nesmírně důležité, nastavit ochranné zákonodárství tak, aby ve svém důsledku ženy neznevýhodňovalo. Neboť přílišná ochrana, která by vedla k zákazu zaměstnávání a případně stanovila řadu podmínek pro zaměstnavatele, by činila z žen neatraktivní uchazeče o zaměstnání.

Třetí výjimkou ze zásady rovnosti je možnost zavedení pozitivních opatření, o kterých jsem již pojednala výše v souvislosti s problematikou rovnosti. Možnost zavedení pozitivních opatření zakotvuje např. evropská směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES⁶⁶, která je nazývá „pozitivní kroky“ a stanoví, že členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy⁶⁷ za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi. Tato opatření mají mít dočasný charakter.

⁶⁵ ZUNT, T. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Česky Krumlov: ICOS. 2008, str. 20

⁶⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)

⁶⁷ Viz. Směrnice

2.3 Shrnutí

V druhé části mé práce jsem vymezila základní pojmy antidiskriminačního práva a rozebrala jsem různé pojetí rovnosti, především pojetí formální a materiální, dále koncept rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků. Shora uvedeného vyplývá, že není možné pojímat rovnost absolutně, neboť je nutné brát v potaz konkrétní pozadí jednotlivce, případně skupiny. S tím úzce souvisí problematika a ospravedlnění používání pozitivních opatření. Správné nastavení takových opatření je nesmírně důležité, aby ve svém důsledku nedošlo k obrácené diskriminaci. V následující kapitole jsem se věnovala pojmu diskriminace a jejím formám. Fenomén posledních pěti desetiletí euroatlantické civilizace přinesl extenzi aplikace zákazu diskriminace⁶⁸. Vedle základních forem přímé a nepřímé diskriminace bylo pod pojem zahrnuto i obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální obtěžování, navádění a pokyn k diskriminaci a pronásledování. Výklad této části jsem uzavřela kapitolou o výjimkách ze zákazu rovnosti, které, jak bylo řečeno, berou v potaz relativitu pojmu rovnosti.

⁶⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 67

3 ZÁKAZ DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍCH DOKUMENTECH

Mezinárodněprávní úpravy výrazně ovlivňují i obsah norem práva vnitrostátního. Pronikání mezinárodního práva do právních úprav vnitrostátních v oblasti pracovního a sociálního zákonodárství je důsledkem snah upravovat základní sociální práva a jejich záruky na širší než národní bázi a tyto právní úpravy unifikovat⁶⁹. O významu tématu svědčí již ten fakt, že ochranu rovného postavení žen a mužů nalezneme v základních lidsko-právních dokumentech, které vznikaly převážně v průběhu dvacátého století.

V první kapitole této části se budu věnovat dokumentům přijatým v rámci Organizace spojených národů, následovat budou dokumenty vzniknuvší na půdě Mezinárodní organizace práce a v rámci Rady Evropy.

3.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále také „OSN“) je globální mezinárodní organizace s obecnými cíli, zaměřená prakticky na všechny oblasti života⁷⁰. OSN vznikla v říjnu roku 1945 s cílem udržet mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet přátelské vztahy a spolupráci mezi státy. Bezesporu se jedná o jednu z nejdůležitějších a nejrespektovanějších mezinárodních organizací, v jejímž rámci vznikla řada významných lidsko-právních dokumentů.

3.1.1 Charta Organizace spojených národů

Charta OSN je zakládající statut Organizace spojených národů, přijatý 26.června 1945 na mezinárodní Konferenci Spojených národů o mezinárodním uspořádání v San Francisku. Její neoddělitelnou součástí je Statut mezinárodního soudního dvora.

⁶⁹ ŠTANGOVÁ, V. Postavení ženy v pracovním právu. *Acta Universitatis Carolinae*, Univerzita Karlova, Praha. (3-4/1996)

⁷⁰ BAŇOUC, H., FEDORKO M. (eds.) *Mezinárodní organizace*. Brno: Mezinárodní politologický ústav. 2000, str. 68

V preambuli Charty zúčastněné státy vyjadřují své odhodlání prohlásit znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a národů velkých i malých; vytvořit poměry, za nichž mohou být zachovány spravedlnost a úcta k závazkům plynoucím ze smluv a jiných pramenů mezinárodního práva⁷¹. Tato slova vznikla jako reakce na průběh druhé světové války, ve snaze zabránit opakování tohoto hrůzného období lidských dějin.

Již v prvním článku Charty se státy zavazují k podporování a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství⁷².

O závazku k pěstování obecné úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství a jejich zachování se dále můžeme dočíst i v článku 55 tohoto významného dokumentu OSN, který jasně vytyčil základní oblasti spolupráce a stal se tak odrazovým můstkem pro další mezinárodní dokumenty.

3.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv (dále také „VDLP“) byla přijata Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948.

VDLP se stala jedním z nejdůležitějších pramenů mezinárodního práva v oblasti lidských práv. Bývá velmi často citována. Navázalo na ni mnoho dalších úmluv a dokumentů o lidských právech, které jsou pak, na rozdíl od Všeobecné deklarace, právně závaznými dokumenty⁷³. Ačkoliv se jedná pouze o politický dokument, je Všeobecná deklarace vysoce respektovaným katalogem základních lidských práv.

Tak jako v Chartě OSN je i zde zakotvena rovnost, svoboda a důstojnost již v úvodních ustanoveních dokumentu. Přímou v preambuli je vyzdvihnut požadavek rovnosti práv mužů a žen, v prvním článku pak následuje obecná, avšak zásadní formulace, že všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní v důstojnosti i právech⁷⁴, konkrétněji rozveden v článku druhém, který stanoví, že každý má všechna práva a

⁷¹ Preambule Charty OSN, 1945

⁷² Čl. 1 odst. 3 Charty OSN, 1945

⁷³ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 25

⁷⁴ Čl. 1. Všeobecné deklarace lidských práv, 1948

všechny svobody, stanovené touto deklarácí, bez jakéhokoli rozdílu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení⁷⁵.

Mezi důležitá procesní ustanovení je nutno zařadit čl.7 dokumentu, kde se setkáváme i se samotným pojmem diskriminace, aniž by však byl dále definován. Dle tohoto ustanovení jsou si všichni před zákonem rovni a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci⁷⁶.

V neposlední řadě zde můžeme nalézt i první pokusy o zakotvení práva na spravedlivou mzdu. Do skupiny sociálních práv⁷⁷ spadá článek 23 deklarující nárok každého, bez jakéhokoliv rozlišování, na stejný plat za stejnou práci⁷⁸.

Všeobecná deklarace lidských práv je patrně nejdůležitějším dokumentem, který na půdě OSN vzniknul a nepřestává být inspirací pro nové úpravy katalogů práv i po více než šedesáti letech od svého vzniku.

3.1.3 Mezinárodní pakty OSN

K vytvoření soustavy mezinárodněprávních závazků na poli lidských práv došlo teprve v roce 1966. Tehdy OSN přijala dva pakty o lidských právech, které jsou ratifikovatelné, a mají tudíž podobu závazného mezinárodního dokumentu, vymahatelného obvyklými mezinárodněprávními sankcemi⁷⁹.

Dne 19. prosince 1966 byl v New Yorku otevřen k podpisu Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Jménem Československé socialistické republiky byly oba pakty podepsány v New Yorku dne 7. října 1968. S oběma pakty vyslovilo souhlas dne 11. listopadu 1975 Federální shromáždění Československé socialistické republiky⁸⁰,

⁷⁵ Čl. 2 tamtéž

⁷⁶ Čl. 7 tamtéž

⁷⁷ Igor Tomeš v I. kapitole knihy *Sociální právo evropské unie dělí katalog práv obsažených ve Všeobecné deklaraci do skupin: občanská práva, politická práva, hospodářská práva, sociální práva a kulturní práva.*

⁷⁸ Čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv, 1948

⁷⁹ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 25

⁸⁰ Vláda České republiky. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online], publikováno dne 6. 11. 2006. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=19852>> , stránka navštívena 29. 10. 2009

vyhláška ministra zahraničních věcí nese č. 120/1976 Sb. Česká republika je sukcesorem obou Paktů od 1. ledna 1993.

3.1.3.1 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (dále také „MPOP“) odkazuje na zásady vyhlášené v Chartě OSN a ve Všeobecné deklaraci lidských práv. Ve své preambuli apeluje na uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv všech členů lidské rodiny⁸¹.

V druhém článku se strany MPOP zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v Paktu, v následujícím článku pak respektovat práva uznaná v tomto Paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícímu jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení⁸². MPOP zakotvuje i právo na rovnost před zákonem a právo na stejnou ochranu a dále garantuje, že zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu⁸³.

Z procesního hlediska nesmíme opomenout Opční protokol k MPOP č. 169/1991 Sb., kterým je dána pravomoc Výboru pro lidská práva, (zřízený podle IV. Části MPOP) dostávat a posuzovat oznámení od jednotlivců, kteří si stěžují na to, že se stali oběťmi porušení některého z práv stanovených v MPOP⁸⁴.

3.1.3.2 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Ustanovení Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále také „MPHSK“) se do značné míry kryjí s ustanoveními MPOP a pravděpodobně by bylo možné zahrnout je do jednoho dokumentu. Ale vzhledem k historickým souvislostem byly pod tlakem zejména SSSR a jeho spojenců

⁸¹ Preambule Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

⁸² Čl. 3 Tamtéž

⁸³ Čl. 26 Tamtéž

⁸⁴ Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech č. 169/1991 Sb.

vypracovány pakty dva, čímž byla umožněna oddělená ratifikace obou paktů⁸⁵.

Stejně jako v MPOP i zde se státy zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení⁸⁶. Rovnost mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v MPHKS je zajištěna článkem třetím.

MPHSK navazuje na sociální práva zakotvená Všeobecnou deklarací lidských práv. Konkrétně upravuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Ty má zajistit především odměna, která se poskytuje jako minimum všem pracovníkům, spravedlivá mzda a stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci⁸⁷. Ve vztahu k sledované problematice je také důležité zakotvení principu stejné příležitosti pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, při hodnocení mají být brána v potaz jen kritéria délky zaměstnání a schopnosti. Avšak tento přístup se ve světle modernějších úprav a praxe jeví jako nevyhovující⁸⁸.

Kontrola dodržování hospodářských, sociálních a kulturních práv je odlišná od systému uplatňovaném v MPOP. Zde je svěřena Hospodářské, sociální a kulturní radě OSN, prováděná prostřednictvím periodických zpráv.

3.1.4 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Na půdě Organizace spojených národů vznikla také Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále také „CEDAW“⁸⁹). CEDAW byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN a je považována za mezinárodní deklaraci ženských

⁸⁵ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 25

⁸⁶ Čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

⁸⁷ Čl. 7 Tamtéž

⁸⁸ Délka praxe není vhodným kritériem, neboť jediné žena může být matkou a část svého produktivního věku naplňuje mateřstvím. Porovnáváním délky praxe, která je mateřstvím narušena, by tak mohlo být pro ženu diskriminační

⁸⁹ Zkratka pochází z anglického názvu Convention on Elimination of all kinds of Discrimination Against Women

práv⁹⁰. Jedná se o obsáhlý katalog práv, nejvýznamnějších v oblasti boje proti diskriminaci žen⁹¹. Preambule CEDAW odkazuje na Chartu OSN, Nezávislou deklaraci lidských práv a bere na vědomí ostatní lidsko-právní dokumenty a rezoluce, které vznikly pod záštitou OSN deklaruující zákaz diskriminace. Prohlašuje však jistou nespokojenost s přetrvávající rozsáhlou diskriminací žen, uvědomující si, že k dosažení plné rovnosti je nutná změna tradiční úlohy mužů, jakož i úlohy žen ve společnosti a v rodině⁹², a proto si klade za cíl odstranění diskriminace žen ve všech jejích formách a projevech⁹³.

V prvním článku CEDAW nacházíme definici pojmu diskriminace žen. Označuje jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti⁹⁴.

Smluvní strany se zavázaly zakotvit zákaz diskriminace ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech a přijmout příslušná opatření pro odstranění diskriminace žen. Aniž by Úmluva sama používala pojem pozitivní opatření, ve svém článku 4 je fakticky definuje a dává státům možnost je využít, s tím, že přijmou-li státy, smluvní strany, dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě⁹⁵.

Diskriminaci žen má být zamezeno v oblasti veřejného i soukromého života. Ve sféře pracovní právní je kladem důraz mimo jiné na stejné právo na práci pro muže a ženy, rovný přístup k zaměstnání, právo na stejnou odměnu a pod hrozbou uvalení sankcí zákaz propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené⁹⁶. CEDAW je tak významným krokem ke sladění rodinného a pracovního života.

⁹⁰JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen vyzývá státy k posílení politické participace žen. *Gender Studies* [online], 31. 10. 2006. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1931031>> – Navštíveno dne 30. 10. 2009

⁹¹Nelze však opomenout Úmluvu o politických právech žen, která vznikla v rámci OSN v roce 1953 a přiznává ženám významná politická práva (pr. volební, pr. zastávat veřejný úřad apod.)

⁹²Preambule Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

⁹³Tamtéž

⁹⁴Čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

⁹⁵Čl. 4 tamtéž

⁹⁶Čl. 11 tamtéž

Na základě CEDAW byl ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen, který má za úkol posuzovat pokrok, jehož bylo dosaženo při plnění povinností plynoucích z této Úmluvy. Pro posílení autority Výboru a zvýšení efektivity⁹⁷ CEDAW byl dne 6. října 1999 v New Yorku přijat Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, jehož podpisem se státy zavázaly uznat příslušnost Výboru pro odstranění diskriminace žen přijímat a posuzovat oznámení o porušení kteréhokoli z práv stanovených CEDAW ze strany státu.

3.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“) je jednou z nejvýznamnějších a největších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN, patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. Byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference⁹⁸. Hlavním cílem MOP je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv⁹⁹.

Pro úpravu boje proti diskriminaci jsou zásadní především dvě úmluvy MOP, a to Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951 a Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958.

3.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Přínos Úmluvy č. 100 pro oblast zákazu diskriminace spočívá především v tom, že státy se podpisem zavázaly zajišťovat, že na všechny pracovníky bude uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty¹⁰⁰. Základní pojmy jsou definovány v prvním článku. Odměnou se zde rozumí řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a

⁹⁷ POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 101

⁹⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 51

⁹⁹ OSN, Mezinárodní organizace práce. Dostupné na <<http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>> Navštíveno dne 30. 10. 2009

¹⁰⁰ Čl. 2 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

plynoucí z pracovníka zaměstnání¹⁰¹. Pojem „stejně odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty“ se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví¹⁰².

3.2.2 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva č. 111 zavazuje státy, aby činily opatření k odstranění diskriminace. K tomu nabízí definici diskriminace v pracovněprávním kontextu, kterou vymezuje jako:

a) jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání;

b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány¹⁰³.

"Zaměstnáním" a "povoláním" přitom rozumí i přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání¹⁰⁴.

V úmluvě je správně zachyceno, že ne každé rozlišování lze považovat za diskriminační. Diskriminací není jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání¹⁰⁵, stejně jako zvláštní ochrana a podpůrná opatření, stanovená v jiných úmluvách nebo doporučeních přijatých Mezinárodní konferencí práce¹⁰⁶.

3.3 Rada Evropy

Mezinárodní organizace Rada Evropy (dále také „RE“) vznikla v roce 1949 ve snaze postupně sjednotit poválečnou Evropu.

¹⁰¹ Čl. 1 tamtéž

¹⁰² Čl. 2 tamtéž

¹⁰³ Čl. 1 Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

¹⁰⁴ Čl. 1 tamtéž

¹⁰⁵ Čl. 2 tamtéž

¹⁰⁶ Čl. 5 odst. 1 tamtéž

Podle Statutu jde o organizaci založenou s cílem prosazovat a uskutečňovat principy parlamentní demokracie a lidských práv, zlepšovat životní podmínky a podporovat rozvoj lidských hodnot¹⁰⁷. Počet úmluv iniciovaných Radou Evropy činí zhruba 160 dokumentů, z nichž nejvýznamnější je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, jejíž respektování je zajišťováno Evropským soudem pro lidská práva (dále také „ESLP“)¹⁰⁸, který vydává pro státy závazná rozhodnutí. Obrátit se na něj mohou ve stanovené lhůtě i jednotlivci, a to po vyčerpání všech opravných prostředků na národní úrovni. K Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod byla vydána také celá řada protokolů, jež ji významně doplňují. Dalším důležitým dokumentem relevantním v oblasti ochrany rovného postavení mužů a žen je Evropská sociální charta, revidovaná v roce 1996.

3.3.1 Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská úprava ochrany základních lidských práv a svobod, vypracovaná v rámci Rady Evropy, představuje podrobnější a pokrokovější regionální úpravu lidských práv, než představují univerzální standardy přijaté v rámci OSN, zejména pokud jde o mezinárodní kontrolu nad jejím dodržováním¹⁰⁹. Základním dokumentem v evropském systému ochrany lidských práv je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále také „EÚLPZS“). Byla podepsána v Římě dne 4. listopadu 1950. Československo bylo roku 1992 vůbec prvním státem střední a východní Evropy, který se stal stranou Úmluvy, EÚLPZS byla ratifikována 18. března 1992¹¹⁰.

Stěžejní je čl. 14, jež stanoví, že užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnosti nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné

¹⁰⁷ ČEPELKA, Č., ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. Vydání. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, str. 486-487

¹⁰⁸ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 21

¹⁰⁹ POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 108

¹¹⁰ Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Dostupné na <http://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva_o_ochran%C4%9B_lidsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_a_z%C3%A1kladn%C3%ADch_svobod> - Navštíveno dne 11. 11. 2009

postavení¹¹¹. Výčet diskriminačních důvodů je pouze demonstrativní, judikatura následně dovodila i další příčiny¹¹².

Je nutné si uvědomit jistou neúplnost samotné EÚLPZS, a to z toho důvodu, že ochrana před diskriminačním chováním je uznána jen právům plynoucím přímo z EÚLPZS. Ta se však zabývá pouze oblastí práv občanských a politických. Námitka porušení článku 14 EÚLPZS při výkonu práv hospodářských a sociálních by tak zůstala nevyslyšena. Obecný zákaz diskriminace je zakotven v Protokolu č. 12 k EÚLPZS, ten však Česká republika doposud neratifikovala.

Článek 14 Úmluva nepřiznává samostatnou existenci. Diskriminaci, proti které čl. 14 chrání, logicky nelze namítat samostatně, tj. bez návaznosti na nějaké jiné ustanovení Úmluvy.¹¹³ Má vůči ostatním ustanovením povahu subsidiární. To však nelze tvrdit kategoricky, neboť v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva můžeme nalézt případy, kdy byla článku 14 přiznána povaha autonomní. Příkladem je tzv. „belgický jazykový případ“¹¹⁴. Zde skupina stěžovatelů namítala diskriminaci ve výkonu práva na vzdělání na základě příslušnosti k jazykové menšině a ESLP zde dovodil, že k diskriminaci může dojít i v případě, kdy nedojde zároveň k porušení současně namítaného, normativního, ustanovení Úmluvy¹¹⁵.

Ve věcech diskriminace na základě pohlaví Evropský soud pro lidská práva rozhodoval např. ve věci Karlheinz Schmidt v. Německo ze dne 30. dubna 1982, ve věci Schuler-Zraggen v. Švýcarsko, ze dne 24. června 1993, ve věci Rasmussen v. Dánsko ze dne 28. listopadu 1984, ve věci Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojené Království ze dne 28. května 1985¹¹⁶ a dalších¹¹⁷.

¹¹¹ Čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

¹¹² Např. sexuální orientaci

¹¹³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 160

¹¹⁴ Rozsudek ESLP ve věci *Belgian Linguistic v. Belgium* ze dne 23. července 1968

¹¹⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 337

¹¹⁶ Ve věci *Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojené Království* ze dne 28. května 1985 ESLP prohlásil, že „*Diskriminace zahrnuje obvykle případy, kdy se s jednotlivcem nebo se skupinou bez odpovídajícího zdůvodnění nakládá méně dobře než s jinými, třebaže Úmluva příznivější zacházení nepožaduje (...) Rozdílné zacházení při výkonu či užívání přiznaného práva a chybějící objektivní a rozumné zdůvodnění tak znamená porušení zákazu diskriminace*“.

¹¹⁷ BERGER, V. *Judikatura evropského soudu pro lidská práva*. 1. vydání. Praha: IFEC, 2003

3.3.2 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta (dále také „ESCH“) byla přijata roku 1961. Je katalogem evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce¹¹⁸, doplňuje tak významně EÚLPZS, která je, jak bylo výše zmíněno, vztažena jen k právům občanským a politickým.

