

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO  
ZABEZPEČENÍ

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE  
ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH -  
POŽADAVKY KOMUNITÁRNÍHO PRÁVA A PLATNÁ  
ÚPRAVA V ČR

Konzultant  
JUDr. Jan Pichrt

Diplomant  
5. ročník  
Matěj Daněk  
Konviktská 10  
110 00 Praha 1

prosinec 2005

## PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI ZPRACOVÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze dne 23.12. 2005



**Matěj Daněk**

## OBSAH:

<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>2. VÝCHODISKA EVROPSKÉ ÚPRAVY</b> .....	<b>6</b>
<b>3. ROVNÁ ODMĚNA PRO MUŽE A ŽENY</b> .....	<b>9</b>
3.1. MUŽI A ŽENY, OTÁZKY SEXUÁLNÍ ORIENTACE .....	11
3.2. POJEM ROVNÉHO ZACHÁZENÍ .....	12
3.2.1. <i>Přímá a nepřímá diskriminace</i> .....	13
3.2.2. <i>Výjimky</i> .....	16
3.3. ROVNÁ MZDA ZA STEJNOU PRÁCI NEBO PRÁCI ROVNOCENNOU .....	24
3.3.1. <i>Stejná práce nebo práce rovnocenná</i> .....	24
3.3.2. <i>Rovná mzda</i> .....	26
3.4. PŘÍSTUP K ZAMĚTNÁNÍ, K ODBORNÉ PŘÍPRAVĚ .....	28
3.5. PRACOVNÍ PODMÍNKY .....	30
3.6. SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ, DŮCHOD .....	31
3.7. SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ .....	32
<b>4. PROKAZOVÁNÍ DISKRIMINACE</b> .....	<b>32</b>
4.1. CÍL .....	32
4.2. PŮSOBNOST .....	33
4.3. DŮKAZNÍ BŘEMENO .....	33
4.4. LHŮTY .....	35
4.5. KOMPENZACE .....	36
<b>5. PŘÍMÁ ÚČINNOST</b> .....	<b>37</b>
<b>6. OBECNÝ RÁMEC PRÁVNÍ ÚPRAVY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAŽÍCH</b> .....	<b>39</b>
6.1. ÚČEL, PŮSOBNOST SMĚRNICE .....	39
6.2. DEFINICE DISKRIMINACE .....	40
6.2.1. <i>Přímá diskriminace</i> .....	40
6.2.2. <i>Nepřímá diskriminace</i> .....	41
6.3. OPRAVNÉ PROSTŘEDKY A UPLATŇOVÁNÍ PRÁVA .....	43
<b>7. DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ RASOVÉHO NEBO ETNICKÉHO PŮVODU</b> .....	<b>43</b>
7.1. DEFINICE A KONCEPCE DISKRIMINACE .....	43
7.2. UPLATŇOVÁNÍ PRÁVA .....	44
<b>8. HARMONIZACE ČESKÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ</b> .....	<b>44</b>
8.1. ZÁKONÍK PRÁCE .....	45
8.1.1. <i>Rovné zacházení a zákaz diskriminace</i> .....	46
8.1.2. <i>Sexuální obtěžování</i> .....	48
8.2. ZÁKON O ZAMĚTNANOSTI .....	49
8.3. ZÁKON O MZDĚ .....	50
<b>9. DALŠÍ PŘÍPADY DISKRIMINAČNÍHO CHOVÁNÍ - MOBBING</b> .....	<b>51</b>
<b>10. VÝHLED DO BUDOUCNA - ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON</b> .....	<b>52</b>
<b>11. ZÁVĚR</b> .....	<b>54</b>
<b>12. PŘÍLOHA</b> .....	<b>56</b>
<b>13. SEZNAM LITERATURY</b> .....	<b>57</b>

## 1. Úvod

Záměrem této práce, která se zabývá rozbořem principu rovného zacházení v pracovněprávních vztazích, je seznámení s jeho podstatou a metodami, jejichž pomocí Evropské společenství (dále jen „ES“) a její členské státy zabezpečují faktickou vzájemnou rovnost příležitostí v nejrozšířenějším druhu ekonomické aktivity, tj. v zaměstnání. Již nyní je naprosto nezpochybnitelné, že transpozice právních norem ES přispívá zásadním způsobem ke zvýšení úrovně právních záruk v oblasti lidských práv, především pak právě záruk rozvoje rovných příležitostí. Proto je důležité evropský systém ochrany těchto práv pokud možno co nejvíce osvětlit, a zvláště poukázat na ty jeho prvky, které jsou z pohledu účastníků pracovněprávních vztahů a zainteresované veřejnosti nové, případně i neobvyklé. Vzhledem ke skutečnosti, že nejčastějším tématem v oblasti aplikace principu rovného zacházení je rovnost zacházení mezi muži a ženami, o čemž svědčí i vývoj této problematiky v členských zemích ES, je tato práce převážně zaměřena na vývoj principu rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami.<sup>1</sup>

Už při prvním seznámení s originálním zněním komunitárního práva, rozvíjejícího zásadu rovnosti mužů a žen, pomocí institutu "rovného zacházení" či "rovných příležitostí", vyvolává jisté sémantické pochybnosti sám anglický pojem "equal" (francouzsky "égalité"), svádějící české překladatele k tomu, aby zejména ve spojení se slovy "zacházení" a "příležitosti" použili přídatné jméno "stejně". Odborně obeznámená veřejnost se takové chyby vyvaruje s vědomím, že právě v jemném rozporu slov "rovnost" a "stejnost" spočívá klíč k pochopení spravedlivě vyrovnaného vztahu mezi muži a ženami.

Jak bylo zmíněno, je často užíván pojem "rovné příležitosti pro muže a ženy", což podle zmíněného slovníku doslovně znamená "absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti". V širším slova smyslu vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a provádět "opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře"<sup>2</sup>, neboli "

<sup>1</sup> Téma rovnosti mužů a žen je v Evropském společenství natolik frekventované, že si postupem doby vyžádalo zpracování vlastního výkladového slovníku, čítajícího 100 základních pojmů ve všech jazykových verzích Evropské unie. S organizačním přispěním Slovinska byl tento slovník v r.1998 paralelně doplněn o adekvátní názvy příslušných pojmů v 10 jazykových verzích kandidátských zemí.

<sup>2</sup> Čl. 141 odst. 4 (konsolidované) Smlouvy o založení Evropského společenství.

dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů"<sup>3</sup>, jinými slovy možnost přijímat tzv. pozitivní opatření (akce)<sup>4</sup>. Vytvářením rovných příležitostí pro muže a ženy se fakticky naplňují práva formálně deklarovaná ve Smlouvě o založení Evropského společenství (dále jen „Smlouva ES“), stanovená směrnicemi ES a rozpracovaná právními řády členských států, jakož i doporučení orgánů Evropské unie, aplikovaná na území členských států. Rovné příležitosti v praxi pak vytvářejí orgány veřejné správy na všech územních úrovních, zaměstnavatelé, případně jiné subjekty v rámci svých aktivit.

Přestože v České republice již došlo k transpozici příslušných směrnic ES do pracovněprávní legislativy a pracovněprávní oblast ochrany před diskriminací je v souladu s požadavky práva ES, nejeví se úprava této oblasti jako ideální. Z formulace jednotlivých ustanovení, která byla do těchto předpisů vložena v souvislosti s transpozicí jednotlivých směrnic, lze nabýt dojmu, že jejich účelem je pouze formální splnění požadavků Společenství, bez zřetele na dosažení skutečné efektivity. Jedná se zejména o tu skutečnost, že úprava této oblasti, českému právu donedávna poměrně cizí, byla do příslušných předpisů implementována pouze ve velmi striktním znění, často formou překladu základních ustanovení transponované směrnice. Při této úpravě nebyl zohledněn předchozí vývoj této oblasti v členských státech ES, zejména bohatá judikatura Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“), která některé instituty dále rozvíjí a zpřesňuje.