Ustanovení týkající se zákazu diskriminace nalezneme v ESCH na několika místech. Ke zlepšení životní úrovně a na podporu sociálního blahobytu si státy v Preambuli vytkly cíl zajistit užívání sociálních práv bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu¹¹⁹.

Státy ratifikující ESCH se musí zavázat k zabezpečení minimálně pěti ze základních sedmi¹²⁰ neopominutelných sociálních práv uvedených v ESCH a dále mohou ratifikovat i další sociální práva. Mezi jinými i právo na spravedlivé pracovní podmínky¹²¹, právo na spravedlivou odměnu za práci¹²² nebo právo zaměstnaných žen na ochranu¹²³, kde je dána možnost prohloubit ochranu o zákaz zaměstnávání žen noční prací v průmyslu, při podzemním dolování a, kde je to vhodné, při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy¹²⁴.

Ochrana sociálních práv byla rozšířena roku 1988 přijetím Dodatkového protokolu k ESCH, jenž zaručuje právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví. Ochrana se vztahuje na přístup k zaměstnání, propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, odborné

¹¹⁸ POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 114

¹¹⁹ Preambule Evropské sociální charty

¹²⁰ Právo na práci, právo organizovat se, právo na kolektivní vyjednávání, právo na sociální zabezpečení, právo na sociální a lékařskou pomoc, právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu a pomoc.

¹²¹ Čl. 2 Evropské sociální charty (sdělení MZV č. 14/2000 Sb. m. s.)

¹²² Čl. 4 tamtéž

¹²³ Čl. 8 tamtéž

¹²⁴ Čl. 8 bod 4 tamtéž

poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace. Dále se týká podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování a rozvoje kariéry včetně povýšení¹²⁵.

3.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta

Již v roce 1991 na ministerské konferenci v Turíně bylo rozhodnuto o revizi Evropské sociální charty. Cílem této revize, jejíž podoba byla přijata v rámci Rady Evropy v roce 1996, bylo aktualizovat, doplnit a postupně nahradit stávající ESCH a Dodatkový protokol k ní.

Seznam dobrovolně ratifikovatelných práv byl rozšířen mimo jiné o právo na důstojnost v práci a právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení¹²⁶. Z pohledu sledované problematiky je významný i obecný zákaz zakotvený v páté části dokumentu nazvaný „Nediskriminace“, stanovující že požívání práv stanovených v této Chartě bude zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je rasa, barva, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národnostní nebo sociální původ, zdraví, příslušnost k národnostní menšině, rodný nebo jakýkoliv jiný status¹²⁷.

Česká Republika doposud Revidovanou sociální chartu neratifikovala.

3.4 Shrnutí

Dvacáté století bylo stěžejním obdobím pro vytvoření a institucionální zajištění ochrany základních práv. Na mezinárodní úrovni vznikala řada významných dokumentů, které se staly základními kameny pro budoucí úpravy. Především Úmluvy Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy se staly předobrazem systému ochrany práv pro Evropská společenství a Evropskou unii. Problematika diskriminace není výjimkou. Úprava zákazu diskriminace a rovnosti pohlaví, jak je mimo jiné definoval Evropský soud pro lidská práva ve své judikatuře, vytvořily určitý standard, jež se dále vyvíjí a precizuje.

¹²⁵ Čl.1 odst. 1 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě (sdělení MZV č.15/2000 Sb. m s.)

¹²⁶ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 29

¹²⁷ Část V., článek E “Nediskriminace” Revidované Evropské sociální charty

4 ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V EVROPSKÉM PRÁVU

Snahy o vytvoření politických, obranných či ekonomických společenství v evropském regionu se objevovaly v průběhu historie mnohokrát. Ve dvacátém století se podařilo vytvořit fungující útvar sjednocující evropské státy. Evropská společenství (dále „ES“) směřovala zpočátku především k hospodářské integraci, ale úpravy pro jednotlivé okruhy vztahů se postupně vyvíjely, jak se formuloval zájem členských zemí ES na sociálním rozměru společného trhu. Postupem času se totiž stále zřetelněji projevovalo, že společný trh není jen ekonomickou kategorií, ale že nezbytnou podmínkou jeho úspěšného fungování jsou i odpovídající podmínky sociální¹²⁸. Zásadním předělem ve smyslu komplexní integrace do podoby Evropské unie (dále „EU“) je pak Jednotný evropský akt přijatý v roce 1986¹²⁹. Evropská integrace je doposud neukončený proces, který směřuje ke sladění pravidel a vytvoření obecně platných standardů v rámci daného uskupení.

V oblasti zákazu diskriminace patřila otázka rovnosti pohlaví mezi první, kterou se snažilo evropské právo postihnout. Úprava se objevuje již v roce 1957 v Římské smlouvě, a to v podobě zakotvení principu stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy. Problematika zákazu diskriminace tvoří v současné době v právu ES poměrně obsáhlou oblast, která se silně odráží jak v legislativní činnosti jednotlivých členských států Evropské unie, tak v jejich aplikační praxi¹³⁰. Evropská unie své členy zavazuje k přijetí efektivních opatření zamezujících diskriminačnímu chování. O tom, jak plní stanovené požadavky Česká republika pojednám v části věnované české legislativě.

V této části mé práce se budu věnovat zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace v evropském kontextu. V první kapitole se zaměřím na právo primární, v následující části zhodnotím úpravu sekundární – tzv. antidiskriminační směrnice.

¹²⁸ JAKUBKA, J., *Průvodce euronovelou zákoníku práce: Průvodce extra*. Praha: BMSS-Start, 1/2004, str. 7

¹²⁹ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 38

¹³⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 126

Neopominutelnou součástí dotvářející evropské právo tvoří judikatura Evropského soudního dvora, které se budu věnovat v poslední kapitole.

4.1 Primární právo ES

Primární právo představuje ústavu či ústavní právo Společenství¹³¹. Zahrnuje Zakládací smlouvy, jimiž byly položeny základy tří evropských společenství¹³², smlouvy je doplňující a měnící a smlouvy o přistoupení členských států. Opomenout nelze ani obecné právní zásady evropského práva, jakési nepsané primární právo.

V primárním právu existují prvky jak mezinárodního práva veřejného, tak i evropského práva. Členské státy přenesly část svých výsostných práv na společenství a otevřely tak svou suverenitu ve prospěch evropského právního řádu na svém území vedle vnitrostátního a dokonce uznaly jeho přednost¹³³. Primární právo je bezprostředně použitelné, má tedy schopnost vyvolat přímé právní účinky na subjekty členských států bez vnitrostátního právního aktu.

4.1.1 Římská smlouva

Římská smlouva neboli Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (dále také „EHS“), byla podepsána v Římě 25. března 1957 a v platnost vstoupila 1. ledna 1958¹³⁴.

V průběhu své existence prošla velkou řadou změn. V původním znění byla otázka diskriminace řešena jen ve vztahu k diskriminaci z důvodu státní příslušnosti a důvodu pohlaví. Stěžejním ustanovením je zde čl. 119 ukládající členským státům povinnost v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci¹³⁵ a nadále ji dodržovat. Dále Smlouva definuje pojem odměny a pojem rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví. Podle tohoto ustanovení

¹³¹ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 232

¹³² Evropské sdružení uhlí a oceli, Evropské hospodářské společenství, Evropské sdružení pro atomovou energii

¹³³ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 233

¹³⁴ Smlouvy a právo. Dostupné na <http://europa.eu/abc/treaties/index_cs.htm> - Navštíveno dne 11. 11. 2009

¹³⁵ Čl. 119 Smlouvy o založení EHS

se má odměna za stejnou práci vypočítávat při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě¹³⁶. Napříč EU je tak, zjednodušeně řečeno, zakázáno, aby muž bral na srovnatelné pracovní pozici vyšší mzdu než žena (přímá diskriminace), a aby byla stanovena nižší hodinová mzda pro pracovníky na částečný pracovní úvazek, což je skupina především tvořená ženami (nepřímá diskriminace)¹³⁷.

Článek 119 se stal několikrát předmětem rozhodování Evropského soudního dvora (dále také „ESD“), v roce 1975 se ESD zabýval případem paní Defrenne¹³⁸. Ta se obrátila na pracovní soud v Bruselu se žalobou na náhradu škody, kterou utrpěla jako letuška. Namítala, že její mužští kolegové, ačkoliv vykonávají stejnou práci jako letušky, dostávají vyšší plat. Po zamítnutí jejích nároků a následném odvolání byla odkázána na předběžný výrok Soudního Dvora. ESD nejprve prohlásil, že pokud jde o otázky přímé účinnosti článku 119, tento článek sleduje dva cíle, z nichž jeden je hospodářský, a druhý společenský; tím dal najevo, že princip rovné odměny patří mezi základní zásady Společenství¹³⁹. Dále stanovil, že na princip rovné odměny pro muže a ženy zakotvený článkem 119 se lze dovolat před národními soudy a dovedl jak vertikální přímý účinek¹⁴⁰, tak horizontální přímý účinek¹⁴¹ čl. 119 Smlouvy o založení EHS.

4.1.2 Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva, byla podepsána 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999. Změnila a přečíslovala Smlouvy o Evropské unii¹⁴² a o založení

¹³⁶ tamtéž

¹³⁷ HAVELKOVÁ, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora, *Právní rozhledy* (6/2006), str. 208

¹³⁸ Rozsudek ESD ve věci Defrenne v. Sabena (43/75) ze dne 8. dubna 1976

¹³⁹ *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: MPSV, 1999, str. 24

¹⁴⁰ Čl. 119 se mohou dovolávat soukromé osoby vůči státu, resp. jeho organům

¹⁴¹ Tím, že ESD stanovil, že se článek 119 vztahuje na smlouvy o odměně za práci sjednávané kolektivně i na individuální smlouvy, uznal též horizontální přímý účinek tohoto článku.

¹⁴² Ta byla podepsána v Maastrichtu 7. února 1992 a v platnost vstoupila 1. listopadu 1993. Smlouva o EU (nebo také Maastrichtská smlouva) změnila název Evropského hospodářského společenství na „Evropské společenství“. Zavedla také nové formy spolupráce mezi vládami členských států.

Evropského společenství¹⁴³ a významně rozšířila princip zákazu diskriminace.

Princip rovnosti pohlaví byl shledán natolik závažným, že byl zařazen mezi základní cíle Evropských společenství obsažené v článku 2.¹⁴⁴ Následující článek 3 ve svém druhém odstavci stanoví povinnost Společenství odstraňovat nerovnosti a ve všech svých činnostech podporovat rovné zacházení s muži a ženami, tedy povinnost aplikovat tzv. metodu gender mainstreaming při všech aktivitách Společenství.

Význam Amsterodamské smlouvy spočívá také v rozšíření pravomoci Rady ministrů. Té byla na základě článku 13 svěřena pravomoc k přijímání opatření k potírání diskriminace¹⁴⁵.

Opomenout nelze ani Hlavu XI nazvanou „Sociální politika“. V článku 136 se Smlouva hlásí k sociálním právům, jak jsou stanoveny v Evropské sociální chartě a Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků z roku 1989 (viz. níže).

Znovu je pak zakotvena zásada stanovující rovnou odměnu pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to v článku 141 (v Římské smlouvě označený jako čl.119), Nově je článek rozšířen o odstavce 3 a 4. Třetí odstavec je významným doplňkem legislativního procesu, neboť z něj vyplývá, že Rada ministrů přijímá opatření v oblasti rovnosti mužů a žen kvalifikovanou většinou místo jednomyslnosti, která zde byla do té doby používána. Čtvrtý odstavec pak dovoluje členským státům zachovat nebo přijmout opatření poskytující zvláštní výhody pro méně zastoupené pohlaví v pracovním procesu. Na článek 141 navázala následně celá řada sekundární antidiskriminační legislativy, jak popíši dále.

4.1.3 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků (dále „Komunitární charta“) byla sjednána dne 1989 ve Štrasburku čelnými představiteli jedenácti zemí ES. Podepsaly ji všechny tou dobou členské státy Evropských společenství kromě Velké

¹⁴³ Smlouvy a právo. Dostupné na <http://europa.eu/abc/treaties/index_cs.htm> - Navštíveno dne 11. 11. 2009

¹⁴⁴ *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: MPSV, 2001, str. 5

¹⁴⁵ Čl. 13 odst. 1 Amsterodamské smlouvy: „Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

Britanie.

Komunitární charta se stala důležitým milníkem na cestě Evropského společenství ve sblížování sociálních politik jednotlivých členských států. Jejím nesporným přínosem je, že členské státy poprvé přímo a společně vymezily sociální práva. Jediným katalogem sociálních práv vydaným a široce akceptovaným na evropském území totiž dosud byla Evropská sociální charta vydaná v roce 1961 v Turíně¹⁴⁶. Jedná se o speciální nástroj úpravy sociálních a ekonomických práv na komunitární úrovni, který nezakládá právně závazné povinnosti ani pro orgány či instituce ES/EU, ani pro členské státy¹⁴⁷. Z právního hlediska jde tedy o pouhou deklaraci, která není formálně závazným aktem a nedá se pokládat ani za součást primárního práva. Přesto ji Evropský soudní dvůr bere v úvahu. Kromě toho se na ni, stejně jako na Evropskou sociální chartu Rady Evropy, odvolává i primární právo, konkrétně čl. 136 Smlouvy ES¹⁴⁸ při stanovení sociálních cílů Společenství a členských států¹⁴⁹. Z výše uvedených důvodů považují za adekvátní zařadit Komunitární chartu do této kapitoly.

V Komunitární chartě nalezneme především sociální práva související se zaměstnáním. Podpora zaměstnanosti začala být v EU vnímána jako velmi důležitý zdroj stability. Jsou zde zakotvena některá práva, která nenalezneme v dosud akceptované Evropské sociální chartě¹⁵⁰, na druhou stranu je rozsah sociálních práv poskytovaných Evropskou sociální chartou mnohem širší a v Komunitární chartě řada z nich není zastoupena¹⁵¹. Navzdory tomu se obě úpravy v řadě míst překrývají.

Komunitární charta zdůrazňuje již ve své preambuli, že je důležité bojovat proti

¹⁴⁶ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 50

¹⁴⁷ ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008, str. 191

¹⁴⁸ Čl. 136 (bývalý 117) Smlouvy o založení ES: *“Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením“*.

¹⁴⁹ ŠTURMA, P. Vztah Evropské úmluvy o lidských právech a evropského práva [online]. Dostupné na <www.cak.cz/files/283/VztahEvropskeUmluvyEvropskehoPrava.rtf> - Navštíveno dne 26. 11. 2009 (viz. také TICHÝ, L. - ARNOLD, R. a kol.: *Evropské právo*. C. H. Beck, Praha, 1999, s. 696)

¹⁵⁰ Např. Rozvoj určitých aspektů zaměstnání a odměny za práci, především regulace pracovních podmínek upravených jinak než smlouvou na dobu neurčitou anebo na plný pracovní úvazek.

¹⁵¹ Zde mohou jmenovat např. právo na práci, přiměřená délka pracovní doby, specifická ochrana žen v mateřství atd.

všem formám diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví, barvy pleti, rasy, názorů a víry.

Rovnoprávnost na základě pohlaví je zvláště zakotvena v §16 Komunitární charty, který stanoví státům povinnost zajistit stejné zacházení s muži a ženami a další rozvoj stejných příležitostí pro muže a ženy. Evropská sociální charta nemá žádné korespondující ustanovení, Revidovaná evropská sociální charta zavádí v části V. generální klauzuli (článek E), která zahrnuje zákaz diskriminace z jakéhokoliv důvodu¹⁵². § 16 Komunitární charty navíc vyzývá k zintenzivnění akcí pro zajištění realizace zásad rovnoprávnosti mezi muži a ženami, co se týče zvláště dostupnosti zaměstnání, odměňování, pracovních podmínek, sociální ochrany, vzdělání, odborné přípravy a rozvoje kariéry. Rovněž by měla být vypracována opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich profesní a rodinné závazky.

Co se týče kontrolních mechanismů dodržování povinností plynoucích z Komunitární charty, nelze hovořit o nijak efektivních opatřeních. Dle ustanovení §29 má Komise pravidelně zpracovávat zprávy o aplikaci Charty, nicméně výsledky slouží nanejvýš k zhodnocení aktuálního stavu zajišťování sociálních práv v členských státech.

Význam Komunitární charty potvrzují četné odkazy na ni v dalších aktech *aquis communautaire* – preambuli Jednotného Evropského aktu, Amsterodamské smlouvě, Smlouvě z Nice, Listině základních práv EU. To svědčí o tom, že tato z právního hlediska nezávazná deklarace podstatně ovlivnila celý vývoj sociální politiky Společenství v posledních letech a určila její směr¹⁵³.

4.1.4 Charta základních práv Evropské Unie

Charta základních práv Evropské unie, často též nazývaná Listina základních práv Evropské unie¹⁵⁴ (dále „LZPEU“), mající za cíl shrnout základní práva občanů EU, byla vyhlášena v prosinci roku 2002 v průběhu Mezivládní konference v Nice. Původně byla vyhlášena jako dokument právně nezávazný, avšak následné akty primárního práva

¹⁵² ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008, str. 195

¹⁵³ ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008, str. 197

¹⁵⁴ Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. (2007/C 303/01)

ji považují za právně závaznou. Listina vychází ze smluv Společenství a mezinárodních úmluv, ale je založena také na ústavních tradicích členských států EU a na vydaných deklaracích Evropského parlamentu¹⁵⁵.

Na rozdíl od tradičního dělení na občanská a politická práva na straně jedné a práva hospodářská a sociální na straně druhé, které je typické pro většinu (ne všechny) mezinárodních smluv o lidských právech, Charta základních práv EU rozčlenila vyhlášená práva do šesti kapitol, nazvaných podle základních hodnot, jež tato práva v sobě ztělesňují, a to: důstojnost, svobody, rovnost, solidarita, občanství a spravedlnost. V tomto smyslu lze konstatovat, že tvůrci Charty se nenechali inspirovat ani formální strukturou starších mezinárodních dokumentů, ani různými teoretickými koncepcemi, které zdůvodňují tři, popř. čtyři generace lidských práv¹⁵⁶.

V Preambuli se LZPEU hlásí k odkazu víceméně všech výše zmíněných lidsko-právních dokumentů a chart, nedělitelným a všeobecným hodnotám lidské důstojnosti, svobody, rovnosti a solidarity¹⁵⁷, které jsou dále rozvedeny v jednotlivých Hlavách. V Hlavě III nazvané „Rovnost“ nalezneme článek 21 zakazující jakoukoliv diskriminaci, který může být charakterizován jako obecná antidiskriminační klauzule. Obsahově se tato klauzule kryje s ustanovením článku 13 Smlouvy o založení ES, ve výpočtu důvodů diskriminace je téměř identická zejména jeho novelizovaným zněním zavedeným Amsterodamskou smlouvou¹⁵⁸. V demonstrativním výčtu je zakázána diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.¹⁵⁹ Výslovně je zmíněna rovnost žen a mužů v článku 23, která má být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci¹⁶⁰. Stejně ustanovení se dotýká i možnosti

¹⁵⁵ Charta základních práv EU. Dostupné na < <http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/> >- Navštíveno dne dne 11. 11. 2009

¹⁵⁶ ŠTURMA, P. Vztah Evropské úmluvy o lidských právech a evropského práva [online]. Dostupné na <www.cak.cz/files/283/VztahEvropskeUmluvyEvropskehoPrava.rtf> - Navštíveno dne 26. 11. 2009

¹⁵⁷ Preambule Listiny základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. (2007/C 303/01)

¹⁵⁸ ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008, str. 209

¹⁵⁹ Čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. (2007/C 303/01)

¹⁶⁰ Čl. 23 tamtéž

zachovat nebo přijmout pozitivní opatření ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví. Listina také pamatuje na sladění pracovního a rodinného života v Hlavě IV nazvané „Solidarita“, a to prostřednictvím ustanovení zaručujících zdravé a spravedlivé pracovní podmínky, ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím či garanci nároku na přístup k dávkám sociálního zabezpečení.

Přínos Listiny spočívá nejen v tom, že poprvé katalogizuje práva, která již byla deklarována dříve (v rámci jiných instrumentů), ale také v tom, že formuluje a rozvíjí práva nová, která jsou příznačná pro supranacionální seskupení¹⁶¹.

Přijetím Lisabonské smlouvy se LZPEU stává právně závaznou součástí „evropského ústavního pořádku“. Avšak Česká republika doplnila Velkou Británii a Polsko v řadě států, které si vyjednaly z aplikace Listiny základních práv EU výjimku danou protokolem¹⁶², který je součástí Lisabonské smlouvy. Výjimka nabude účinnosti k 30. červnu 2010. Zvláštní důraz se v protokolu klade na sociální práva, která nemají být soudně vymahatelná, pokud nejsou současně garantována v příslušném členském státě. Z hlediska České republiky to znamená zásadně domáhání se sociálních práv v mezích zákonů provádějících jednotlivá ustanovení domácí Listiny základních práv a svobod¹⁶³.