Cílem této práce je na tuto rozporuplnost poukázat, zejména, jak bylo již uvedeno výše, věnovat se některým problematickým prvkům oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace a to zejména z hlediska rozhodnutí ESD, který jako jediný je oprávněn podávat závazné výklady evropského práva.

## 2. Východiska evropské úpravy

Oblast rovného zacházení (nebo též zákazu diskriminace) je jednou z nejdůležitějších a také nejkomplicovanějších oblastí evropského pracovně-sociálního práva. Jak je někdy nesprávně chápáno, nezaměřuje se však na dosažení absolutní rovnosti mezi různými skupinami osob (zejména mezi muži a ženami), ale na dosažení rovných příležitostí („equal opportunities“),

---

<sup>3</sup> Čl. 4 odst. 1 Úmluvy (OSN) o odstranění všech forem diskriminace žen, uveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 62/1987 Sb.

<sup>4</sup> též někdy "afirmativní akce" či "vyrovnávací opatření" (akce).

tedy na stav, kdy jednotlivci reprezentující různé skupiny osob budou mít rovné „startovací podmínky“.

Kromě mnoha významných mezinárodních organizací, které se v této oblasti vyvíjeli a stále vyvíjejí iniciativu, jako jsou Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce<sup>5</sup>, Rada Evropy, hrála i ES v tomto směru důležitou roli a to jednak přijetím článku 119 ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství („EHS“) z roku 1957, který obsahuje princip rovné odměny za stejnou práci a dále následným přijetím několika směrnic:

- 1975: týkající se k aplikaci rovné mzdy pro muže a ženy;<sup>6</sup>
- 1976: týkající se provedení principu rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky;<sup>7</sup>
- 1978: vztahující se k postupnému zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení;<sup>8</sup>
- 1986: o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení;<sup>9</sup>
- 1997: o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví;<sup>10</sup>
- 2000: stanovující obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání;<sup>11</sup>
- 2000: provádějící zásadu rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ;<sup>12</sup>

Amsterdamská smlouva (1997) a její nový článek 141 („článek 141“) posílili cíle a účely Společenství významným způsobem. Především, rovnost mužů a žen se stává jedním z hlavních úkolů Společenství (článek 2 Smlouvy ES). Ke článku 3 Smlouvy ES je připojen druhý odstavec, podle něž Společenství „*při všech činnostech uvedených v tomto článku*

<sup>5</sup> Z hlediska ochrany před diskriminací je relevantní zejména Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání č. 111 (č. 465/1990 Sb.); pro tehdejší Československo vstoupila v platnost 21. ledna 1965. Úmluva zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání.

<sup>6</sup> 10. února 1975, č. 75/117/EHS, O.J. L 45/19 z 19. února 1975

<sup>7</sup> 9. února 1976, č. 76/207/EHS, O.J. L 39/40 z 14. února 1976, změněno Směrnicí 2002/73/ES Evropského parlamentu a Rady 23. září 2002, O.J. L 269 z 5. října 2002

<sup>8</sup> 19. prosince 1978, č. 79/7/EHS, O.J. L 6/24 z 10. února 1979

<sup>9</sup> 24. července 1986, č. 86/378/EHS, O.J. L 45/40 z 12. srpna 1986, změněno Směrnicí 96/97/EHS z 2. prosince 1996

<sup>10</sup> 15. prosince 1997, č. 97/80/ES, O.J. L 14/6 z 20. ledna 1998

<sup>11</sup> 27. listopadu 2000, č. 2000/78/ES, O.J. L 303 z 2. prosince 2000

<sup>12</sup> 29. června 2000, č. 2000/43/ES, O.J. L 180 z 19. července 2000

*usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy*“ (článek 3(2) Smlouvy ES).