4.1.5 Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva nazývána též Reformní smlouva prošla značně složitým a zdoluhavým procesem, v jehož trvání sehrála významnou roli i Česká republika. Po náročných vyjednáváních byla ratifikována českým prezidentem dne 3. listopadu 2009 jakožto posledním státníkem z celé „evropské sedmadvacítky“. Nahradila tak v pozměněné podobě dřívější Smlouvu o Ústavě pro Evropu, jejíž návrh neprošel v několika referendech členských zemí. V účinnost Lisabonská smlouva vstoupí k 1. prosinci 2009.

Lisabonská smlouva mění stávající zakládací smlouvy EU (Smlouvu o Evropské

¹⁶¹ ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008, str. 205

¹⁶² Protokol č. 30 o uplatňování Listiny základních práv Evropské unie v Polsku a ve Spojeném království, připojen ke Smlouvě o Evropské unii a ke Smlouvě o fungování Evropské unie

¹⁶³ KYSELA, J. V Česku, Británii a Polsku Charta základních práv EU platit bude [online]. *Britské listy*. 2. 11. 2009. Dostupné na <<http://www.blisty.cz/2009/11/2/art49681.html>> - Navštíveno dne 30. 11. 2009

unii a Smlouvu o založení Evropského společenství), aniž by je sama nahrazovala. Tento dokument se snaží především vyřešit potřebu institucionální reformy Evropské Unie¹⁶⁴.

I Lisabonská smlouva se hlásí k hodnotám rovnosti a nepřipustnosti diskriminace hned v prvních ustanoveních, a to konkrétně v článku druhém Základních ustanovení. Mezi Obecně použitelná ustanovení je pak zařazen článek 10 směřující proti jakékoliv diskriminaci¹⁶⁵. Dokument zcela přebral článek 13 Smlouvy o založení ES, na jehož základě může Rada ministrů zvláštním legislativním procesem přijímat opatření proti diskriminaci. Stejně tak článek 141 Smlouvy o založení ES, jehož znění se nacházelo už v původní Římské smlouvě jakožto čl. 119. Znovu je zde vyzdvížena rovnost v odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví.

Antidiskriminační opatření mají, jak je patrné z výše uvedeného, svůj základ v právu primárním, avšak podrobnější úprava je ponechána sekundární legislativě, která může pružněji reagovat na změny a nové trendy v dané oblasti.

4.2 Sekundární právo

Zákaz diskriminace nalezneme v sekundární legislativě ES, konkrétně v tzv. „antidiskriminačních směrniciích“. Směrnice je typická právní instituce komunitárního práva, které ve vnitrostátních právních řádech nemá obdoby. Podstata směrnice spočívá v tom, že Společenství vydávají směrnice s určitým obsahem úpravy, který je potom ve lhůtě stanovené ve směrnici prováděn členskými státy, pro které je směrnice závazná, ve formách a prostředky vnitrostátního práva¹⁶⁶.

4.2.1 Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy

¹⁶⁴Lisabonská smlouva. Dostupné na <<http://www.mvcr.cz/clanek/lisabonska-smlouva.aspx>> - Navštíveno dne 11. 11. 2009

¹⁶⁵ Čl. 10 Lisabonské smlouvy: „ Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace “

¹⁶⁶ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. Evropské právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 239

Směrnice Rady o stejné odměně za stejnou práci ze dne 10. února 1975 je první směrnici upravující rovnost na základě pohlaví. Navazuje na čl. 141 Smlouvy o založení ES (dříve čl. 119), rozvádí jej a blíže konkretizuje jeho dopady. V čl. 1 je definován princip rovného odměňování pro muže a ženy, který podle směrnice znamená pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování¹⁶⁷. Obzvláště tam, kde se používá systém klasifikace pracovních míst pro stanovení odměny, tento systém musí být založen na stejných kriteriích jak pro muže, tak i pro ženy a musí být koncipován tak, aby vylučoval jakoukoliv diskriminaci z důvodu pohlaví.¹⁶⁸

Směrnice předpokládá odstranění všech ustanovení, která jsou v rozporu se zásadou rovné odměny¹⁶⁹ z právních řádů členských států a vybízí státy k zavedení nezbytných opatření, která umožní poškozeným zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku neuplatnění zásady rovné odměny, domáhat se svých nároků soudní cestou případně po využití jiných prostředků u příslušných orgánů.¹⁷⁰ Směrnice tak předpokládá aktivní činnost směřující k zavedení této zásady do praxe, včetně vytváření efektivních nástrojů k jejímu naplnění¹⁷¹.

4.2.2 Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky a její novelizace směrnici Rady 2002/73/ES

Směrnice o rovném zacházení ze dne 9. února 1976 byla přijata na základě čl. 308 (dříve čl. 235)¹⁷². Upravuje principy rovného zacházení mezi muži a ženami v přístupu do zaměstnání včetně služebního postupu, v přístupu k odborné přípravě a v pracovních podmínkách. Z úvodních prohlášení vyplývá, že tato témata se stala

¹⁶⁷ Čl. 1 Směrnice Rady (75/117/EHS) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy ze dne 10. 2. 1975

¹⁶⁸ FUCHS, M. Rovné příležitosti pro muže a ženy. *Sociální politika* (9/1998)

¹⁶⁹ Čl. 3 Směrnice Rady (75/117/EHS) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy

¹⁷⁰ Čl. 2 tamtéž

¹⁷¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 130

¹⁷² Čl. 308 (dříve čl. 235) Smlouvy o založení ES: „*Ukáže-li se, že k dosažení některého z cílů Společenství v rámci společného trhu je nezbytná určitá činnost Společenství, a tato smlouva mu k tomu neposkytuje nezbytné pravomoci, přijme Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně vhodná opatření.*“

prioritou a jedním z cílů Společenství, který je potřeba dále konkretizovat, a stanovit nezbytná opatření, jež Smlouva o založení ES nestanoví. Podstatným krokem k takové konkretizaci je pak novela z roku 2002 (směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2002/73/ES), která zahrnuje i samostatně výdělečnou činnost, respektive se dá dovodit, že diskriminace se týká oblasti povolání jako celku, a že zahrnuje i výkon jiné než závislé činnosti¹⁷³. Novela do původního znění vnesla i podrobné definice jednotlivých forem diskriminace. V čl. 2 nalezneme pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci. Je zde výslovně stanoveno, že obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice jsou považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána.

Na druhou stranu směrnice vymezuje i to, co se za diskriminační chování nepovažuje. Státům dává možnost ve svých úpravách 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 přiměřený¹⁷⁴. Tento přístup je žádoucí, neboť absolutní chápání rovnosti by vedlo k absurdním situacím jdoucím proti smyslu ochrany rovnosti pohlaví.

I po novele směrnice nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství¹⁷⁵. Tímto ustanovením se zabýval Evropský soudní dvůr např. ve věci *Margueritte Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*¹⁷⁶ ve kterém dovedl, že uvedené ustanovení dovolávající se ochrany žen

¹⁷³ Samostatně výdělečnou činnost výslovně řeší směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. V čl. 4 přímo odkazuje na směrnici 76/207/EHS: „*Pokud jde o samostatně výdělečně činné osoby, přijmou členské státy nezbytná opatření, aby zajistily zrušení všech ustanovení odporujících zásadě rovného zacházení vymezené ve směrnici 76/207/EHS, zejména pokud jde o založení, vybavení nebo rozšíření podniku nebo zahájení nebo rozšíření jakékoli jiné formy samostatně výdělečně činnosti, včetně finančních podmínek*“

¹⁷⁴ Čl. 2 Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹⁷⁵ tamtéž

¹⁷⁶ Rozsudek ESD ve věci *Margueritte Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* C-222/84 ze dne 15. května 1986. Policejní ředitelství v Severním Irsku, pro které paní Johnston pracovala jako příslušnice záložních složek policie, rozhodlo, že by ženám neměl být svěřován všeobecný výkon policejní služby vyžadující často operace se střelnými zbraněmi a neobnovil jí na základě těchto opatření pracovní smlouvu.

je možno využít pouze tehdy, pokud je ochrana zaměřena na biologický stav ženy a založena na zvláštním vztahu, který je vytvořen mezi ženou a jejím dítětem¹⁷⁷. Rozhodnutí tak reagovalo i na situace, kdy vylučování žen je neoprávněně ospravedlňováno jejich ochranou. Pro zlepšení pozice žen mohou sloužit pozitivní opatření, které směrnice umožňuje zachovat nebo nově přijímat s odkazem na čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES.

Směrnice významně posunula celou materii k aktivnímu naplňování politiky rovného zacházení¹⁷⁸. Členské země mají za úkol přijmout opatření vedoucí ke zrušení všech právních a správních předpisů, ustanovení kolektivních smluv a individuálních pracovních smluv a vnitřních předpisů, které odporují zásadě rovného zacházení¹⁷⁹ a na druhou stranu vytvořit systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice¹⁸⁰. Dále mají povinnost zajistit všem dotčeným osobám možnost domoci se svých nároků soudní cestou nebo u jiných příslušných orgánů¹⁸¹. Ruku v ruce jde s tímto požadavkem ustanovení čl. 7, ukládající povinnost přijmout nezbytná opatření proti propuštění pracovníka, které by bylo reakcí na žalobu směřující proti diskriminačnímu chování. Bez garance takové ochrany by procento osob, které by se cítily poškozeny porušením zásady rovného zacházení a rozhodly se bránit, výrazně kleslo, neboť podání žaloby může jednoduše vyústit v nepřátelské až odvetné chování zaměstnavatele, proti kterému směřuje. Na vnitrostátní úrovni má zajistit podporu, sledování a prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví konkrétní orgán, který může být součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv. V České republice spadá tato agenda do pravomoci Veřejného ochránce práv¹⁸². Aktivita je vyžadována i od zaměstnavatelů. Ti mají být povzbuzováni k

¹⁷⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 132

¹⁷⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 131

¹⁷⁹ Čl. 3 Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹⁸⁰ Čl. 8d Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹⁸¹ Čl. 6 tamtéž

¹⁸² Čl. 13 zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), jež vložil do čl. 1 z.č. 349/1999 Sb. O Veřejném ochránci práv odstavec 5

pravidelnému poskytování přiměřených informací o rovném zacházení pro muže a ženy v podniku zaměstnancům nebo jejich zástupcům¹⁸³.

Novela směrnice je zásadní pro postavení subjektů, které mají oprávněný zájem na zajištění dodržování směrnice, tedy pro sdružení a organizace bojující proti diskriminaci. Těmto subjektům má být dána možnost jménem žalobce nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání jeho nároků. Český antidiskriminační zákon přiznává těmto subjektům pouze možnost dávat podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení¹⁸⁴.

Směrnice Rady 76/207/EHS ve svém novelizovaném znění předpokládala, že členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 5. října 2005 nebo zajistí, aby nejpozději do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou...¹⁸⁵. Tento požadavek se České republice podařilo naplnit až 17. 6. 2009, kdy bylo přehlasováno prezidentské veto. Za nepřijetí zákona, který má zajistit ochranu před diskriminací, jak požaduje evropské právo, hrozilo České republice soudní řízení a vysoké finanční sankce.

4.2.3 Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Mezi důležité směrnice procesně právní povahy řadíme směrnicí Rady 97/80/ES o důkazním břemenu ze dne 15. prosince 1997. Mimo to, že ve směrnici je na základě judikatury Evropského soudního dvora zachycena definice nepřímé diskriminace¹⁸⁶, nalezneme zde především pravidla pro dokazování v případech diskriminace.

¹⁸³ Čl. 8b Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹⁸⁴ Čl. 11 zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

¹⁸⁵ Čl. 2 směrnice 2002/73/ES, která novelizuje směrnicí Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky

¹⁸⁶ Podle čl. 2 odstavce 2 dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe, znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví

Dokazovat přímou diskriminaci z důvodu pohlaví ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec je většinou pro zaměstnance velmi obtížné. Ještě obtížnější je však prokázat diskriminaci nepřímou¹⁸⁷. Na tuto složitou situaci směrnice reaguje zavedením institutu „přesunu důkazního břemene“ v případě diskriminace na základě pohlaví. V čl. 4 ukládá členským státům povinnost přijmout taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění toho, že když osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada stejného zacházení, uvedou před soudem nebo jiným kompetentním orgánem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností žalovaného (odpůrce) dokázat, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení¹⁸⁸. Česká republika uvedla toto ustanovení do souladu zakotvením §133a v Občanském soudním řádu¹⁸⁹ (dále také „OSŘ“), a to novelou č. 30/2000 Sb.¹⁹⁰ Po přijetí antidiskriminačního zákona bylo s účinností od 1. září 2009 ustanovení změněno a výslovně je tak stanoveno, že žalovaný je povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Vystává však otázka, nakolik je směrnice o důkazním břemenu aplikovatelná i na další formy diskriminace, jako je obtěžování nebo sexuální obtěžování, které předpisy ES zakotvily až po přijetí této směrnice. S ohledem na čl. 19 ve spojení s čl. 2 odstavce 2 směrnice 2006/54/ES, která je přepracovanou verzí většiny směrnic z oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví se lze domnívat, že ustanovení o obráceném důkazním břemenu se vztahuje i na nové formy diskriminace¹⁹¹.

Dokazováním ve věcech diskriminace se mnohokrát zabýval Evropský soudní dvůr a jeho judikatura se následně stala vodítkem pro formulaci obecných principů. Z řady případů lze vybrat již výše zmínění rozsudek ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority ze dne 27. října 1993. Podstatou byla žaloba Dr. Enderby, která byla zaměstnána u Frenchay Health Authority jako řečový terapeut. Podle svého názoru se doktorka stala obětí diskriminace, neboť byli příslušníci její profese, která je především ženskou profesí, zjevně hůře placeni, než příslušníci srovnatelných profesí, ve kterých

¹⁸⁷ FUCHS, M. Rovné příležitosti pro muže a ženy. *Sociální politika* (9/1998)

¹⁸⁸ Čl. 4 směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

¹⁸⁹ Zákon č. 99/1963 Sb.

¹⁹⁰ Ve znění novely z roku 2000 byla použita formulace důkazního břemene tak, že skutečnosti tvrzené o diskriminaci ve věcech pracovních jsou považovány za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

¹⁹¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 133

je na ekvivalentní profesionální úrovni více mužů, než žen. V roce 1986 podala proti svému zaměstnavateli žalobu k pracovnímu soudu, následně se věcí zabýval Evropský soudní dvůr. ESD vedle dalších odpovídal na otázku, zda vyžaduje princip rovné odměny stanovený článkem 119 Římské smlouvy od zaměstnavatelů, aby objektivně ospravedlňovali rozdíly ve výdělcích mezi zaměstnáním A a zaměstnáním B. ESD dovodil, že osoba, která podává žalobu, uvádí běžně na podporu svých tvrzení důkazy. V zásadě tedy důkazní břemeno o existenci diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o odměnu, leží na zaměstnanci, který se považuje za oběť takové diskriminace. Nicméně, je z předchozích případů jasné, že je nezbytné přenést důkazní břemeno, aby postiženým pracovníkům, kteří se podle svého názoru stali oběťmi diskriminace, nebylo znemožněno uplatnit účinné prostředky k prosazení principu rovné odměny. Proto musí být opatření rozlišující zaměstnance podle délky jejich pracovní doby, mající v praxi nepříznivý dopad na podstatně více příslušníků jednoho pohlaví, považováno za neslučitelné s cíli stanovenými článkem 119 Smlouvy pokud, pokud zaměstnavatel neprokáže, že je jeho jednání založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech, jenž nemají vztah k diskriminaci na základě pohlaví¹⁹².

Důkazním břemenem se zabýval i Ústavní soud České republiky¹⁹³. Ustanovení §133a OSŘ se stalo předmětem posuzování v rámci řízení na ochranu osobnosti, kdy byl podán návrh na zrušení jmenovaného ustanovení. Tento návrh však Ústavní soud zamítl.

4.2.4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

S postupným přijímáním nových směrnic a rozsáhlou judikaturou ESD se problematika rovnosti mužů a žen stávala nepřehlednou. Proto ES přistoupilo k přepracování současných směrnic. Nová úprava (tzv. recast version), ze dne 5. července 2006, má za cíl sjednotit a zpřehlednit současnou právní úpravu a zapracovat i platnou judikaturu Evropského soudního dvora tak, aby výsledný celek co nejpřesněji odrážel

¹⁹² Odůvodnění rozsudku Evropského soudního dvora ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority ze dne 27. října 1993, C-127/92

¹⁹³ Nález Ústavního soudu ČR sp. Zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006

aktuální stav komunitárního práva¹⁹⁴. V rámci srozumitelnosti¹⁹⁵ byly sjednoceny hlavní dokumenty (viz. výše) a jediná směrnice tak zakotvila všechny základní principy, které se do doby svého vzniku v rámci Společenství vyvinuly, cílem tedy nebylo vytvářet úpravu novou. Transpozice přepracované směrnice se v členských státech měla uskutečnit do 15. srpna 2008, ve výjimečných případech bylo možno lhůtu o rok prodloužit, čímž se směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES zrušují¹⁹⁶.

Směrnice sjednocuje zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, v oblasti postupu v zaměstnání, pracovních podmínek včetně odměňování a v systému sociálního zabezpečení pracovníků a vztahuje se na pracující obyvatele včetně samostatně výdělečně činných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, mateřstvím, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a osob ucházejících se o zaměstnání, jakož i na důchodce a na invalidní pracovníky a na ty, kteří uplatňují nárok za ně v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi¹⁹⁷.

Přepracované znění konsoliduje definice pojmů, nalezneme zde vymezení přímé a nepřímé diskriminace, odměny a systému sociálního zabezpečení pracovníků, jakož i obtěžování a sexuální obtěžování, které směrnice explicitně zahrnuje pod pojem diskriminace. Zahrnuje i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu; navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví a jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS¹⁹⁸. Obsažení i těchto pojmů by mělo usnadnit interpretační i aplikační praxi. Vedle dalšího směrnice v souladu s předchozími úpravami zakotvuje výjimky ze zásady rovného zacházení a možnost přijetí nebo zachování pozitivních opatření, které zde nazývá „pozitivní kroky“.

Směrnice znovu vyzdvihuje rovnost mezi muži a ženami jako základní zásadu Společenství, definuje zásadní pojmy a snaží se o zakotvení komplexní osobní i věcné

¹⁹⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 134

¹⁹⁵ Bod 1 preambule směrnice 2006/54/ES

¹⁹⁶ Zrušovací ustanovení, čl. 34 směrnice 2006/54/ES

¹⁹⁷ Čl. 6 směrnice 2006/54/ES

působnosti a tím o úpravu minimálního standardu ochrany před diskriminací mezi muži a ženami.

4.3 Judikatura Evropského soudního dvora ve věcech rovného zacházení

Právní postavení Soudního dvora bylo od samého počátku zakotveno v evropských předpisech nejvyšší právní síly, v zakládacích smlouvách. Tyto smlouvy Soudnímu dvoru svěřovaly významnou úlohu spočívající v zajišťování dodržování práva Společenství. Soudní dvůr tvoří unikátní soudní orgán svého druhu. Příslušnost Soudního dvora je založena na principu svěřené pravomoci, což jinými slovy znamená, že Soudní dvůr může jednat pouze v mezích oprávnění stanovených zakládacími smlouvami a ostatními předpisy. Na rozdíl od vnitrostátních soudů, jimž je svěřena všeobecná pravomoc, Soudní dvůr má oprávnění pouze k výkladu a k aplikaci práva Společenství¹⁹⁹.

Kromě výše zmíněného se Evropský soudní dvůr významně podílí na dotváření, rozvíjení a výkladu primárního i sekundárního práva prostřednictvím své judikatury. I judikatura ESD je tak důležitým pramenem antidiskriminačního práva, hraje ve vývoji řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami významnou úlohu²⁰⁰. Otázka diskriminace se před ESD dostala poprvé v roce 1971 v již výše zmíněné věci *Defrenne v. Sabena*, jejíž řešení bylo průlomové. ESD zde potvrdil přímý účinek čl. 119 Smlouvy o EHS (dnes čl. 141 Smlouvy o založení ES).

Judikatura ESD v oblasti rovného zacházení s muži a ženami je poměrně obsáhlá. Jako příklad uvádím šest případů z oblasti přímé diskriminace, nepřímé diskriminace a pozitivních opatření.

4.3.1 Přímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD

Základním druhem diskriminace je diskriminace přímá, kterou se mění situace, zachází-li se s jednou osobou méně příznivě než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě příslušného diskriminačního

¹⁹⁸ Čl. 2 odst. 2 tamtéž

¹⁹⁹ KARZEL, D. *Evropský soudní dvůr. Praktický průvodce*. Praha: ASPI, a.s., 2006, s. 90

²⁰⁰ *Výběr judikátů Evropského soudního dvora*. Praha: MPSV, 1999, s. 9

důvodu. Pro určení, zda došlo k přímé diskriminaci, je důležité, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné²⁰¹.

Problematikou přímé diskriminace se ESD zabýval ve věci Dekker²⁰². Paní Dekker podala v červnu roku 1981 žádost o místo instruktorky ve výcvikovém středisku, provozovaném Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (dále „VJV“). Dne 15. června 1981 informovala výbor, který se žádostmi zabýval, že je už tři měsíce těhotná. Výbor ji přesto navrhl řídicímu orgánu VJV jako nejvhodnějšího kandidáta na toto místo. VJV však svým dopisem ze dne 10. července 1981 paní Dekker informoval, že na toto místo jmenována nebude, protože dávka, kterou by ji musel vyplácet v době mateřské dovolené, by mu nebyla proplacena a jemu by tak vznikly finanční potíže. Podle vnitrostátní úpravy byl Risicofond, který by náhradu proplácel, oprávněna odmítnout náhradu zaměstnanci, který se stane nezpůsobilým vykonávat své pracovní povinnosti během šesti měsíců od počátku pojištění, případ těhotenství neznamená žádnou výjimku.

ESD konstatoval, že pouze ženu lze odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství, a proto takové odmítnutí představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví a porušení principu rovného zacházení, jenž je zakotvený v čl. 2(1) a 3(1) směrnice Rady 76/207/EHS. Není nutné zvažovat, zda národní ustanovení nutí zaměstnavatele odmítnout zaměstnání těhotné ženě, a tím ji ve smyslu směrnice diskriminovat²⁰³. V tomto případě byla situace ztížena faktem, že neexistovala možnost srovnání s mužem. I tak ESD posoudil chování jako diskriminační, neboť směřovalo proti jedinečné schopnosti ženy rodit děti. Významné je toto rozhodnutí také v tom, že na jeho základě je zakázáno národním soudům zohledňovat výjimky ze zákazu diskriminace v národních předpisech a dále podmiňovat odpovědnost zaviněním. V opačném případě by byl princip nediskriminovat zbaven efektivní sankce²⁰⁴.

Dalším případem, který se vztahuje k přímé diskriminaci, je rozsudek ve věci

²⁰¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 147

²⁰² Rozsudek ESD ve věci E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus C-177/88 ze dne 8. listopadu 1990

²⁰³ Odůvodnění rozhodnutí ESD ve věci E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus.

²⁰⁴ Výběr judikátů Evropského soudního dvora. Praha: MPSV, 1999, s. 80

Marshall²⁰⁵. Soud se zde zabýval problematikou ukončení pracovněprávního vztahu z důvodu dosažení kvalifikované věkové hranice zaměstnance, s níž je spojen nárok na dávku důchodového zabezpečení. Soud zopakoval, že pojem „propuštění“, který spadá do působnosti směrnice 76/207/EHS, musí být vykládán široce. Soud zdůraznil, že směrnice 79/7/EHS umožňuje vnitrostátnímu právnímu řádu upravit věkovou hranici pro vznik nároku na starobní důchod (či jinou obdobnou dávku) rozdílně pro muže i ženy, nicméně v daném případě se jedná o rozdílnou věkovou hranici pro propuštění z pracovního poměru. Obecný postup, podle kterého je žena propuštěna výhradně proto, že dosáhla nebo překročila věk pro přiznání státního starobního důchodu – a tento věk je podle národní legislativy různý pro muže a ženy – představuje diskriminaci na základě pohlaví a je neslučitelná se směrnicí 76/207/EHS.²⁰⁶

4.3.2 Nepřímá diskriminace v judikatuře ESD

Podle antidiskriminačních směrnic se za nepřímou diskriminaci považuje situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami obzvláště znevýhodněna (particular disadvantage). Jedná se tedy o případ, kdy určitý požadavek není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, nicméně poškozují určitou skupinu ve svých důsledcích²⁰⁷. Nepřímá diskriminace se projevuje nejčastěji v oblasti odměňování, u pracovníků na částečný úvazek nebo osob sdílejících jedno pracovní místo, tzv. job-sharers. Zdánlivě objektivní podmínky jsou ve svém důsledku diskriminační a dopadají na zástupce jednoho pohlaví, jimiž jsou zpravidla ženy, které ve snaze sladit pracovní a rodinný život využívají zkrácených pracovních úvazků nejvíce.

První případ u ESD, který se týkal zaměstnanců na částečný pracovní úvazek, byl případ Jenkins²⁰⁸. Společnost Kingsgate Ltd. vyrábějící dámskou konfekci stanovila

²⁰⁵ Rozsudek ve věci M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southamton a Jihovýchodní oblast Hamshiru, C- 152/84, ze dne 26. února 1986

²⁰⁶ Odůvodnění rozsudek ve věci M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southamton a Jihovýchodní oblast Hamshiru, C- 152/84, ze dne 26. února 1986

²⁰⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck 2007, str. 148

²⁰⁸ Rozsudek ESD ve věci J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., C-96/80 ze dne 31. března 1981

hodinovou sazbu pro plný pracovní úvazek ve stejné výši pro muže i ženy. Odměnu za částečný pracovní úvazek stanovila o 10% nižší než odměna za plný pracovní úvazek, s cílem zajistit co nejvyšší produktivitu práce a ekonomickou efektivitu. Evropský soudní dvůr rozhodoval o žalobě paní Jenkins, pracující u společnosti na zkrácený pracovní úvazek, jež se cítila nespravedlivě poškozena tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako její mužský kolega pracující na plný úvazek, dostávala hodinovou sazbu nižší. Soud zdůraznil, že rozdíly v odměňování zakázané článkem 119 Smlouvy o EHS se vztahují výhradně na rozdíly zapříčiněné příslušností zaměstnance k pohlaví a samotný fakt, že je hodinová sazba za zkrácený pracovní úvazek stanovena nižší sazbou, neznamená diskriminaci zakázanou podle tohoto ustanovení. Diskriminací z důvodů pohlaví se tato rozdílná odměna stane tehdy, kdy má sloužit jako nepřímý způsob, jak snížit odměnu zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek proto, že tuto skupinu tvoří výhradně nebo převážně ženy²⁰⁹.

V případě Jenkins byly ekonomické cíle zaměstnavatele uznány za objektivní důvod, z čehož se dá dovodit, že ESD tak nadřadil ochranu podnikatelských cílů nad ochranu rovného zacházení s muži a ženami.

Tento přístup byl překonán v případě Bilka Kaufhausen²¹⁰. Tato Společnost obchodních domů provozovala penzijní program pro své zaměstnance. Nárok na získání penze podmínila odpracováním minimálně patnácti let na plný úvazek. ESD rozhodoval ve věc žaloby paní Weber, která u společnosti pracovala. Paní Weber namítala, že penzijní program, zohledňující plný úvazek, je v rozporu s principem rovné odměny pro muže a ženy podle čl. 119 smlouvy o EHS, neboť jsou to právě ženy, kdo z převážné části využívá zkrácené pracovní úvazky. ESD stanovil, že firma, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný úvazek, porušuje článek 119 tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech beze vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví²¹¹.

²⁰⁹ Odůvodnění rozsudku ESD ve věci J .P. Jenkins v.Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., C-96/80 ze dne 31. března 1981

²¹⁰ Rozsudek ESD ve věci Bilka-Kaufhausen GmbH v. Weber von Hartz, C-170/84 ze dne 13. května 1986

²¹¹ Odůvodnění rozsudku ESD ve věci Bilka-Kaufhausen GmbH v. Weber von Hartz, C-170/84 ze dne 13. května 1986

4.3.3 Pozitivní opatření v judikatuře ESD

Možnost zavedení nebo ponechání pozitivních opatření v národních řádech členských států, jak bylo v průběhu existence zavedeno do evropského práva, má vést k vyrovnání rozdílů mezi pohlavími. Stanovit tato opatření tak, aby splňovala požadovaný cíl a ve svém důsledku sama nediskriminovala, není snadné. Evropský soudní dvůr se touto problematikou zabýval například ve věci Kalenke²¹². Rozhodoval zde o vnitrostátním opatření, na jehož základě je v případě stejně kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání, kde jsou ženy zastoupeny méně než jednou polovinou, automaticky upřednostňovány. ESD tak posuzoval soulad směrnice Rady 76/207/EHS s vnitrostátním zákonem a dospěl k závěru, že národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži i ženy kandidující na stejné místo mající stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast významně nízká, je diskriminační na základě pohlaví²¹³. Pozitivní opatření mají odstraňovat existující nerovnosti a nikoliv absolutně upřednostňovat jedno pohlaví.

Ve věci Marschall²¹⁴ ESD řešil obdobný problém. Německý zákon stanovil v případě funkčního postupu přednost ženám tam, kde jich je méně, v případě stejné vhodnosti, schopnosti a profesionálních zkušeností. Zároveň zde byl ponechán prostor, aby zvláštní důvody u mužského kandidáta hovořící v jeho prospěch, mohly rozhodnout o konečném výběru mužského kandidáta. ESD konstatovat, že i tam, kde jsou ženy i muži stejně kvalifikovaní, muži bývají při povyšování zvýhodňováni, především kvůli zažitým stereotypům rozdělení rolí a tudíž nemají vždy oba stejnou šanci. Nicméně pokračoval v odůvodnění, že není možné zaručovat ženám absolutní přednost. Národní pravidlo v tomto případě (na rozdíl od výše popsaného případu Kalenke) zde nepřekračuje záměr ochranných klauzulí a dává záruku, že stejně kvalifikovaný mužský kandidát bude v každém případě objektivně posuzován, a tím bude vyloučena automatická priorita žen²¹⁵.

²¹² Rozsudek ESD ve věci Eckhard Kalenke v. Freie Hansestadt Bremen C-450/93, ze dne 17. října 1995

²¹³ Odůvodnění rozsudku ESD ve věci Eckhard Kalenke v. Freie Hansestadt Bremen C-450/93, ze dne 17. října 1995

²¹⁴ Rozsudek ESD ve věci Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Westfálsko, C-409/95 ze dne 11. listopadu 1997

²¹⁵ Odůvodnění rozsudku ESD ve věci Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Westfálsko, C-409/95 ze dne 11. listopadu 1997

4.4 Shrnutí

Evropská úprava zákazu diskriminace je rozsáhlá a neustále se rozvíjející oblast. To, že je tato problematika významná a stala se jedním z hlavních cílů Evropského společenství, dokládá i fakt, že se jí snažily postihnout již první dokumenty vznikající v rámci Společenství. Otázka rovnosti mužů a žen byla považována za základní a úprava stejné odměny za stejnou práci se stala výchozím principem, který se postupně promítal do všech antidiskriminačních směrnic. Směrnice v průběhu minulých let postihovaly jednotlivé projevy diskriminačního chování, snahou o shrnutí těchto dílčích úprav je pak směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, v přepracovaném znění, která se snaží o ucelení problematiky rovného zacházení s muži a ženami. Úprava by nebyla komplexní bez rozhodování Evropského soudního dvora, jehož rozsudky významně dotváří ochranu před diskriminací na evropské úrovni.

5 LEGISLATIVA ČR V OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

Ve spojitosti s mezinárodním a evropským právem se vyvíjí ochrana před diskriminací i na vnitrostátní úrovni, a to nejen v oblasti pracovního práva. V současné době prochází české antidiskriminační právo důležitými legislativními změnami. Dlouhou dobu byla česká úprava značně nedokonalá a navíc nesplňovala požadavky, které vyplývaly z členství České republiky v Evropské unii.

Příprava České republiky na vstup do Evropské unie odstartovala rozsáhlé novelizace pracovněprávních předpisů. Můžeme identifikovat dvě vlny harmonizace²¹⁶. Již před vstupem do EU, byla ČR povinna sblížovat vnitrostátní právo s právem ES, což vyplývalo z Asociační dohody²¹⁷. K transpozici antidiskriminačních směrnic tak bylo přikročeno již v roce 1997, v souvislosti s přípravou novely zákona o zaměstnanosti²¹⁸, jejímž přijetím v roce 1999 začala první vlna harmonizace. Na něj navázaly v letech 1999 a 2000 novely zákoníku práce z roku 1965, které zapracovaly řadu důležitých směrnic a zakotvily mnoho významných pojmů, jako zákaz přímé a nepřímé diskriminace. Zákoník práce se tak v dané oblasti stal předlohou pro další zákony.

Je však nutno podotknout, že původní úpravy neobsahovaly podrobné instituty, které se objevily ve směrnicích od roku 2000. Přijetím nových směrnic tudíž bylo nutno opět novelizovat zákoník práce a další zákony, např. zákon o služebních poměrech nebo zákon o mzdě a platu²¹⁹. Změny se dočkal i občanský soudní řád. Druhá vlna přijímání harmonizačních předpisů tak přišla s blížícím se vstupem ČR do EU. S postupným přijímáním dalších antidiskriminačních směrnic se jejich implementace do stávajících vnitrostátních zákonů stala obtížnou, a proto bylo následně přistoupeno na návrh vytvořit zcela nový zákon, komplexní a jednotnou úpravu antidiskriminačního práva.

Veškerá základní práva jsou zakotvena v dokumentech nevyšší právní síly,

²¹⁶ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, str. 36

²¹⁷ Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé č. 7/1995 Sb.

²¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb

²¹⁹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 152

v ústavních zákonech. V první kapitole této části se proto zaměřím na princip rovnosti pohlaví v Listině základních práv a svobod, potažmo v Ústavě České republiky. Na druhém místě zhodnotím úpravu rovného zacházení v zákoníku práce z roku 1965, následovat bude rozbor zákoníku práce z roku 2006, dále zákona o zaměstnanosti, jenž dlouhou dobu tvořil prakticky nejširší úpravu zákazu diskriminace v ČR a zákona o inspekci práce. Navazovat bude kapitola zabývající se úpravou zákazu diskriminace ve služebních poměrech. Stěžejní pak bude kapitola týkající se antidiskriminačního zákona, jehož převážná část nabyla po zdlouhavém legislativním procesu účinnosti k 1. 9. 2009. V závěrečné kapitole této části se zaměřím na judikaturu českých soudů z oblasti rovného zacházení s muži a ženami.

5.1 Ústavní rovina

V rovině ústavně-právní nalezneme záruku rovnosti v Listině základních práv a svobod (dále také „LZPS“)²²⁰, která byla Ústavou ČR²²¹ prohlášena na součást ústavního pořádku České republiky. V LZPS se o výslovném zákazu diskriminace nehovoří, ale deklaruje, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech²²² a v čl. 3 odst. 1 LZPS se zaručují všem základní práva a svobody bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Výčet diskriminačních důvodů je pouze demonstrativní, dá se tedy dovodit, že se vztahuje i např. na osoby se zdravotním postižením. Nicméně jedná se o obecnou proklamaci, která nedefinuje nutné pojmy, ani nenabízí možnost ochrany. Domáhat se ochrany lze pouze v mezích zákonů, které mají za úkol jednotlivá ustanovení ústavních zákonů provést.

V Hlavě čtvrté LZPS jsou zakotvena hospodářská, sociální a kulturní práva. V čl. 26 je v odstavci 1 stanoveno, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Dále je zákonu svěřena možnost stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání

²²⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

²²¹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky

²²² Čl. 1 Ústavního zákona č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

nebo činností²²³. Podle ustanovení čl. 28 mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Spravedlivou odměnou je zde bezpochyby myšlena i stejná odměna pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Následující ustanovení chrání vymezenou skupinu osob, jimž zaručuje zvýšenou ochranu zdraví a zvláštní pracovní podmínky. Patří sem ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené²²⁴. Ochrana žen spočívá především ve stanovení zvláštních pracovních podmínek v době těhotenství a mateřství, což je explicitně vyjádřeno v čl. 32 odstavci 2. Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

Ve vztahu k procesnímu právu je důležité ustanovení Hlavy páté, čl. 36 odst. 1 LZPS, které deklaruje základní právo každého domáhat se stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.

Z hlediska hierarchie právních předpisů nelze opomenout ustanovení čl. 10 Ústavy ČR, kde je stanovena aplikační přednost mezinárodních smluv: Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva a čl. 10a, jenž dává možnost přenést mezinárodní smlouvou některé pravomoci orgánů České republiky na mezinárodní organizaci nebo instituci. Také je nutné si uvědomit, že ustanovení Ústavy nepůsobí horizontálně, a proto nemohou přímo zavazovat soukromé osoby. Vázán je jimi stát. Jeho povinností přitom není jen nezasahovat do ústavně garantovaných práv jednotlivců, ale též povinnost zajistit v některých případech respekt těchto práv i ve vztazích jednotlivců mezi sebou²²⁵.

5.2 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb. (dále také „ZP 1965“) platil na našem území od 1. ledna 1966 do 31. prosince 2006, kdy byl nahrazen novou úpravou, zákonem č. 262/2006 Sb. (dále také „ZP 2006“) účinným od 1. ledna 2007.

Pojmy jako rovné zacházení, zákaz diskriminace a zákaz obtěžování, včetně

²²³ Čl. 26 odst. 2 tamtéž

²²⁴ Čl. 29 odst. 1 tamtéž

²²⁵ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, str. 42

definice byly do ZP 1965 zavedeny až s účinností od 1. ledna 2001, na základě novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb. (dále „harmonizační novela“). Důvodová zpráva v této souvislosti zdůraznila nutnost sladit pracovní právo České republiky s právem ES²²⁶. Do té doby se zákoník práce omezoval víceméně jen na obecnou ochranu žen a mladistvých. Problémy s definicí diskriminace zároveň souvisely se skutečností, že zákon neupravoval možnost poškozeného obrátit se na soud s žalobou na ochranu proti diskriminaci. S ohledem na názory, podle kterých je právo na rovné zacházení jakožto dílčí právo součástí tzv. jednotného všeobecného osobnostního práva, se vžila praxe, na základě které podávaly osoby, které tvrdily, že byly vystaveny diskriminaci, žaloby na ochranu osobnosti podle §11 a násl. z. č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku²²⁷. Harmonizační novela zakotvila v pracovněprávních vztazích zásadu rovného zacházení, když stanovila povinnost pro zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Rovné zacházení se týká pracovních podmínek zaměstnanců včetně odměňování za práci, odborné přípravy a příležitostí dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání²²⁸. Dále novela v § 1 ZP 1965 poměrně široce zakotvila zákaz diskriminace, jak přímé, tak nepřímé²²⁹, aniž by však byly pojmy z oblasti diskriminace definovány.

Novela č. 155/2000 Sb. změnila i obsah ustanovení § 7 odst. 2, kde zakotvila zásadu zákazu zneužití výkonu práv a zákaz ponižování lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti bylo považováno mimo jiné chování sexuální povahy na pracovišti, které je nežádoucí a nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon vzájemných práv a povinností. Výklad tohoto ustanovení vede k postihování jevů, které se v literatuře

226 České právo bylo harmonizováno především se směrnicí Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání

227 BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 209

228 PASTRŇÁK, R. Změny v oblasti zákazu diskriminace v zákoníku práce. *Právní zpravodaj* (11/2004),

229 Čl. 1 odst. 4 z. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce: *V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.*

definují jako mobbing²³⁰ či harassment²³¹. Jak bylo popsáno výše, takto upravený zákaz sexuálního obtěžování byl nedostatečný. Ustanovení zcela opomnělo zákaz obtěžování z důvodu pohlaví nebo jiného diskriminačního důvodu a nepodřazení pojmu pod definici diskriminace vyvolalo řadu aplikačních problémů. Nebylo jisté, zda se na sexuální obtěžování vztahuje důkazní břemeno²³² a zda je možné podle ZP 1965 žádat náhradu. Zmíněná novela zavedla i prostředky ochrany proti porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo z diskriminačního chování. Předně zákon v §7 odst. 3 garantuje, že zaměstnanec, rozhodne-li se svá práva a nároky uplatnit, nesmí být jakýmkoliv způsobem postihován nebo znevýhodňován ze strany zaměstnavatele. V následujícím odstavci bylo zakotveno právo domáhat se upuštění od porušování práv a odstranění následků takového jednání, včetně nároku na přiměřené zadostiučinění, a dále bylo přiznáno zaměstnanci, jehož důstojnost byla ve značné míře snížena, právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

V Hlavě VII, která upravovala pracovní podmínky žen a mladistvých, došlo harmonizační novelou k významné změně u tzv. „další mateřské dovolené.“ Tento pojem byl, vzhledem k evropské úpravě, nahrazen institutem rodičovské dovolené. I otcové tak získali možnost zvolit pracovní volno a starat se o dítě. Této možnosti však České republiky využívá jen okolo 1% mužů.