Obzvláště článek 13 Smlouvy ES má zvláštní důležitost, která spočívá v poskytnutí širokého spektra základů (důvodů na jejichž základě diskriminace vzniká) k boji s diskriminací. Prakticky to ES umožňuje 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*“. Na základě článku 13 byly přijaty dvě důležité směrnice, jmenovitě Směrnice Rady 2000/43/ES provádějící zásadu rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ<sup>13</sup> a Směrnice Rady 2000/78/ES stanovující obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>14</sup>.

Již zmiňovaný článek 141 obsahuje mnoho významných novinek. Zejména poprvé byla samostatně zmíněna „*rovnocenná práce*“. Důležitý je zejména odstavec 3. Poskytuje nový podklad k přijetí opatření k zajištění aplikace principu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v záležitostech zaměstnání a povolání. Nadto zvyšuje roli Evropského parlamentu (dále jen „EP“): rozhodnutí mohou být přijímána kvalifikovanou většinou v souladu se spolu rozhodovací procedurou.

Dané problematice se věnuje i Charta základních práv Evropské unie (dále jen „Charta“), která byla vyhlášena při příležitosti setkání v Nice (7.12.2000). Článek 20 Charty prohlašuje, že „*před zákonem jsou si všichni lidé rovni*“, zatímco článek 21 stanoví:

1. Každá diskriminace z jakéhokoli důvodu, např. z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysů, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jakéhokoli jiného přesvědčení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace se zakazuje.
2. V oblasti aplikace Smlouvy o založení Evropského společenství a Smlouvy o Evropské unii se zakazuje každá diskriminace z důvodu státní příslušnosti; zvláštní ustanovení těchto smluv tím nejsou dotčena.

Článek 23 Charty týkající se rovnosti mezi muži říká: „*Rovnost mezi muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměňování za ni musí být zajištěna. Zásada rovnosti*

<sup>13</sup> 29. června 2000, č. 2000/43/ES, O.J. L 180 z 19. července 2000

<sup>14</sup> 27. listopadu 2000, č. 2000/78/ES, O.J. L 303 z 2. prosince 2000

*nebrání v tom, aby byla zachována nebo přijata opatření, která stanoví zvláštní výhody pro nedostatečně zastoupené pohlaví“.*

### **3. Rovná odměna pro muže a ženy**

Formální rovnost občanů bez rozdílu pohlaví je u nás, obdobně jako v ostatních evropských státech, zaručena Ústavou, resp. Listinou základních práv a svobod, která je její součástí. Společenství se však nespokojuje pouze s obecně a neutrálně deklarovanou rovností občanů, a na základě zkušeností s faktickým prosazováním rovných příležitostí mužů a žen trvá na tom, aby byl v členských státech důsledně zaveden a právem rozpracován princip, na jehož základě se zaměstnaným ženám dostane od jejich zaměstnavatelů srovnatelného zacházení jako zaměstnaným mužům.

V souladu s tímto požadavkem, zahrnují Společenství ve Smlouvě ES mezi hlavní úkoly „*rovné zacházení s muži a ženami*“ (článek 2 Smlouvy ES) a „*odstraňování nerovností a podporu rovného zacházení s muži a ženami*“ (článek 3 odst. 2 Smlouvy ES). Článek 13 Smlouvy ES dále zmocňuje orgány Společenství, aby učinily opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace a článek 141 Smlouvy ES stanoví zásadu rovného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci mezi muži a ženami.

Dle článku 2 Smlouvy ES je tedy jedním z hlavních poslání Společenství zajištění podpory rovného zacházení pro muže a ženy. Prostředky k dosažení tohoto cíle stanoví článek 3 Smlouvy ES. Ten dále ve svém odstavci 2. ukládá, aby při všech těchto činnostech usilovalo Společenství o odstranění nerovností a podporovalo rovné zacházení pro muže a ženy.