Je třeba mít na zřeteli dynamičnost právního vývoje ES a zní vyplývající skutečnost, že během let 2000-2002, tj. již během přijetí harmonizační novely, byly schváleny další směrnice týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace, které bylo nutno implementovat do českého právního řádu ještě před vstupem do Evropské unie²³³. Vzhledem k hlavnímu cíli této novely²³⁴, kterým bylo dosažení plné slučitelnosti s právem ES, je označována jako „euronovela“. Euronovela modifikuje ustanovení §1 odst. 3 ZP 1965, kde zavádí případy, kdy se o nerovné zacházení se zaměstnanci nejedná. Povolení rozlišování spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a které je pro výkon této práce nezbytné, tak změkčilo původně absolutní zákaz. Změna se dotkla i odstavce 4., zakazující přímou a nepřímou

230 Mobbing z ang. „to mob“ – srocovat se, zaútočit, hromadně se sesypat na někoho. Harassment z angl. „to harass“ - obtěžovat, trápit, znepokojovat

²³¹ PASTRŇÁK, R. Změny v oblasti zákazu diskriminace v zákoníku práce. *Právní zpravodaj* (11/2004)

²³² Tak jak jej zavedl zákon č. 30/2000 Sb. do §133a z.č. 99/1963 Sb., Občanského soudního řádu

²³³ ŠTANGOVÁ, V. K připravované euronovele zákoníku práce. *Právo a zaměstnání* (11/2003)

²³⁴ Z. č. 46/2004 Sb.

diskriminaci. K původním diskriminačním důvodům přibyl výslovný zákaz diskriminace z důvodu mateřství a těhotenství, jež se považuje za diskriminace z důvodu pohlaví. V souvislosti s přijetím evropských směrnic se za diskriminační jednání považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Euronovela ZP zavedla v §1 ZP 1965 nové odstavce 5 až 10. V pátém odstavci je rozvedeno, co se za diskriminaci nepovažuje a výslovně je stanovena možnost použití pozitivních opatření, která mají být dočasná a mají vést k rovnoměrnému zastoupení obou pohlaví v pracovněprávních vztazích. V šestém a sedmém odstavci zákon přináší, do té doby chybějící, definice přímé a nepřímé diskriminace. U definice přímé diskriminace šel ZP 1965 nad požadavky evropského práva, když stanovil, že přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem. Pojmově je novela diskriminace spjata s upíráním práv, utiskováním a znevýhodňováním. Novela ovšem za diskriminaci považuje také případy, kdy došlo ke zvýhodnění jednotlivce²³⁵. Nepřímou diskriminací se pak rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4).

V § 1odstavcích 8 a 9 pak nalezneme definice obtěžování a sexuálního obtěžování. V souladu se zněním evropských směrnic je obtěžování definováno jako jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. V případě sexuálního obtěžování je chování specifikováno jako jednání sexuálně motivované a ze strany zaměstnance může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zatímco úprava do 1. března 2004 mohla vyvolávat pochybnosti o tom, zda je možno považovat jednání směřující k ponižování lidské

²³⁵ PASTRŇÁK, R. Změny v oblasti zákazu diskriminace v zákoníku práce. *Právní zpravodaj* (11/2004)

důstojnosti za diskriminaci²³⁶, zákon nyní výslovně stanovil, že obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci²³⁷. V souvislosti s výše uvedeným je v §7 odst. 2 ZP 1965 zakotven nový princip, nahrazující zásadu zákazu zneužití výkonu práv, na jehož základě výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

V zákoníku práce z roku 1965 je patrná snaha o navázání na evropský vývoj v boji proti diskriminačnímu zacházení. S tím souvisí snaha o zpřesnění základních pojmů, která je promítnuta do definic rovného zacházení, přímé a nepřímé diskriminace a obtěžování²³⁸. Nicméně mnohokrát novelizovaný zákon s každou další změnou působil čím dál víc nepřehledně a zavedení nové úpravy tak bylo jen otázkou času.

5.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pracovněprávní kodex z roku 1965 nahradil nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti k 1. lednu 2007. Co se týče ochrany zaměstnanců před diskriminací, nový pracovněprávní kodex tuto problematiku upravuje jen okrajově, neboť úpravu těchto institutů přenechává zvláštnímu zákonu²³⁹, na který odkazuje.

ZP 2006 upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tedy vztahy pracovněprávní, upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, jak vyplývá z § 1 zákona.

Otázku rovnosti řadí ZP 2006 mezi Základní zásady pracovněprávních vztahů. Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců²⁴⁰. Ustanovení se týká všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení, i jednání předcházející vznik

²³⁶ PASTRŇÁK, R. Změny v oblasti zákazu diskriminace v zákoníku práce. *Právní zpravodaj* (11/2004)

²³⁷ §1 odst. 10 z. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

²³⁸ PASTRŇÁK, R. Změny v oblasti zákazu diskriminace v zákoníku práce. *Právní zpravodaj* (11/2004)

²³⁹ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

²⁴⁰ V §13 odst. 2 pís. b) z č. 262/2006 Sb., zákoník práce

konkrétního pracovněprávního vztahu (např. obsah přijímacích pohovorů, osobních dotazníků). Zaměstnavatel nesmí navíc vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a pracovněprávním vztahem²⁴¹, jak stanoví § 316 odst. 4 ZP 2006. Mezi základní zásady ZP 2006 řadí dále poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty²⁴². Právo na spravedlivou odměnu je pak konkretizováno v § 110 ZP 2006, kde jsou pojmy stejná práce a práce stejné hodnoty²⁴³ definovány. Ze zákonných kritérií je zřejmé, že správné posouzení relací v odměňování zaměstnanců je poměrně složitou otázkou. Správné nastavení platových relací významně ovlivňuje motivaci zaměstnanců ke kvalitnímu výkonu svěřených prací, k aktivní účasti na efektivní organizaci práce i ochotu zaměstnanců vykonat práci nad běžný rozsah. Nespravedlivé odměňování je naopak faktorem silně demotivujícím²⁴⁴. V souvislosti s odměňováním je nutno podotknout, že nabytím účinnosti ZP 2006 došlo ke zrušení zákona o mzdě²⁴⁵ a zákon o platu²⁴⁶ se dál použije jen na odměňování vojáků z povolání.

Dalším ustanovením patřící do skupiny základních zásad je zákaz pro zaměstnavatele jakkoliv postihovat nebo v pracovních vztazích znevýhodňovat zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků

²⁴¹ BĚLINA, M. A KOL. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 164

²⁴² V §13 odst. 2 pís. c) z č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

²⁴³ § 110 ZP 2006 : (1) *Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

(2) *Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*

(3) *Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se 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 duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.*

(4) *Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.*

(5) *Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.*

²⁴⁴ KOCOUREK, J. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: Eurounion. 2009, str. 49

²⁴⁵ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

²⁴⁶ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

vyplývajících mu z pracovněprávních vztahů²⁴⁷. Znění se shoduje s předchozí úpravou.

Obecnou úpravu diskriminace nalezneme v Hlavě IV nazvané „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“, která zahrnuje § 16 a § 17. Podle ustanovení §16 odst. 1 ZP 2006 jsou zaměstnavatelé 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. V odstavci druhém zakotvuje ZP 2006 obecný zákaz jakékoliv diskriminace a dále již odkazuje na zvláštní zákon²⁴⁸, obsahující definice přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Do přijetí antidiskriminačního zákona se interpretace rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích dala řešit za použití analogie iuris (analogie práva) využitím právní úpravy §4 odst. 5 – 9 zákona o zaměstnanosti²⁴⁹, která obsahuje úpravu a definice těchto institutů. Třetí odstavec přejímá úpravu ZP 1965 a shodně stanoví, kdy se rozdílné zacházení za diskriminaci nepovažuje. Případem, kdy ZP 2006 doposud rozlišuje mezi zaměstnanci, jsou případy zákazů některých prací ženám; ženám jsou podle § 238 odst. 1 ZP 2006 zakázány práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol²⁵⁰, ve druhém odstavci jmenovaného ustanovení je zakotvena ochrana ženy v mateřství, je vyloučeno zaměstnávání zaměstnankyň pracemi, které jejich mateřství ohrožují.

V § 16 odstavci 3 větě druhé ZP 2006 nalezneme právní úpravu tzv. pozitivní akce, tedy postup zaměstnavatele, který pokud nebyl zákonem zhojen, by se jinak musel považovat za diskriminaci²⁵¹. Dle dikce zákona se za diskriminaci nepovažuje opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v

²⁴⁷ § 14 odst. 2 z č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴⁸ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

²⁴⁹ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, A. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008, str. 92

²⁵⁰ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, A. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008, str. 93

²⁵¹ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, A. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008, str. 93

antidiskriminačním zákonu. Tato opatření musí být dočasného charakteru.

Podobu blanketní normy, jež odkazuje na antidiskriminační zákon, má i § 17 ZP 2006. V antidiskriminačním zákoně podle tohoto ustanovení nalezneme právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. Do jeho přijetí se interpretace musela opět opírat o zákon o zaměstnanosti, konkrétně o ustanovení § 4 odst. 10 – 12 tohoto zákona.

Odkazy na antidiskriminační zákon mají vést k zjednodušení a zpřehlednění pracovněprávní legislativy, avšak dlouhá legislativní cesta zákona přinesla spíš řadu problémů. Až do 1. září 2009, kdy konečně nabyla převážná část antidiskriminačního zákona účinnosti, tak trpěla ochrana osob před diskriminací značnými nedostatky.

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také “ZZ“) znamenal před přijetím antidiskriminačního zákona jednu z obsahově nejkomplexnějších a požadavků práva ES vyhovujících legislativních úprav zákazu diskriminace na území ČR²⁵². Ustanovení o rovném zacházení se s připravovaným vstupem ČR do Evropské unie promítly již do starého zákon o zaměstnanosti, zákona č. 1/1991 Sb.

Vznik pracovního poměru vyžaduje nejprve navázání komunikace mezi potenciálním zaměstnancem a zaměstnavatelem. V této souvislosti se hovoří o tzv. předmluvních vztazích a v tomto úseku dochází velmi často k zakázané diskriminaci. Pokud zaměstnavatel nepřipustí vznik pracovního poměru na základě důvodů, které nesouvisejí s vlastní pracovní činností zaměstnance, může se jednat (a často se také jedná) o diskriminační jednání. Toto diskriminační jednání se nazývá diskriminace v přístupu k zaměstnání²⁵³ a právě tento druh diskriminačního chování ZZ 2004 postihuje zejména.

V základních ustanoveních nalezneme souhrn institutů, jež zahrnuje Státní politika zaměstnanosti. Patří mezi ně i opatření na podporu a dosažení rovného

²⁵² BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 205

²⁵³ PASTRŇÁK, R. *Diskriminace v pracovním právu České republiky*. Praha, 2007. Disertační práce: Na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, str. 126

zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob²⁵⁴.

Konkrétní diskriminační problematika je soustředěna do § 4 ZZ nazvaného „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“. Všem fyzickým osobám uplatňujícími právo na zaměstnání je garantováno rovné zacházení ze strany účastníků pracovních vztahů²⁵⁵ a při uplatnění tohoto práva je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci²⁵⁶.

Podobně jako § 16 odst. 3 ZP 2006 stanoví i §4 odst. 3 a odst. 4, co se za diskriminaci nepovažuje. Definicí diskriminace nenaplní rozdílné zacházení vyplývající z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním. Požadavek přitom musí být oprávněný a přiměřený. Stejně tak se za diskriminaci nepovažují zákonem stanovená opatření, jež mají předcházet nebo vyrovnat nevýhody, které dopadají na fyzické osoby náležící ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů. Zákon o zaměstnanosti v § 4 odst. 5-9 v souladu s evropskou legislativou, na rozdíl od ZP 2006, obsahuje definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, které také považuje za diskriminaci. Jak jsem již uvedla výše, tato ustanovení napomáhala při výkladu diskriminační problematiky v době, kdy se Česká republika potýkala

²⁵⁴ § 2 odst. 1 písm. j) z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁵⁵ Jimi jsou Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce, zaměstnavatelé (za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů), právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle ZZ.

²⁵⁶ § 4 odst. 2 z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

s problémem odkazů na neexistující antidiskriminační zákon. Následující odstavce 10 – 12 zakládají nová práva osobám, které jsou diskriminací dotčeny. Fyzické osoby mají právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo upuštěno od diskriminačního chování; aby byly odstraněny následky tohoto porušování a osobě bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Navíc byla-li ve značné míře snížena důstojnost této osoby nebo její vážnost, má fyzická osoba nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí na návrh osoby soud s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu.

Zákon se také zabývá problematikou diskriminačních nabídek. Podle ustanovení §12 ZZ je účastníkům pracovních vztahů zakázáno činit diskriminační nabídky, nabídky, které nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. Inzeráty znějící „hledám mladou sekretářku“ nebo „hledáme obchodního ředitele do 50 let“ jsou tak z toho důvodu nepřipustné. Zákon jde ještě dál a zaměstnavateli zakazuje vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem²⁵⁷.

Bude-li diskriminace zjištěna úřadem práce v rámci jeho kontrolní činnosti, může mít za důsledek uložení pokuty. Pokud se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle zákona o zaměstnanosti nebo dalších pracovněprávních předpisů (zákoníku práce), může jí být uložena pokuta do výše 1 000 000 Kč (stejně tak právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě za správní delikt). Pokuta je příjmem státního rozpočtu a vymáhat ji bude celní úřad. Pokud bude úřad práce řešit stížnost na diskriminaci u zaměstnavatele, resp. podá-li občan podnět ke kontrole určitého zaměstnavatele a úřad práce se bude tímto podnětem zabývat, je povinen o výsledku zjištění informovat stěžovatele a označená

²⁵⁷ § 12 odst. 2 z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

diskriminovaná fyzická osoba má právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke zjištěným skutečnostem²⁵⁸.

5.5 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Veřejnoprávní ochrana proti diskriminaci je zajištěna prostřednictvím zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále také „ZoIP“). Na dodržování rovného zacházení na úseku pracovněprávních vztahů dohlíží orgán inspekce práce.

Podle ustanovení §11 ZoIP se fyzická osoba dopustí přestupku, a podle § 24 právnická osoba správního deliktu, na úseku rovného zacházení tím, že:

a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

b) diskriminuje zaměstnance (§1 odst. 4 zákoníku práce),

c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Za takový přestupek lze fyzické osobě, a stejně tak za správní delikt právnické osobě, uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

5.6 Zákaz diskriminace v oblasti služebních poměrů

Mezi další formy závislé práce a další pracovní vztahy vedle výkonu práce v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří především služební poměry. Na rozdíl od ostatních pracovněprávních vztahů nejsou služební poměry upraveny pouze zákoníkem práce a předpisy na ně navazujícími, ale především zvláštními zákony o služebních poměrech. Zákoník práce se na služební poměry vztahuje jen částečně na základě principu delegace nebo

²⁵⁸ LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k l. 4. 2009. 5.* aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2009

subsidiarity. Služební poměry od poměrů pracovních se obvykle odlišují tím, že je u nich potlačen smluvní princip²⁵⁹.

V zásadě můžeme rozlišit služební poměr civilních zaměstnanců a služební poměr příslušníků ozbrojených sil. Úpravu diskriminace v rámci služebního poměru civilních zaměstnanců nalezneme především ve služebním zákoně a do roku 2006 bylo protidiskriminační ustanovení i v zákoně o úřednících územních samosprávných celků²⁶⁰. Služební poměry příslušníků ozbrojených sil upravuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon o vojácích z povolání.

5.6.1 Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále „služební zákon“) upravuje tzv. občanskou právní službu. Přijetí zákona předvídala Ústava ČR v článku 79 odst. 2. Služební zákon měl původně nabýt účinnosti k 1. lednu 2005, ale z finančních důvodů byla účinnost odsunuta na 1. ledna 2009 a následně znovu, až na několik výjimek²⁶¹, na 1. ledna 2012. Do té doby se vztahy státních zaměstnanců řídí zákoníkem práce.

Ustanovení týkající se diskriminace nalezneme ve služebním zákoně v šesté části v Hlavě první nazvané Zákaz diskriminace ve služebním poměru. § 80 stanoví, že služební úřad je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě, nestanoví-li zákon jinak. Ochrana proti diskriminaci před vznikem pracovního poměru k přípravě na službu se však řídí ustanoveními zákoníku práce. Je zakázána diskriminace přímá i jednáni, které je diskriminující ve svých důsledcích, tedy diskriminace nepřímá. Zákaz se vztahuje i na ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance, za které se považuje i sexuální

²⁵⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 369

²⁶⁰ Dnes již zrušené ustanovení §38 z. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků stanovilo územně samosprávným celkům povinnost přijmout opatření v rámci přijímání úředníků do pracovního poměru, aby bylo soustavně přihlíženo i k zájmu na získávání a udržování rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Ustanovení bylo zrušeno s přijetím ZP 2006

²⁶¹ Mezi ustanovení, která nabyly účinnosti dnem vyhlášení patří např. ustanovení o platových tarifech (§135) a platových třídách (§136)

chování, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být jiným státním zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru. Vyloučen je také jakýkoliv postih nebo znevýhodnění, které by bylo proti státnímu zaměstnanci užito proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících ze služebního poměru. Nápravy se diskriminovaný státní zaměstnanec může domáhat u soudu. Má právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování jeho práv nebo chování, aby byly odstraněny následky porušování nebo chování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě, že byla snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost ve služebním poměru ve značné míře, může se v některých případech osoba domáhat od služebního úřad náhrady, a to nemajetkové újmy v penězích. Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník řízení byl přímo nebo nepřímo diskriminován má služební úřad za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Ačkoliv pojem diskriminace zahrnuje dle definice služebního zákona i řadu dalších důvodů, důkazní břemeno je takto přeneseno jen v případech diskriminace na základě pohlaví, národnosti nebo rasy²⁶².

Služební zákon zakotvuje i zásadu stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty. V § 152 služebního zákona je dána povinnost služebnímu úřadu poskytovat státním zaměstnancům a státním zaměstnankyním za výkon služby stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách výkonu služby, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby a při stejné nebo srovnatelné výkonnosti stejný plat.

5.6.2 Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále „ZoSPPBZ“), který nabyl účinnosti k 1. lednu 2007²⁶³, též obsahuje ustanovení týkající se zákazu diskriminace. ZoSPPBZ se vztahuje na právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, přičemž bezpečnostním sborem

²⁶² § 208 odst. 4 z. č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

²⁶³ Stejně jako u zákona č. 218/2002 Sb., služebního zákona byla účinnost původně stanovena k 1. lednu 2005 a následně odsunuta

se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Zákon upravuje jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby²⁶⁴.

Ochranu osoby před diskriminačním jednáním při přijímacím řízení zajišťuje § 16 odst. 4, neboť stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Ustanovení § 77 ZoSPPBZ obsahuje v zásadě stejnou ochranu jako např. služební zákon. V odstavcích 1-10 nalezneme zákaz ponižování lidské důstojnosti, zákaz přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování a definice těchto pojmů; dále vymezuje, co se za diskriminaci nepovažuje, právo na soudní ochranu a zákaz postihu příslušníka nebo jeho znevýhodňování proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv. Přenesení důkazního břemene na žalovaného upravuje § 180 odst. 3. Ve shodě se služebním zákonem má služební funkcionář za prokázané skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, pokud v řízení nevyšel najevo opak, avšak jen pokud se jedná o diskriminaci na základě pohlaví, národnosti nebo rasy.

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

Služební poměr vojáků z povolání je upraven v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále „ZoVP“). V obsáhlém ustanovení §1 odst. 4 je stanovena povinnost služebním orgánům zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek

²⁶⁴ §1 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Diskriminace je zakázána u uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství a nově přibyl důvod, že vojákyně kojí. Ustanovení zakazuje diskriminaci jak přímou, tak ve svých důsledcích a pokračuje výčtem případů, které se za diskriminaci nepovažují.

Zákaz ponižování důstojnosti a právo na ochranu rovného zacházení upravuje §2 odst. 4-6 ZoVP. Služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zstrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevídané, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Pokud dojde k takovému porušení práv, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání, přičemž proto nesmí být jakýmkoli způsobem postihován nebo znevýhodňován ze strany služebního orgánu. Zákon vojákům nepřiznává možnost přiměřeného zadostiučinění, jak je tomu např. v ZoSPPBS, a to ani v případech kdy došlo k ponížení lidské důstojnosti ve značné míře, což stanoví např. služební zákon.

5.7 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon, který má poskytnout komplexní ochranu před diskriminací, se stal velmi diskutovaným právním předpisem, jenž v názorech na potřebu jeho přijetí výrazně rozdělil společnost. Jeho odpůrci, včetně některých poslanců a senátorů namítali, že není nutný „zastřešující“ zákon, ale že je vhodné řešit problematiku diskriminace v jednotlivých zákonech, např. ve výše zmíněném zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti²⁶⁵. Zastánci na druhou stranu poukazovali na nutnost

²⁶⁵ JOUZA, L. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. *Právo pro podnikání a zaměstnání* (7-8/2009). str. 12-13

přijetí zákona vzhledem k tomu, že právní stav je v oblasti rovnosti a antidiskriminace neslučitelný s právem Evropské unie, jejíž normy nás zavazují a že je potřeba vytvořit ucelený pojmový aparát a efektivní nástroje právní ochrany. Antidiskriminační zákon se tak stal kompromisem dvou hlavních názorových proudů - na jedné straně zákonodárců a na straně druhé neziskových organizací, jejichž hlavním a jednotným cílem bylo, aby nový zákon přinášel co nejvyšší právní ochranu obětem diskriminace²⁶⁶. Rozdílné názory se staly důvodem dlouhého projednávání v zákonodárných orgánech a přijetí zákona protáhly na několik let. Nakonec výhrůžka orgánů Evropské unie o možné sankci vůči České republice v důsledku absence zákona vedla k tomu, že zákon byl přijat²⁶⁷, i když všechny zainteresované strany očekávají, že po parlamentních volbách bude zákon novelizován²⁶⁸.

5.7.1 Legislativní cesta antidiskriminačního zákona

Antidiskriminační zákon byl připravován již od roku 2004. Vládní návrh zákona byl předložen Poslanecké sněmovně v lednu 2005, po projednání ve výborech byl v prosinci 2005 přijat. Senát však koncem ledna 2006 zákon odmítl a poslal zpět do Poslanecké sněmovny. Na rozhodujícím zasedání v květnu 2006 se nenašlo potřebných 101 poslanců, kteří by stanovisko Senátu mohli přehlasovat. Mimo to, že tak došlo k prodlení s plněním závazků vůči Evropské unii, byla potenciálně zmenšena ochrana před diskriminací, neboť jak bylo popsáno výše, nově přijatý zákoník práce z roku 2006 s antidiskriminačním zákonem počítal a ustanovení týkající se této otázky diskriminace z něj proto byla vypuštěna.

O změnu tohoto neutěšeného právního stavu se zákonodárci znovu pokusili v roce 2007, kdy byl Poslanecké sněmovně předložen nový návrh antidiskriminačního

²⁶⁶MARIE JANŠOVÁ, M., DVOŘÁČEK, R. Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? *Aktuálně.cz* [online]. Ze dne 5. 9. 2009. Dostupné na <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>> Navštíveno dne 7. 12. 2009

²⁶⁷JOUZA, L. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. *Právo a práce pro podnikání a zaměstnání*. (7-8/2009)

²⁶⁸MARIE JANŠOVÁ, M., DVOŘÁČEK, R. Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? *Aktuálně.cz* [online]. Ze dne 5. 9. 2009. Dostupné na <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>> Navštíveno dne 7. 12. 2009

zákona, přepracovaný a implementující nové směrnice²⁶⁹. Poslanecká sněmovna 19. března 2008 návrh antidiskriminačního zákona přijala, následně i Senát a zákon tak byl dne 2. května 2008 postoupen Prezidentu České republiky. Dne 16. května 2008 prezident antidiskriminační zákon vetoval s tím, že jej považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické²⁷⁰. Nové projednání zákona Poslaneckou sněmovnou bylo odloženo na neurčito. Antidiskriminační zákon se pak dostal na pořad jednání Poslanecké sněmovny až po více než roce. Prezidentské veto bylo zákonodárci přehlasováno 17. června 2009.

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

Přijetím zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, antidiskriminačního zákona (dále také „AntiZ“) došlo k splnění povinnosti České republiky implementovat antidiskriminační směrnice Evropské unie, a tím k odstranění nežádoucího právního stavu a nejistoty v oblasti ochrany před diskriminací. AntiZ je rozdělen do sedmi částí, přičemž relevantní antidiskriminační úprava je zakotvena v části první. Převážná část AntiZ nabyla účinnosti k 1. září 2009.

5.7.2.1 Obecná ustanovení Antidiskriminačního zákona

V Hlavě první části první nalezneme v obecných ustanoveních odkaz na Evropské právo, Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, z nichž úprava vychází. §1 vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,

²⁶⁹ Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

²⁷⁰ Prezident vetoval antidiskriminační zákon, ze dne 16.5.2008. Dostupné na <<http://www.hrad.cz/cs/prezident-cr/rozhodnuti-prezidenta/vracene-zakony-parlamentu/5391>> Navštíveno dne 7.12.2009.

- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování²⁷¹.

Úprava pojímá ochranu široce, pokrývá v podstatě celou pracovněprávní oblast, od předmluvních pracovněprávních vztahů, přes rovné zacházení v rámci pracovního vztahu až k možnému pracovnímu postupu. Zahrnuje i samostatně výdělečnou činnost, právo sociálního zabezpečení a nově, doposud nedotčenou oblast, nediskriminační přístup ke zboží a službám. Oproti předchozím návrhům je právo na rovné zacházení a právo nebyť diskriminován přiznáno jen fyzickým osobám.

V § 2 jsou definovány základní pojmy, jejichž význam je důležitý zejména pro personální a zaměstnavatelskou praxi²⁷². Diskriminace je přímá a nepřímá, přičemž za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Diskriminace z důvodu pohlaví v sobě zahrnuje i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace, tedy nově pojem diskriminace z důvodu pohlaví rozšiřuje

²⁷¹ §1 z. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

²⁷² JOUZA, L. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. *Právo a práce pro podnikání a zaměstnání*. (7-8/2009), str. 13

a upřesňuje²⁷³. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

V souladu s evropskými směrnici následují v §4 definice dalších forem diskriminace - obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Obtěžování může mít podobu verbální, psaného projevu, gest, fyzického projevu apod. V případě sexuálních obtěžování přistupuje znak sexuální povahy tohoto jednání. Pronásledování znamená nepříznivé chování nebo následky, které jsou reakcí na uplatnění práva poškozenou osobou (především reakce na žalobu apod.). Zákon v §4 zavádí i nové pojmy - pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci²⁷⁴.

V §5 AntiZ nalezneme definici odměňování a povolání a dále je zaměstnavateli uložena povinnost zajišťovat rovné zacházení, kterým se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

Případy, kdy je rozdílné zacházení odůvodněné zachycuje ustanovení §6 AntiZ. Jedním z důvodů je stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.

²⁷³ ESD uznal za diskriminaci na základě pohlaví i případ, kdy byla dána výpověď ze zaměstnání transsexuální osobě z důvodu změny pohlaví – P. v. S. and Cornwall County Council C-13/94 ze dne 30. dubna 1996

²⁷⁴ § 4 AntiZ:

- (1) *Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,*
 - a) *jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo*
 - b) *které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*
- (2) *Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.*
- (3) *Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.*
- (4) *Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.*
- (5) *Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*

Diskriminací z důvodu pohlaví dále není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Stejně tak se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, dále sem spadá poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti, či výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Následující ustanovení vyjímá i opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z diskriminačních důvodů. Opatření však nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby. Zásada rovného zacházení pro muže a ženy se v dalších paragrafech promítá i do systémů sociálního zabezpečení pracovníků.

5.7.2.2 Právní prostředky ochrany před diskriminací

V Hlavě II části první jsou zakotveny právní prostředky možné ochrany před diskriminačním jednáním. Vzhledem k tomu, že předchozí zákony tuto problematiku zaměstnanců dostatečně neřešily, jedná se patrně o nejdůležitější součást zákona. § 10 zavádí možnost soudní ochrany žalobou, jejímž prostřednictvím má osoba postižená nerovným zacházením nebo diskriminací právo se domáhat, aby bylo zejména od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případech, kde byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti ve značné míře, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud dle konkrétních okolností daného případu.

V souvislosti s přijetím AntiZ došlo také k novelizaci z. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, konkrétně ustanovení §133a, které řeší otázku důkazního břemene. Podle zmíněného ustanovení pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry,

světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Přenesení důkazního břemene v pracovněprávních věcech však neznamená, že by diskriminovaná osoba nebyla bez důkazních povinností. Na žalobci pochopitelně zůstává břemeno prokázat, že vůbec byl nějakému odlišnému, méně příznivému zacházení vystaven²⁷⁵.

K právním prostředkům ochrany je třeba doplnit ještě tolik, že právníkům osobám, které byly založeny na ochranu práv obětí diskriminace nebo ochrana před diskriminací je předmětem jejich činnosti, bylo antidiskriminačním zákonem dáno právo podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení²⁷⁶. Možnost podat žalobu za oběť diskriminace jim však dána nebyla. V §26 odst. 3 OSŘ je dále stanoveno, že ve věcech ochrany před diskriminací se účastník může dát v řízení zastupovat též právníkou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.

5.7.2.3 Institucionální zajištění ochrany před diskriminací

Evropská směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení ukládá členským státům povinnost zajistit podporu, sledování a prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví konkrétní orgán, který může být součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv. Otázka, komu má být tato pravomoc svěřena byla v České republice velice diskutována. Již návrh antidiskriminačního zákona z roku 2004 předpokládal svěřením pravomoci do rukou úřadu ombudsmana.

²⁷⁵ Viz. například rozhodnutí ESD ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority ze dne 27. října 1993, C-127/92 nebo rozhodnutí Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26.dubna 2006, který se zabýval rasovou diskriminací, nicméně z rozhodnutí vyplývá, že k přenesení důkazního břemene dochází v případě, pokud je diskriminace zřejmá na první pohled (prima facie) a tento první dojem musí vytvořit žalobce

²⁷⁶ §11 odst. 2 z .č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Nicméně toto řešení se nesetkalo s kladným ohlasem ani ze strany zákonodárců, ani ze strany veřejného ochránce práv. Argumentem především bylo, že Úřad veřejného ochránce práv je koncepčně orgánem vykonávajícím, zjednodušeně řečeno, dozor nad orgány státní správy, dohlíží na dodržování principů dobré správy, působí až ve chvíli, kdy jsou vyčerpány řádné opravné prostředky. Obecně řečeno, je institucí práva veřejného. Agenda rovného zacházení a ochrany před diskriminací naopak znamená kromě jiného zasahování do soukromoprávních vztahů²⁷⁷. Původní návrh hodlal zavést též mediaci, tedy zprostředkovávání smírného řešení mezi stranami sporu.

I přes zmíněné argumenty směřující proti svěření agendy veřejnému ochránci práv, bylo nakonec k této variantě přistoupeno i v platném AntiZ. Na obranu zvoleného institucionálního řešení je možno uvést, že (kromě důvodů finančních – pověření již existující instituce nebude klást tak velké nároky na státní rozpočet jako vznik instituce nové) orgány ombudsmanského typu jsou i v jiných zemích Evropské unie agendou ochrany před diskriminací pověřovány²⁷⁸. Veřejný ochránce práv je navíc specifickou institucí, nezávislým úřadem, který již dlouhou dobu působí v oblasti ochrany lidských práv a výsledky činnosti ombudsmana jsou respektovány i dotčenými orgány státní správy, na něž se jeho působnost vztahuje.

Antidiskriminační zákon tedy mění a doplňuje zákon č. 349/1999 Sb. o veřejném ochránci práv, podle kterého bude ombudsman s účinností od 1. prosince 2009 přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. V rámci této působnosti bude poskytovat především metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádět výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty²⁷⁹.

5.8 České soudnictví ve věcech rovného zacházení

²⁷⁷ OTÁHALOVÁ, L., ČIŽINSKÝ, P. Antidiskriminační zákon v poločase[online]. Dostupné na: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/antidiskrimin_zakon_vpolocase.pdf> Navštíveno dne 9.prosince 2009,

²⁷⁸ tamtéž

²⁷⁹ §21b z. č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

Dosavadní spory týkající se diskriminace před českými soudy se omezují především na diskriminaci přímou²⁸⁰. Důvodem je pravděpodobně neutěšený právní stav v oblasti ochrany před diskriminací, který do nedávné doby na našem území panoval a odrazil tak oběti diskriminačního jednání od toho, aby svá práva hájily. Jak sem poukázala výše, až do roku 2001, kdy byla přijata harmonizační novela ZP 1965, neposkytoval zákon žádnou zvláštní žalobu, kterou by se osoba mohla nerovnému zacházení před soudem bránit a jedinou cestou tak bylo sporné užití ochrany osobnosti podle § 11 a násl. občanského zákoníku²⁸¹. Často se stávalo, že soudci odmítali případy z věcného hlediska a ochranu neposkytly, neboť docházeli k závěru, že se žalované jednání do vymezení ochrany osobnosti nevejde. Obvyklým argumentem bylo, že osobnostní práva jsou pojmově spjata s individuální osobností, tudíž se nelze domáhat ochrany osobnosti v případech, kde diskriminační jednání nesměřovalo vůči konkrétní osobě. S přijetím antidiskriminačního zákona, který má poskytnout komplexní ochranu, však můžeme předpokládat, že se diskriminace před soudy dostane častěji a tudíž i do judikatury.

5.8.1 Strategická litigace a testing v ČR

Ačkoliv byla pozice žalobce výrazně ulehčena přenesením důkazního břemene²⁸² na stranu žalovanou, jeho procesní pozice zůstává nadále obtížná. Kromě nutnosti prokázat, že žalobce vůbec byl vystaven nějakému zacházení, např. nebyl zaměstnán apod., měl by alespoň tvrdit a osvědčit odlišnost zacházení oproti jiným osobám, tj. měl by přinejmenším označit soby ve srovnatelné situaci, s nimiž bylo zacházeno příznivěji²⁸³. V některých případech je odlišné chování očividné, jindy velmi těžce prokazatelné²⁸⁴. I tento faktor bohužel přispívá k tomu, že se osoba, která se setkala s diskriminací, na soud raději vůbec neobráť. V těchto situacích pak mohou pomoci nevládní organizace, které se zabývají ochranou lidských práv a realizují strategické vedení sporu, neboli strategickou litigaci.

²⁸⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 219

²⁸¹ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

²⁸² §133a z. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

²⁸³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 215

²⁸⁴ Například platovou diskriminaci bude pro osobu velmi těžké odhalit a prokázat v případě, kdy nezná mzdu svých kolegů

Strategická litigace představuje častokrát ultima ratio k trvalé změně sociální a institucionální reality pomocí autoritativního rozhodování soustavy soudů. Pro efektivní ochranu individuálních práv a oprávněných zájmů obětí diskriminace byla zavedena metoda tzv. situačního testování²⁸⁵. Testování se provádí například tak, že příslušníci znevýhodněné skupiny vstupují do kontaktu s potenciálním žalovaným, se záměrem si ověřit, zda se zachová vůči těmto příslušníkům diskriminačně. Spolu s těmito osobami dále mohou vstupovat do kontaktu osoby, které nenáležejí k znevýhodněné skupině, často pracovníci nevládních organizací, kteří hrají roli osob ve srovnatelné situaci s osobou znevýhodněnou. Pokud byly tyto osoby vystaveny příznivějšímu zacházení, získal se tak důkaz o diskriminaci.

S metodou testingu neměly české soudy překvapivě problém, a to přes to, že žalovaní se často bránili tím, že se jednalo o provokaci²⁸⁶. Testing je však od policejní provokace nutno odlišit, neboť zde se nejedná o nabádání k páčání protiprávní činnosti. Vrchní soud se k testingu vyjadřoval např. v rozsudku ze dne 27.5.2003 se sp. zn. 1 Co 62/2003, z čehož vyplývá, že každý je oprávněn ověřit si, zda může vykonávat nerušeně svá práva, a pokud se s diskriminací setká, jsou jeho nároky shodné, jako by k shodné situaci došlo nečekaně. Strategickou litigací se v České republice zabývá například občanské sdružení s názvem Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, které se již angažovalo v řadě kauz. Strategická litigace a metoda testingu se nejčastěji aplikují na případy rasové diskriminace²⁸⁷ a významně pomáhají k objasnění této problematiky. Problematické však nadále zůstává pořizování audio záznamů, které slouží jako významný důkazní prostředek.

5.8.2 Judikatura Ústavního soudu ČR

Důležitou úlohu v dotváření a interpretaci práva hraje judikatura soudů. Nutno však říci, že v české judikatuře se případy z oblasti rovného zacházení objevují velice zřídka.

²⁸⁵ <http://www.poradna-prava.cz/strategicka-litigace.html> - navštíveno dne 10. prosince 2009

²⁸⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck 2007, str. 216

²⁸⁷ Příkladem může být věc, kterou se zabýval Vrchní soud ve svém rozhodnutí ze dne 30. 6. 2005, sp. zn. 30 Cdo 1630/2004, kdy posuzoval, zda se jednalo o diskriminaci z důvodu rasy. Podnětem k tomu byla socha s baseballovou pálkou s nápisem „na cikány“ instalovaná v jedné restauraci

Princip rovnosti je zakotven na ústavněprávní úrovni, konkrétně plyne z ustanovení čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, jak bylo probráno výše. K této zásadě se v minulosti několikrát vyjadřoval i náš Ústavní soud (dále „ÚS ČR“). Například již v nálezu Ústavního soudu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92 ze dne 8. 10. 1992²⁸⁸ byla problematika rovnosti řešena. Rovnost zde byla pojata jako kategorie relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech je proto třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo. Ústavní soud tím odmítl absolutní chápání principu rovnosti, přičemž dále konstatoval např. v rozhodnutí sp. zn. Pl. ÚS 36/93 ze dne 17. 5. 1994²⁸⁹, že rovnost občanů nelze chápat jako kategorii abstraktní, nýbrž jako rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy. Obsah principu rovnosti tím posunul do oblasti ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování subjektů a práv²⁹⁰.

Z rozhodovací praxe Ústavního soudu ČR týkající se problematiky rovnosti a zákazu diskriminace jsem dále vybrala tři stěžejní nálezy. Jednou z věcí, již výše zmíněnou, kterou se ÚS ČR zabýval, byla otázka přenesení důkazního břemene v antidiskriminačních sporech²⁹¹. ÚS zde rozhodoval o návrhu Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, který následně zamítl. Krajský soud v Ústí nad Labem vyjádřil přesvědčení, že ustanovení § 133a odst. 2 občanského soudního řádu narušuje ústavní princip procesní rovnosti účastníků soudního řízení a tudíž je v rozporu s článkem 96 odst. 1 Ústavy České republiky. ÚS ČR své rozhodnutí odůvodňoval tím, 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, zejména v tom smyslu, že nemůže zcela setřít rozdíl v procesním a zejména faktickém postavení stran vyplývající z jejich rozdílných možností. Toto nerovné postavení může být do určité míry kompenzováno dodatečnými zárukami pro slabší

²⁸⁸ Vyhlášen v částce 96/1992 Sb. a publikován pod č. 11 Sbírký usnesení a nálezů Ústavního soudu ČSFR

²⁸⁹ vyhlášen pod č. 132/1994 Sb. ČR a publikován ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu

²⁹⁰ Odůvodnění nálezu ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 36/93 ze dne 17. 5. 1994

²⁹¹ Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006

stranu, tzv. favor defensionis, jejímž projevem je např. úprava důkazního břemene²⁹². Přenesení důkazního břemene na stranu žalovanou však není ani úplné ani automatické. Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace²⁹³. Pro úplnost je nutno připomenout, že znění §133a občanského soudního řádu doznalo změn přijetím antidiskriminačního zákona.

Druhým případem se ÚS ČR zabýval v nálezu ÚS ČR Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006. ÚS posuzoval rozdílné zacházení s muži a ženami ve věci důchodového pojištění. Rozdílné zacházení zde bylo identifikováno z toho důvodu, že podle § 5 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb. se muž považoval za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let, jen pokud podal přihlášku k účasti na pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě, zatímco pro ženy tato podmínka stanovena nebyla. Na základě tohoto stavu se, v souvislosti s čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, se ve svých důsledcích jedná o diskriminaci zejména ve vztahu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří podle čl. 30 odst. 1 Listiny. Napadené ustanovení uvedené články zjevně porušuje, neboť vybrané subjekty jsou bez dostatečných důvodů diskriminovány ve srovnání se subjekty jinými, které se nacházejí v naprosto identickém právním postavení²⁹⁴. Ústavní soud zmíněné ustanovení zrušil a v tomto směru navíc připomněl, že celá situace vyžaduje systémový přístup zákonodárce a komplexní řešení uvedené problematiky, v rámci kterého může dojít ke změně či vypuštění i jiných v širším smyslu v úvahu připadajících ustanovení zákonů, které zkoumanou materii upravují.