Obsah tohoto principu, jeho působnost a základní postupy jeho naplnění jsou dále rozpracovány směrnicí Rady č.75/117/EHS z 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy („Směrnice z roku 1975“), která zmíněný čl. 141 Smlouvy provádí a směrnicí Rady č. 76/207/EHS z 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky („Směrnice z roku 1976“).

Podstatou principu rovného zacházení s muži a ženami je zákaz diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich příslušnosti k pohlaví. V zájmu vyloučit tuto diskriminaci jednoznačně a důsledně, je její zákaz formulován včetně dodatku, že diskriminační jednání není ospravedlnitelné tím, že zaměstnavatel poukáže na rodinný nebo manželský stav uchazečky či



uchazeče o zaměstnání (zaměstnankyně / zaměstnance), resp. na obtíže, které se zřejmě dají očekávat nebo existují při zaměstnávání občanky / občana, vykonávajícího souběžně se zaměstnáním povinnosti k rodině nebo / a dětem.

Jak bylo zmíněno, reflexí na základní ustanovení týkající se rovného zacházení s muži a ženami v pracovněprávní oblasti je článek 141 Smlouvy ES, požadující ve svém odstavci 1., aby členské státy zajistily uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Článek 141, který byl výsledkem francouzské iniciativy<sup>15</sup>, má dva hlavní cíle:

- Sociální cíl

Formulovat princip rovného zacházení, který byl již včleněn do komunitárního práva Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 100;

- Ekonomický cíl

„Vytvořit překážku jakýmkoliv pokusům „sociálního dumpingu“ užíváním méně placené ženské práce než mužské, a tím dosáhnout jednoho ze základních cílů společného trhu – dosažení systému zaručující, že konkurence nebude narušena.“<sup>16</sup>

Jak je uvedeno v preambuli Smlouvy, článek 141 je součástí sociálních cílů zaměřených na sociální pokrok. ESD již opakovaně deklaroval, že úcta k základním lidským právům je jedním ze základních principů práva Společenství, jejichž dodržování má Společenství povinnost zajistit. Není pochyb o tom, že odstranění diskriminace na základě pohlaví tvoří část těchto základních práv.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Při sjednávání Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (Římské smlouvy) trvali zástupci Francie na tom, aby smlouva zavazovala členské státy k dodržování zásady, že ženy budou mít právo na stejnou odměnu za práci jako muži. Proti tomuto požadavku zástupci ostatních smluvních stran nejprve namítali, že v hospodářské dohodě nemůže mít místo závazek z oblasti lidských práv. Poté se postupně nechali přesvědčit na základě argumentace, že bez přijetí tohoto závazku by se v důsledku volného pohybu pracovníků zhoršilo pracovněprávní postavení Francouzek, které sice mají ve Francii garantováno právo na odměnu za práci za stejných podmínek jako muži, ale mimo její území by ho garantované neměly. Rozdílné postavení zaměstnaných žen v rámci Společenství by se tak stalo překážkou volného pohybu pracovníků. Francouzský požadavek byl akceptován v podobě čl. 119 smlouvy, který byl Amsterodamskou smlouvou z 2. října 1997 novelizován a přečíslován na čl. 141 (European Labour Law, Roger Blanpain, 2003 Kluwer Law International).

<sup>16</sup> C.O.J., 15. května 1986, *M. Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, č. 222/84, ECR, 1986.

<sup>17</sup> 15. června 1978, *G. Defrenne v. Sabena*, č. 149/77, ECR, 1978, 1365.

Článek 141 spolu se směrnicemi mají obecný rámec působnosti, který vyplývá z podstaty zásady rovného zacházení a tedy se tyto vztahují stejnou měrou jak na soukromý sektor, tak na sektor veřejný<sup>18</sup> i na osoby samostatně výdělečně činné.<sup>19</sup>

V souladu s článkem 1(a) směrnice z roku 1976 (v platném znění<sup>20</sup>) „Členské státy berou aktivně v úvahu cíl rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností v oblastech přístupu k zaměstnání, včetně povýšení a přípravy k povolání, pracovních podmínek a sociálního zabezpečení.“

### 3.1. Muži a ženy, otázky sexuální orientace

Článek 141 Smlouvy zakazuje diskriminaci mezi muži a ženami. Ačkoli se výklad tohoto ustanovení jeví na první pohled jednoduše, tato problematika, jak někdy vyplývá z rozhodovací praxe ESD, tak jednoznačná není.