Zcela v rozporu s předchozím případem rozhodl ÚS v nálezu sp. zn. Pl.ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007. Napadené ustanovení zákona o důchodovém pojištění v daném případě stanovilo odlišně důchodový věk v závislosti na počtu vychovávaných dětí pouze pro ženy. Ústavní soud, aniž by tento názorový obrat uspokojivě vysvětlil, došel k závěru, že „existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup, [...] a ustanovení § 32 zákona o důchodovém pojištění není v rozporu s čl. 1, čl. 3 odst. 1 a čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod“²⁹⁵.

Pojednání o přístupu ÚS ČR k problematice diskriminace lze uzavřít názorem,

²⁹² Odst. 60 nálezu Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006

²⁹³ Odst. 67 tamtéž

²⁹⁴ Odůvodnění nálezu Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006

²⁹⁵ Odůvodnění nálezu ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. Října 2007

podle kterého můžeme v judikatuře Ústavního soudu pozorovat zajímavý trend: „klasické“ diskriminační důvody (rasa, pohlaví, náboženství) se v judikatuře vyskytují pouze okrajově či vůbec, naproti tomu důvody ryze ekonomické, fiskální či komerční, které by kupříkladu v některých státech pod diskriminaci vůbec nespádaly, příp. by byl jejich přezkum velice volný, jsou centrálním tématem. Jedním z hlavních nedostatků dosavadní judikatury Ústavního soudu je nečinění jakéhokoliv rozdílu mezi jednotlivými diskriminačními důvody²⁹⁶.

5.8.3 Judikatura obecných soudů ČR

Ve výkladu, který se bude týkat judikatury obecných soudů, se zaměřím na rozhodnutí Nejvyššího soudu, analýza prvoinstančních a druhoinstančních rozhodnutí je nesnadná z důvodu nedostupnosti těchto rozhodnutí.

V usnesení Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007 se Nejvyšší soud ČR (dále také „NS ČR“) musel vypořádat s namítanou diskriminací z důvodu pohlaví, když se vyjadřoval k otázce, zda a za jakých okolností jsou zaměstnavatelé povinni vyhovět žádostem žen o kratší pracovní dobu. V konkrétním případě se jednalo o požadavek soudkyně, matky dvou malých dětí, která požadovala částečný úvazek v rozsahu poloviční týdenní pracovní doby. Zaměstnavatelé byli u žen pečujících o děti do 15 let dle zákoníku práce povinni takovéto žádosti vyhovět, nebránily-li tomu vážné provozní důvody (§ 156 odst. 2 zákona 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění v rozhodné době). Soudy první a druhé instance rozhodly ve prospěch žalobkyně. Zkonstatovaly, že vzhledem k tomu, že personální obsazení soudů je plně v moci státu, nemůže tento jako zaměstnavatel namítat, že nedostatek soudců představuje vážné provozní důvody. Nejvyšší soud se s tímto názorem neztotožnil a dal za pravdu státu. Přestože v rozsudku Nejvyššího soudu nebyla problematika diskriminace stěžejní, je zjevné, že otázka povolování částečných úvazků má rozměr nepřímé diskriminace (a byl žalobkyní tvrzen). Skupina, která na částečné úvazky pracuje a o ně žádá je v ČR převážně – ze 77 % - tvořena ženami²⁹⁷.

²⁹⁶BOBEK, M. Rovnostní dozvuky. *Jiné právo* [online], ze dne 12. 4. 2008. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.com/2008/04/rovnostn-dozvuky.html>> Navštíveno dne 14. 12 2009

²⁹⁷HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. *Jiné právo* [online], 26. 05. 2008. Dostupné z

Další případ, který se dostal před Nejvyšší soud²⁹⁸, se týkal přímé diskriminace v odměňování. Konkrétně se jednalo o rozdílné odměňování předchůdce muže a jeho nástupkyně ženy na stejné pracovní pozici. Ženě byla vyplácena mzda v průměru ročně o 178.643,- Kč nižší než jejímu předchůdci. Soud první instance i odvolací soud rozhodly v neprospěch žalobkyně. Své rozhodnutí odůvodnily tak, že žalobkyně a její předchůdce vykonávali „nesrovnatelně odlišnou práci, co se týče kvality i kvantity“, avšak tyto skutečnosti nebyly zaměstnavatelem podloženy důkazy. Hodnocení důkazů a závěry o skutkovém stavu byly hlavním problémem obou rozsudků nižších soudů. To souviselo zejména nepochopením úpravy dělení důkazního břemene obsažené v § 133a občanského soudního řádu. Žalobkyně v řízení prokázala odlišné, méně příznivé zacházení (nižší mzdu na stejné pracovní pozici), na základě čehož měl soud konstatovat přesun důkazního břemene na žalovaného zaměstnavatele, tedy požadovat po něm jednoznačné prokázání faktu, že situace žalobkyně a komparátora nebyla srovnatelná, a neměl se spokojit jen se zpochybněním srovnatelnosti²⁹⁹. Nesprávný výklad důkazního břemene napadla žalobkyně v dovolání, to však Nejvyšší soud odmítl s tím, že po formální stránce není dovolání přípustné.

Mediálně známou kauzou je případ Marie Čaušević, první Češky, která se obrátila na soud, neboť se cítila diskriminována ve výběrovém řízení na post finanční ředitelky společnosti Pražská teplárenská. Příklad byl rozhodnut v první instanci v prosinci roku 2006³⁰⁰, v druhé instanci v květnu 2007³⁰¹, v obou případech v neprospěch žalobkyně. Problematické bylo posouzení dvou kol výběrového řízení zvlášť, což soudy vedlo k odmítnutí srovnávat žalobkyni, která se účastnila prvního kola, s vítězem, který vyšel z kola druhého; a dále je i zde spornou otázkou správné rozložení důkazního břemene. Novou nadějí na úspěch žalobkyni přineslo nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009. Podle názoru NS ČR se odvolací soud - veden jiným (nesprávným) právním názorem o tom, že dokazováním

<http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html>. Navštíveno dne 14. 12. 2009

²⁹⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR č.j. 21 Cdo 3069/2006 ze dne 6. listopadu 2007

²⁹⁹ HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. *Jiné právo* [online], 26.05.2008. Dostupné z

<http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html>. Navštíveno dne 14. 12. 2009

³⁰⁰ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 22. prosince 2006, č.j. 26 C 25/2006

³⁰¹ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007, č.j. 54 Co 127/2007

nebylo prokázáno, že by žalovaná jednala se žalobkyní pro ni znevýhodňujícím způsobem - věci z tohoto pohledu náležitě nezabýval. Jeho závěr o neopodstatněnosti žaloby proto zatím nemůže obstát. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci³⁰². Z toho důvodu NS ČR předchozí rozhodnutí zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

5.9 Shrnutí

Lze konstatovat, že legislativa České republiky v oblasti rovného zacházení vchází v současné době do nové etapy. Přetrvávající problémy způsobené neexistencí antidiskriminačního zákona byly konečně vyřešeny a je nyní otázkou času, jak se osvědčí jeho aplikace v praxi. Sladění našeho právního řádu s právem Evropské unie je dobrým signálem pro potenciální oběti diskriminačního chování. Nutno však říci, že české soudy k aplikaci norem komunitárního práva a zohledňování rozsudků ESD dosud přistupovaly jen velmi zřídka.

Nedokonalá právní úprava a nízké právní vědomí veřejnosti o tom, co je diskriminace a jakými prostředky se proti ní chránit mají za následek fakt, že v posledních letech se před soud dostalo jen velmi málo případů z této oblasti. Navíc, zejména u obecných soudů, byla doposud zřetelná malá citlivost k účelu a cílům antidiskriminačního práva obecně jakož i nepochopení jednotlivých jeho institutů, a to jak v rovině hmotněprávní, tak v rovině procesní³⁰³. Doufejme, že otevřená diskuze, pozornost médií, strategická litigace a především nové antidiskriminační zákonodárství přispějí ke změně přístupu k otázce rovného zacházení mezi muži a ženami nejen soudy, ale i veřejnost, které se tato problematika dotýká.

³⁰² Odůvodnění usnesení NS ČR sp.zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009

³⁰³ HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. *Jiné právo* [online], 26.05.2008. Dostupné z <http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznemek-k_26.html>. Navštíveno dne 14. 12. 2009

ZÁVĚR

Diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích je jen jeden z článků dlouhého řetězce složitých sociálních vztahů. Ať si to uvědomujeme, či ne, každý den vstupujeme do interakce s jinými, vždy nějakým způsobem odlišnými lidmi. Jakékoliv diskriminační chování, ať z důvodu pohlaví, rasy, náboženství nebo jiných důvodů, vypovídá o stavu společnosti, ale zároveň o jejích jednotlivých členech. Z čeho se formují názory jednotlivců, které vytváří předsudky zakládající diskriminaci? Na tyto otázky jsem se pokusila odpovědět v úvodní kapitole své práce. S předsudky se člověk nerodí, ale vytváří je. Člověk opakuje určité chování a vytváří tak stereotyp, který další osoby přejímají. Je tedy nesmírně důležité pracovat na změně tohoto procesu. Nejlepší cestou je prevence a proto považuji za důležitou volbu hlubší vzdělávání a osvětu v této oblasti nejen u pracovníků státní správy, ale především dětí. Děti přejímají vzorce od dospělých, a proto budou-li vedeni k tolerantnímu chování, stane se pro ně samozřejmostí.

V druhé části své práce jsem se pokusila přiblížit základní pojmy týkající se problematiky rovnosti a diskriminace. Jak z mého výkladu vyplývá, není možné předložit jednoznačnou definici už z toho důvodu, že rovnost je do jisté míry víc kategorií filozofickou než právní. Existuje řada konceptů, jak k tomuto pojmu přistupovat. Základním předpokladem je, že jej nelze chápat a aplikovat absolutně. Pokud bychom zvolili čistě formální přístup, dojdeme k tomu, že rovné zacházení může ve skutečnosti upevňovat nerovnosti. Rovnost nelze chápat abstraktně, ale v kontextu konkrétní situace, rozložení bohatství a moci. Zásadu, že spravedlnost spočívá v konzistentnosti je potřeba propojit s materiálním pojetím, beroucí v potaz jedincovo pozadí. Co se týče pojmu diskriminace, kterým jsem se zabývala dál, jedná se o pojem hojně užívaný a skloňovaný. Nadužívání pojmu navíc způsobilo, že působí negativním dojmem, což vede ke zkreslování představ o pravé podstatě opatření chránící oběti diskriminace. Z toho důvodu považuji za důležité, aby existovaly přesné a jasné zákonné definice na zakotvené na jednom místě. Především nepřímá diskriminace je těžko rozpoznatelná a prokazatelná, a to i pro člověka, který se v dané problematice

orientuje. Stejně tak obtěžování a pronásledování jsou projevy chování, o kterém osoba ani nemusí vědět, že se na něj vztahuje ochrana poskytnutá antidiskriminačním zákonodárstvím. Za velký problém považuji to, že média často předkládají pouze kontroverzní případy, ukazující, že ženy ochranného zákonodárství zneužívají³⁰⁴.

Ve třetí části své práce jsem začala mapovat vývoj antidiskriminačního zákonodárství. Všechny významné mezinárodní lidsko-právní dokumenty staví zásadu rovnosti a zákaz diskriminace mezi základní principy. Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy položily pevný základ pro další vývoj a zkvalitňování antidiskriminační legislativy. Zásadní význam má evropské právo, kterým jsem se zabývala v následující části. Na půdě ES došlo k vytvoření nejvýznamnějších antidiskriminačních opatření. Systém směrnic, který sladuje právo členských států, ale zároveň svým charakterem nechává prostor pro přijetí opatření způsobem nejvhodnějším pro daný stát, je nejlepším způsobem jak sjednotit úpravu a zároveň respektovat určité národní zvyklosti. Neopomenutelná je role Evropského soudního dvora, jenž mnohdy ovlivňuje podobu antidiskriminačních ustanovení „de lege ferenda“.

Významný vliv mělo evropské právo i na Českou antidiskriminační legislativu. Již před vstupem České republiky do EU jsme byli povinni sladovat naše zákonodárství s právem EU, což se v oblasti antidiskriminační bohužel dlouho nedařilo. České antidiskriminační právo, které je obsahem poslední části mé diplomové práce, je dokladem toho, jak je problematika rovnosti aktuální. V současné době prochází významnou změnou, respektive se právě moderní antidiskriminační právo rodí. Co nový antidiskriminační zákon přinese, ukáže teprve čas, ale osobně se stavím na stranu optimistů, kteří antidiskriminační zákon nepokládají jen za další nepotřebný zákon, který nám nadiktoval Brusel. Myslím si, že komplexní úprava, nebo tzv. zastřešující zákon, je důležitý z toho důvodu, že se jím Česká republika otevřeně hlásí k ideám rovnosti a boje proti diskriminaci a vysílá tak jasný signál do společnosti, že diskriminační jednání je netolerovatelné. Na jednom místě definuje základní pojmy a dává obětem diskriminace, které byly ještě do nedávné doby v nejisté situaci, do rukou účinné zbraně. Předpokládám tedy, že antidiskriminační spory se před soudy napříště

³⁰⁴ Např. americké kauzy, kdy žena žalovala muže za domnělý projev sexistického chování, když jí přednostně pustil do dveří

objeví častěji, neboť poškozené osoby již mají „pevnou půdu pod nohama“ a nemusí se ani obávat postihů ze strany zaměstnavatele. I nadále považuji za důležitou spolupráci s nevládními organizacemi, které významně pomáhají k odhalování a prokazování diskriminace. Do budoucna bych navrhla, aby těmto organizacím bylo přiznáno více práv, neboť ani nový antidiskriminační zákon právníkům osobám, působícím v této oblasti, nepřiznává právo podat žalobu za oběť diskriminace.

Je pravdou, že ne každá nespravedlnost v životě a ne každé negativum ve společnosti musí být upraveno právně³⁰⁵, ale antidiskriminační zákonodárství má své opodstatnění. Bylo by jistě dobře, kdyby jednou bylo nadbytečné a rovnost by byla chápána jako samozřejmost. Je to cesta celé společnosti, ale začíná vždy u jednotlivce. Do té doby musí zůstat i v této oblasti právo minimem morálky.

³⁰⁵ OTÁHALOVÁ, L., ČIŽINSKÝ, P. Antidiskriminační zákon v poločase [online] . Dostupné na: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/antidiskrimin_zakon_vpolocase.pdf> Navštíveno dne 9.prosince 2009

SEZNAM ZKRATEK

AntiZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESCH	Evropská sociální charta
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚLPZS	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
LZPEU	Listina základních práv Evropské unie
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPHSK	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
MPOP	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
NS ČR	Nejvyšší soud ČR
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Občanský soudní řád
RE	Rada Evropy

Služební zákon	Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
ÚS ČR	Ústavní soud ČR
VDLP	Všeobecná deklarace lidských práv
VJV	Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen
ZoIP	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
ZoSPPBS	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
ZoVP	Zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
ZP 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZP 2006	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

I. MONOGRAFIE:

Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy. 2. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007

BAŇOUCH, H., FEDORKO M. (eds.), Mezinárodní organizace. Brno: Mezinárodní politologický ústav, 2000

BERGER, V. Judikatura evropského soudu pro lidská práva. 1. vydání. Praha: IFEC, 2003

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

BOBEK M., BOUČKOVÁ P., KÜHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

BOUČKOVÁ, P. Rovnost a sociální práva. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009

ČEPELKA, Č., ŠTURMA, P. Mezinárodní právo veřejné, 1. Vydání. Praha: Eurolex Bohemia, 2003

FALTOVÁ, M., ZUNT, T. Malý průvodce diskriminační problematikou. Český Krumlov: ICOS, 2008

FREDMAN, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007

HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007

HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, A. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2008

JAKUBKA, J., Průvodce euronovelou zákoníku práce. Průvodce extra. Praha: BMSS-Start (1/2004).

KARZEL, D. Evropský soudní dvůr. Praktický průvodce. Praha: ASPI, a.s., 2006

KOCOUREK, J. Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy. Praha: Eurounion, 2009

- KŘÍŽÍKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006
- LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2009
- PASTRŇÁK, R. Diskriminace v pracovním právu České republiky. Praha, 2007. Disertační práce na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
- Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unii. Praha: MPSV, 1998
- POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 101
- RADVANOVÁ, S. Právní postavení žen v České republice. Praha: Nadace Gender Studies, 1998
- ŠÍŠKOVÁ, N., Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii, 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008
- TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. Evropské právo. 3. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2006
- TOMEŠ I., KOLDINSKÁ, K. Sociální právo Evropské unie. Praha: C. H. Beck, 2003
- Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 1999
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008
- TRYKAR, L. Služební poměr státních zaměstnanců. 1. vydání. Praha: Leges, 2008
- Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001
- ZUNT, T. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Český Krumlov: ICOS, 2008
- Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ a MPSV, 2008

II. ČLÁNKY

- BOBEK, M. Rovnostní dozvuky. Jiné právo [online], ze dne 12. 4. 2008. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.com/2008/04/rovnostn-dozvuky.html>> Navštíveno dne 14. 12 2009
- FUCHS, M. Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika (9/1998)

HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. Jiné právo [online], 26. 05. 2008. Dostupné z <http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html> Navštíveno dne 14. 12. 2009

HAVELKOVÁ, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. Právní rozhledy (6/2006)

HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen vyzývá státy k posílení politické participace žen. Gender Studies [online], 31. 10. 2006. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1931031>> – Navštíveno dne 30. 10. 2009

JANŠOVÁ, M., DVORÁČEK, R. Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? Aktuálně.cz [online]. Ze dne 5. 9. 2009. Dostupné na <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>> Navštíveno dne 7. 12. 2009

JOUZA, L. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. Právo pro podnikání a zaměstnání (7-8/2009)

KYSELA, J. V Česku, Británii a Polsku Charta základních práv EU platit bude [online]. Britské listy. Dostupné na <<http://www.blisty.cz/2009/11/2/art49681.html>> - Navštíveno dne 30. 11. 2009

OTÁHALOVÁ, L., ČIŽINSKÝ, P. Antidiskriminační zákon v poločase [online] . Dostupné na: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/antidiskrimin_zakon_vpolocase.pdf> Navštíveno dne 9. prosince 2009

PASTRŇÁK, R. Změny v oblasti zákazu diskriminace v zákoníku práce. Právní zpravodaj (11/2004)

ŠTANGOVÁ, V. K připravované euronovele zákoníku práce. Právo a zaměstnání (11/2003)

ŠTANGOVÁ, V. Postavení ženy v pracovním právu. Acta Universitatis Carolinae, Univerzita Karlova, Praha (3-4/1996)

ŠTURMA, P. Vztah Evropské úmluvy o lidských právech a evropského práva [online]. Dostupné na <www.cak.cz/files/283/VztahEvropskeUmluvyaEvropskehoPrava.rtf> Navštíveno dne 26. 11. 2009

III. INTERNETOVÉ ZDROJE:

<http://www.czso.cz/>
<http://www.europa.eu/>
<http://www.euroskop.cz/>
<http://www.feminismus.cz/>
<http://www.hrad.cz/>
<http://www.jinepravo.blogspot.com/>
<http://www.lidskaprava.poradna-prava.cz/>
<http://www.mvcr.cz/>
[http://www.mpsv.cz /](http://www.mpsv.cz/)
[http://www.osn.cz /](http://www.osn.cz/)
<http://www.psp.cz/>
<http://www.vlada.cz/>
<http://www.wikipedia.org/>

IV. MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY

Charta Organizace spojených národů ze dne 26. června 1945

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948

Evropská úprava ochrany základních lidských práv a svobod ze dne 4. listopadu 1950

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958

Evropská sociální charta z roku 1961

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (120/1976 Sb.)