V případě *P. and S. and Cornwall County Council*,<sup>21</sup> který se týkal občana s transsexuální deviací, bylo stanoveno, že zásada rovného zacházení mezi muži a ženami se vztahuje i na případy osob, které deklarují své opačné pohlaví. ESD vzal v úvahu, že se diskriminační chování ve skutečnosti týká výhradně pohlaví dotčené osoby. Úvaha, která vede k závěru, že nerovné zacházení je v tomto případě zakázáno jako diskriminace z toho důvodu opačného pohlaví, je ale limitována pouze na případy, kdy se dotčená osoba považuje za osobu opačného pohlaví. V těchto případech se pak nejedná o diskriminaci na základě odlišné sexuální orientace.

V případě *Grant v. South West Trains Ltd.*<sup>22</sup> vyvstala zásadní otázka, zda v případě, kdy zaměstnavatel poskytuje cestovní slevy manželovi/ manželce zaměstnance a osobám opačného pohlaví než je zaměstnanec, který má s touto osobou trvalý vztah mimo manželství, lze jeho odmítnutí poskytnout tuto cestovní slevu osobě stejného pohlaví se kterou má zaměstnanec trvalý vztah mimo manželství považovat jako učiněné v rozporu s článkem 141 Smlouvy a směrnicí z roku 1975.

<sup>18</sup> C.O.J., *G. Defrenne v. Sabena*, 8. dubna 1976, č. 43/75, IELL, Case Law, č. 22. ECJ, *Hellen Gester v. Freistaat Bayern*, 2. října 1997, C-1/95, ECR, 1997, 5253.

<sup>19</sup> C.O.J., 8. listopadu 1983, *Komise v. U.K. Great Britain and Northern Ireland*, č. 165/82, ECR, 1983, 3431.

<sup>20</sup> Ve znění směrnice Parlamentu a Rady č. 2002/73/ES.

<sup>21</sup> C.O.J., 30. dubna 1996, *P. and S. and Cornwall County Council*, C-13/94, ECR, 1996, 2143.

<sup>22</sup> C.O.J., 17. února 1998, *L.J. Grant/South West Trains Ltd.*, C-249/96, ECR, 1998, 6.I-0621.

Odmítnutí poskytnout paní Grantové slevu zaměstnavatel odůvodnil tím, že nespĺnila zaměstnavatelovy podmínky na takovou slevu a to tím, že nežila s manželem nebo osobou opačného pohlaví, s kterou by měla mít trvalý vztah minimálně po dobu dvou let. Sleva na cestování byla tedy zamítnuta z důvodu, že zaměstnankyně žila s osobou stejného pohlaví. ESD určil, že jelikož se podmínky stanovené zaměstnavatelem vztahují stejnou měrou jak na mužské tak i ženské zaměstnance, nemohou být tato pravidla posouzena jako diskriminační na základě pohlaví.

Soud také posuzoval, zda-li osoby, které mají stálý vztah s osobou stejného pohlaví jsou v rovnocenné situaci jako osoby, které mají manžela nebo žijí s osobou opačného pohlaví. K tomuto ESD konstatoval, že pro tento případ Společenství nepřijalo jakákoliv rovnocennost upravující pravidla.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v současné evropské legislativě není stálý poměr dvou osob stejného pohlaví staven na stejnou úroveň jako manželství či dlouhodobý vztah mimo manželství dvou osob opačného pohlaví. Zaměstnavatel tedy není z pohledu práva Společenství povinen nakládat s osobami žijícími s osobou stejného pohlaví rovnoměrně jako s osobami žijícími v manželském svazku či jiném dlouhodobějším vztahu s osobou opačného pohlaví.