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979

Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996

V. EVROPSKÉ PRÁVO

i. Primární právo

Římská smlouva ze dne 25. března 1957

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků z roku 1989

Amsterodamská smlouva ze dne 2. října 1997

Listina základních práv Evropské unie z prosince 2002

Lisabonská smlouva ze dne 13. prosince roku 2007

ii. Sekundární právo

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

Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ze dne 9. února 1976 a její novelizace směrnicí Rady 2002/73/ES

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

Směrnice č. 2002/73/ES novelizující směrnici č. 76/207 EHS o rovném zacházení mezi muži a ženami ze dne 9. února 1976

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

VI. LEGISLATIVA ČESKÉ REPUBLIKY

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

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

Zákon č. 349/1999 Sb. o veřejném ochránci práv

Zákon č. 155/2000 Sb., změna zákoníku práce

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 46/2004 Sb., změna zákoníku práce a zákona o úřednících územně samosprávných celků

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

VII. JUDIKATURA

i. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

Rozsudek ESLP ve věci *Belgian Linguistic v. Belgium* ze dne 23. července 1968

Rozsudek ESLP ve věci *Karlheinz Schmidt v. Německo* ze dne 30. dubna 1982

Rozsudek ESLP ve věci *Rasmussen v. Dánsko* ze dne 28. listopadu 1984

Rozsudek ESLP ve věci *Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojené Království* ze dne 28. května 1985

Rozsudek ESLP ve věci *Schuler-Zraggen v. Švýcarsko*, ze dne 24. června 1993

ii. Judikatura Evropského soudního dvora

Rozsudek ESD ve věci *Defrenne v. Sabena C- 43/75* ze dne 8. dubna 1976

Rozsudek ESD ve věci J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. C-96/80 ze dne 31. března 1981

Rozsudek ESD ve věci M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southamton a Jihovýchodní oblast Hamshiru, C- 152/84, ze dne 26. února 1986

Rozsudek ESD ve věci Bilka-Kaufhausen GmbH v. Weber von Hartz C-170/84 ze dne 13. května 1986

Rozsudek ESD ve věci Margueritte Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary C-222/84 ze dne 15. května 1986

Rozsudek ESD ve věci Rinner-Kuhn v. FWW Spezial-Gebaudereinigung C- 171/88 ze dne 13. července 1989

Rozsudek ESD ve věci Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg C-33/89 ze dne 29. června 1990

Rozsudek ESD ve věci E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus C-177/88 ze dne 8. listopadu 1990

Rozsudek ESD ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority C-127/92 ze dne 27. října 1993

Rozsudek ESD ve věci Eckhard Kalenke v. Freie Hansestadt Bremen C-450/93 ze dne 17. října 1995

Rozsudek ESD ve věci P. v. S. and Cornwall County Council C-13/94 ze dne 30. dubna 1996

Rozsudek ESD ve věci Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Westfálsko, C-409/95 ze dne 11. listopadu 1997

iii. Judikatura Ústavního soudu ČSFR a ČR

Nález Ústavního soudu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92 ze dne 8. října 1992

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 36/93 ze dne 17. května 1994

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

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006.

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007

i. Judikatura obecných soudů ČR

Usnesení Nejvyššího soudu ČR č. j. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007

Usnesení Nejvyššího soudu ČR č.j. 21 Cdo 3069/2006 ze dne 6. listopadu 2007

Usnesení Nejvyššího soudu ČR č. j. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009

Rozhodnutí Vrchního soudu sp. zn. 1 Co 62/2003 ze dne 27. května 2003

Rozhodnutí Vrchního soudu sp. zn. 30 Cdo 1630/2004 ze dne 30. června 2005

PŘÍLOHA I.

Míra ekonomické aktivity, Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (věk 15-64) Participation rate and economically active population (age 15-64))

Pramen
ČSÚ

Source
CZSO

Věková skupina Age group	1993	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob)						Economically active population (Thousands persons)						
Ženy / Women	2 261,2	2 287,7	2 298,4	2 312,6	2 298,8	2 278,7	2 269,4	2 271,5	2 268,2	2 282,0	2 288,4	2 268,7
15 - 19	147,3	108,3	71,9	63,1	46,9	33,6	27,9	27,3	24,8	24,2	21,7	17,3
20 - 24	196,5	243,2	273,2	271,4	263,7	247,0	223,8	208,6	188,7	166,5	169,9	158,1
25 - 29	219,4	216,5	231,5	251,6	269,2	272,1	283,9	285,3	283,1	280,3	270,4	262,4
30 - 34	252,9	261,5	271,0	258,1	257,8	257,7	257,1	269,8	283,1	302,8	306,5	306,4
35 - 39	339,1	307,7	266,9	279,6	289,8	295,5	299,7	297,0	292,0	289,6	289,6	292,2
40 - 44	374,8	370,8	344,5	335,5	315,3	304,5	290,4	283,0	294,2	303,6	314,2	314,0
45 - 49	361,9	373,4	365,4	365,5	365,1	359,6	352,0	341,3	324,0	314,7	302,8	294,6
50 - 54	235,4	264,9	323,3	326,3	334,2	342,8	342,5	340,6	342,6	344,7	342,8	334,9
55 - 59	66,5	76,8	95,4	102,7	106,3	113,4	137,1	159,9	176,7	194,8	205,6	211,6
60 - 64	34,8	35,7	32,2	33,0	29,7	33,5	34,8	38,8	39,1	40,6	42,9	52,4
65 +	32,6	29,0	23,0	25,7	20,8	19,0	20,3	19,7	19,9	20,4	21,9	24,6
15 - 64	2 228,6	2 258,7	2 275,4	2 286,9	2 277,9	2 259,7	2 249,1	2 251,8	2 248,3	2 261,6	2 266,5	2 244,0
Muži / Men	2 832,4	2 882,9	2 903,1	2 905,6	2 887,3	2 867,2	2 869,7	2 860,8	2 864,3	2 892,2	2 911,0	2 929,7
15 - 19	175,8	146,1	98,1	83,5	56,4	44,9	38,8	35,4	32,5	33,7	33,2	28,8
20 - 24	330,3	367,8	379,4	365,4	353,1	326,0	295,0	270,4	251,0	235,2	226,8	223,6
25 - 29	342,9	338,7	364,7	390,7	410,4	423,1	433,2	437,4	429,0	418,3	399,5	385,8
30 - 34	319,3	338,3	354,2	344,0	342,1	344,1	352,1	368,2	395,0	418,2	438,7	456,8
35 - 39	373,9	344,1	309,9	320,3	337,8	342,7	345,4	343,7	338,7	339,7	349,2	359,3
40 - 44	399,0	391,0	367,4	355,4	338,0	323,9	312,7	305,9	320,0	330,8	342,9	347,5
45 - 49	363,4	384,8	384,4	379,2	376,9	368,3	362,1	350,7	336,9	327,4	317,3	312,2
50 - 54	254,0	283,6	339,2	348,5	354,3	360,9	355,6	351,5	350,5	349,1	345,0	343,8
55 - 59	163,5	178,2	201,8	222,5	228,7	242,7	268,4	283,8	295,7	309,2	315,2	307,1
60 - 64	63,2	63,2	59,6	56,7	52,4	53,7	70,2	77,5	81,7	95,2	104,8	122,6
65 +	47,1	47,1	44,4	39,4	37,4	37,0	36,1	36,4	33,4	35,4	38,3	42,2
15 - 64	2 785,3	2 835,8	2 858,7	2 866,2	2 850,0	2 830,3	2 833,5	2 824,4	2 830,9	2 856,8	2 872,7	2 887,5
Míra ekonomické aktivity (v %)						Participation rate (%)						
Ženy / Women	52,3	52,3	52,0	52,1	51,6	51,3	50,9	50,8	50,5	50,6	50,5	49,8
15 - 19	33,1	25,5	19,6	18,1	13,9	10,1	8,5	8,4	7,7	7,6	6,8	5,5
20 - 24	53,8	59,1	60,3	60,8	61,8	60,7	57,7	56,4	53,2	48,5	50,1	47,0
25 - 29	64,4	64,6	63,8	64,6	64,9	63,7	64,5	64,1	64,1	65,3	65,4	65,9
30 - 34	80,2	78,5	78,2	76,4	76,5	76,1	73,8	73,8	72,8	73,5	70,9	68,4
35 - 39	89,8	89,0	86,4	87,4	86,7	87,1	87,5	87,0	86,7	86,1	84,7	82,6
40 - 44	91,4	92,0	90,8	92,0	91,3	92,3	91,2	89,6	90,9	90,9	92,0	90,7
45 - 49	91,9	90,7	89,6	90,6	91,1	91,5	91,5	91,2	90,1	91,6	91,9	92,1

50 - 54	78,2	79,5	81,8	81,5	82,1	83,5	84,3	84,9	86,1	87,4	88,1	87,7
55 - 59	26,0	29,7	32,8	32,9	32,6	33,3	37,7	42,1	45,5	49,0	51,1	53,1
60 +	6,0	5,8	5,0	5,3	4,5	4,7	4,8	5,1	5,0	5,1	5,3	6,1
Muži / Men	71,3	71,5	70,8	70,6	69,8	69,4	69,3	68,7	68,4	68,7	68,6	68,3
15 - 19	37,9	32,9	25,5	22,8	16,0	12,9	11,3	10,4	9,6	10,1	10,0	8,7
20 - 24	86,2	85,5	80,5	78,9	79,4	76,9	73,0	70,0	67,6	65,5	63,7	62,8
25 - 29	96,4	96,9	96,2	95,8	95,0	95,0	94,8	94,7	93,6	93,6	92,4	92,3
30 - 34	97,8	97,7	97,9	97,6	97,4	97,5	97,2	96,8	97,4	97,3	97,0	97,4
35 - 39	97,3	97,4	97,1	96,5	97,3	97,3	97,3	97,0	96,6	97,0	97,6	96,8
40 - 44	96,9	96,5	95,7	96,5	96,2	96,1	96,1	94,5	95,9	95,8	96,8	96,4
45 - 49	93,6	94,3	95,0	94,7	94,7	94,1	94,4	93,8	93,5	94,7	94,8	95,6
50 - 54	88,3	88,8	89,2	90,0	89,9	90,4	90,1	90,1	90,6	90,8	90,6	91,6
55 - 59	71,1	75,9	75,3	76,9	75,8	76,9	79,5	80,0	81,4	82,8	83,2	81,6
60 +	14,9	14,8	13,9	12,8	11,8	11,8	13,6	14,2	14,1	15,5	16,5	18,3

Zdroj: Český statistický úřad, Zaostřeno na ženy a muže 2008, dostupné na:
<http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>

PŘÍLOHA II.

Mezinárodní srovnání - ekonomicky činné obyvatelstvo v roce 2007 (15-64 let) International surveys - economically active population, 2007(age 15-64)

Pramen / Source: Eurostat, 24/ 08/2007

Země	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob)		Míra ekonomické aktivity v %			Country
	Economically active population (thous. persons)		Economic activity rate in %			
	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	celkem Total	
EU 27²⁾	105 778,8	129 616,3	63,3	77,6	70,5	EU 27²⁾
EU 25²⁾	99 658,9	122 249,2	63,7	78,1	70,9	EU 25²⁾
Eurozóna 13²⁾	84 235,5	103 648,8	64,8	79,3	72,0	Eurozone 13²⁾
v tom:						incl.:
Belgie	2 115,2	2 618,1	60,4	73,6	67,1	Belgium
Bulharsko	1 640,6	1 852,2	62,1	70,6	66,3	Bulgaria
Česká republika	2 268,8	2 929,8	61,5	78,1	69,9	Czech Republic
Dánsko	1 366,7	1 547,6	76,4	83,9	80,2	Denmark
Německo ²⁾	19 120,3	22 691,1	70,1	81,8	76,0	Germany ²⁾
Estonsko	338,5	348,9	68,7	77,5	72,9	Estonia
Irsko	948,3	1 266,3	63,3	81,4	72,4	Ireland
Řecko	2 005,3	2 911,4	54,9	79,1	67,0	Greece
Španělsko	9 387,4	12 802,5	61,4	81,4	71,6	Spain
Francie ²⁾	13 226,3	14 789,4	65,6	74,9	70,2	France ²⁾
Itálie	9 948,6	14 779,3	50,7	74,4	62,5	Italy
Kypr	176,6	216,8	65,4	82,9	73,9	Cyprus
Lotyšsko	577,4	611,9	68,3	77,6	72,8	Latvia
Litva	790,9	812,3	65,0	71,0	67,9	Lithuania
Lucembursko	93,8	117,8	58,9	75,0	66,9	Luxembourg
Maďarsko	1 930,9	2 307,2	55,1	69,0	61,9	Hungary
Malta	55,3	110,9	39,9	78,9	59,5	Malta
Nizozemsko	3 976,8	4 764,6	72,2	84,6	78,5	Netherlands
Rakousko	1 914,7	2 298,7	67,8	81,7	74,7	Austria
Polsko	7 625,9	9 233,4	56,5	70,0	63,2	Poland
Portugalsko	2 632,2	2 986,0	68,8	79,4	74,1	Portugal
Rumunsko	4 479,3	5 515,0	56,0	70,1	63,0	Romania
Slovinsko	473,2	561,9	66,6	75,8	71,3	Slovenia
Slovensko	1 186,1	1 467,3	60,8	75,9	68,3	Slovakia
Finsko	1 295,3	1 379,7	73,8	77,2	75,6	Finland
Švédsko	2 298,1	2 538,8	76,8	81,4	79,1	Sweden
Spojené království	13 906,3	16 157,5	68,9	81,9	75,3	United Kingdom
Další země						Other countries
Chorvatsko	895,9	1 060,1	56,4	70,4	63,4	Croatia
Turecko	6 043,8	17 131,8	26,1	74,4	50,2	Turkey
Norsko	1 182,6	1 315,9	75,9	81,6	78,8	Norway

²⁾ Předběžné údaje

²⁾ Preliminary data

Zdroj: Český statistický úřad, Zaostřeno na ženy a muže 2008, dostupné na:

<http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>

PŘÍLOHA III.

Mezinárodní srovnání - nejvýznamnější odvětví dle zaměstnanosti žen / mužů, 2005

International surveys - the largest sectors employing women and men, 2005

Pramen / Source : Eurostat, Statistics in focus 53/2007

Země	Hlavní odvětví - ženy Top sectors - women						Hlavní odvětví - muži Top sectors - men						Country
	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů domácího personálu	Výroba oděvů, zpracování a barvení kožehin	Zdravotní a sociální péče	Ostatní činnosti v období služeb	Vzdělávání	Maloobchod kromě motorových vozidel; opravy výrobků pro os. potřebu a převážně pro domácnost	Těžba a úprava thoriových a uranových rud	Stavebnictví	Těžba a úprava ostatních nerostných surovin	Těžba uhlí, lignitu a rašeliny	Těžba a úprava ostatních rud	Výroba základních kovů a hutních výrobků	
EU 25, v tom:	87,4	79,0	77,5	71,8	70,5	61,1	97,7	91,8	91,0	89,1	89,1	88,2	EU 25, incl.:
Belgie	92,4	73,6	78,7	73,0	68,3	60,7	100,0	91,5	70,0	.	85,5	91,2	Belgium
Bulharsko	62,2	85,0	77,7	76,2	78,9	63,6	.	90,2	93,2	90,8	86,6	75,0	Bulgaria
Česká republika	100,0	89,3	78,7	79,4	76,2	66,6	90,0	91,3	82,7	91,0	.	82,5	Czech Republic
Dánsko	88,9	100,0	83,1	61,8	55,6	54,2	.	90,8	.	.	.	80,6	Denmark
Německo	91,5	68,3	76,8	64,4	67,9	66,4	100,0	87,3	91,3	92,0	100,0	88,3	Germany
Estonsko	100,0	97,4	83,6	97,6	82,5	74,1	.	87,6	100,0	76,7	.	100,0	Estonia
Irsko	88,7	73,7	82,2	74,0	70,9	63,5	.	95,0	92,0	87,5	86,9	89,0	Ireland
Řecko	96,2	61,1	64,4	73,1	60,8	48,9	.	98,2	93,9	97,4	89,2	95,3	Greece
Španělsko	91,3	76,2	73,4	77,1	65,4	61,3	100,0	94,5	93,5	97,6	86,5	93,2	Spain
Francie	83,6	69,0	77,9	74,3	66,1	61,2	.	91,2	89,9	93,6	.	92,0	France
Itálie	86,1	75,1	65,4	71,8	74,3	50,4	.	94,7	89,1	100,0	100,0	89,9	Italy
Kypr	97,2	78,0	72,9	81,0	74,1	58,9	100,0	94,1	85,4	.	.	100,0	Cyprus
Lotyšsko	56,4	95,2	85,0	57,8	80,4	72,2	.	87,1	100,0	51,5	.	91,3	Latvia
Litva	48,0	91,5	81,2	85,0	76,5	69,6	100,0	90,2	75,0	44,5	.	92,3	Lithuania
Lucembursko ¹⁾	100,0	40,6	76,9	87,4	62,8	65,0	.	91,7	100,0	.	.	93,4	Luxembourg ¹⁾
Maďarsko	78,2	86,0	77,7	68,8	77,6	65,1	.	93,6	91,1	79,3	100,0	83,9	Hungary
Malta	100,0	42,2	53,8	82,3	54,4	39,4	.	95,6	100,0	.	.	100,0	Malta
Nizozemsko	87,8	96,4	81,0	81,3	60,6	57,8	.	90,5	79,9	.	.	95,0	Netherlands
Rakousko	96,3	72,3	73,8	83,0	70,7	67,4	.	85,4	82,8	.	100,0	83,3	Austria
Polsko	100,0	85,2	81,2	76,2	77,8	68,2	.	93,2	100,0	87,3	84,2	83,0	Poland
Portugalsko	99,0	88,3	81,6	84,6	76,2	55,7	.	95,6	94,2	.	94,7	82,3	Portugal
Rumunsko	63,6	87,9	77,9	58,8	72,3	63,0	.	89,9	89,6	83,8	92,5	79,6	Romania
Slovinsko	100,0	79,2	83,6	83,6	77,2	63,9	.	93,5	100,0	89,0	.	78,6	Slovenia
Slovensko	94,9	89,9	82,4	75,2	76,7	70,5	.	93,7	95,3	93,7	86,2	83,8	Slovakia

Finsko	60,8	91,2	88,2	82,5	65,6	67,7	.	93,0	92,1	94,3	100,0	84,3	Finland
Švédsko	100,0	81,2	83,0	78,9	74,3	62,5	.	93,5	93,6	66,2	90,5	85,8	Sweden
Spojené království	61,7	62,2	79,0	75,5	73,0	59,3	.	89,6	94,6	100,0	100,0	86,4	United Kingdom
Další země													Other countries
Chorvatsko	92,5	88,5	76,4	91,1	78,4	65,7	.	92,4	92,4	100,0	.	90,9	Croatia
Island	.	80,5	85,4	90,8	69,1	60,3	.	93,5	100,0	.	.	94,7	Iceland
Norsko	91,6	79,6	82,4	88,2	65,0	65,0	.	93,6	82,4	100,0	.	80,7	Norway

¹⁾ Rok 2004

¹⁾ Year 2004

Zdroj: Český statistický úřad, Zaostřeno na ženy a muže 2008, dostupné na:
<http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>

ABSTRACT

PROHIBITION OF DISCRIMINATION BASED ON SEX IN LABOUR-LAW RELATIONS

This diploma paper deals with prohibition of discrimination based on sex in labour-law relations. Its main objective was to analyze the current position of women in our society, particularly on labour market. The thesis also presents basic terminology in terms of equal opportunities for men and women. Further more, this paper discusses and evaluates the legislation with regards to discrimination prohibition in international legal documents and European Communities/Czech Republic laws.

The thesis is divided into five general parts. The first one focuses on the changes in the woman's position over the years in historical context, on her role in society and describes work equality legislation development. This part closes evaluation of the women's current position in workplace and points main reasons causing inequality between males and females.

The second part qualifies basic concepts of antidiscrimination legislation. Equality issues are analyzed from a formal and material prospective. This section is further broken down into the following sections; the explication of equal opportunities, results evaluation, ways for using affirmative action and particular exceptions from equality.

A key word of the thesis is „discrimination“ and its particular forms; for example direct or indirect. However, there are many different types of discrimination, including but not limited to: sexual harassment, mobbing or inciting others to act in discriminating way.

The third part yet focuses on a specific application and law revision including discrimination prohibition in international human-legal documents prepared by United Nation Organization, International Labour Organization and Council of Europe. These documents became the basis for another juridical changes, especially in laws of European Communities (“EC”) to which is dedicated the fourth part of the thesis.

Discrimination and primary law evaluation begin in the setting of EC documents; these documents are secondary law analysis of antidiscrimination guidelines. The penultimate section closes with a summary of case law of European Court of Justice that significantly helped to design antidiscrimination laws.

In the fifth section of the thesis will analyze Czech antidiscrimination legislation with description of revision of discrimination prohibition in Labor Code of 1965. Follows analyses of documents dealing with antidiscrimination regulations - Labor Code of 2006, Employment Laws and others.

One of the most important part of the thesis is dedicated to Czech Antidiscrimination Act interpretation. With all its European Union directives, represents, complex proposal of discrimination prohibition and protection.

The final section closes with description of Czech law authorities approach the issue of equality and brings examples of case law in the Constitutional Court and Common Courts. Finally the thesis is summarized by stating the women's position on a labour market and antidiscrimination legislation evaluation.

KLÍČOVÁ SLOVA – KEYWORDS

diskriminace z důvodu pohlaví

Discrimination based on sex

rovné zacházení s muži a ženami

Equal treatment of men and women

pracovněprávní vztahy

Labour-law relations