### 3.2. Pojem rovného zacházení

Pojem „rovné zacházení,“ je upraven odlišně v různých dokumentech Společenství. Ve směrnici z roku 1975, je pojem rovného zacházení definován jako „*odstranění veškeré diskriminace z důvodu pohlaví*“ (článek 1). Směrnice z roku 1976 (v platném znění) již obsahuje definici následující: „*Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení<sup>23</sup> se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.*“

Směrnice zahrnuje všechny formy rozlišování nebo rozdílného zacházení. Má na mysli ovšem tzv. „cílovou“ diskriminaci: existence diskriminace nepožaduje určitý záměr diskriminovat, zda v konkrétním případě k diskriminaci došlo nebo ne tedy záleží na výsledku.

---

<sup>23</sup> Směrnice ve svém článku 2 (2) tak stanoví co má na mysli pod pojmem *přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování*. Jednotlivé definice se v zásadě neliší od definic stanovených ve směrnici Rady č. 2000/78/ES, kterým je věnována kapitola 4.

V této souvislosti tedy vyvstává otázka, zda-li právo Společenství má na mysli rovnost v příležitosti (tedy sleduje-li rovnost ‚od počátku‘) či rovnost ve výsledku (tedy sleduje-li rovnost pouze ‚na závěr‘). V případě rovné odměny není pochyb, že právo Společenství klade důraz na rovnost ve výsledku. Toto ovšem neplatí pro všechna ustanovení směrnice z roku 1976. V případech přístupu k zaměstnání<sup>24</sup> včetně povýšení směrnice stanoví požadavek rovnosti v příležitosti. To ve skutečnosti znamená, že žadatel nemá nárok na pracovní místo o které se uchází. Dále v případech pracovních podmínek včetně propouštění požaduje směrnice rovnost ve výsledku.

### 3.2.1. Přímá a nepřímá diskriminace

Právo Společenství zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci: přímou diskriminaci na základě pohlaví, nepřímou diskriminaci v případě jsou-li použita jiná měřítká, která jsou na první pohled objektivní a přijatelná, ale ve skutečnosti vedou k diskriminačnímu zacházení s jedním pohlavím. Ohledně rovného zacházení nalezneme v článku 2 (2) směrnice z roku 1976 (v platném znění) toto: „... *nepřímá diskriminace: pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.*“

Podobnou definici nalezneme ve směrnici z 15. prosince 1997<sup>25</sup> „*k nepřímé diskriminaci dochází 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*“ článek 2 (2). Toto ustanovení se týká rovné odměny stejně tak jako článek 141 a směrnice z roku 1975.

V případě *Jeanette Jenkins v. Kingsgate* ESD rozhodoval ohledně této problematiky ve vztahu k částečnému pracovnímu úvazku. Paní Jenkinsová byla zaměstnankyně na částečný úvazek, která byla odměňována hodinovou mzdou, jež byla o 10% nižší než hodinová mzda vyplácená v případě práce na plný úvazek. Soud rozhodl, že rozdíl

<sup>24</sup> C.O.J., 10. dubna 1983, *Colson and Kamann*, č. 14/83, ECR, 1983, 1891.

<sup>25</sup> Směrnice Rady č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

v odměňování pracovníků pracujících na částečný nebo plný úvazek není diskriminací zakázanou článkem 141 Smlouvy, pokud se ve skutečnosti nejedná pouze o snížení odměny pracovníků na částečný úvazek nepřímým způsobem z toho důvodu, že tato skupina pracovníků je složena výhradně či převážně z žen.<sup>26</sup>

Stejný problém byl řešen v případě *Karin von Weber Hartz v. Bilka-Kaufhaus* kde pracovníci na částečný úvazek získávali nárok na penzi ze zaměstnaneckého sociálního fondu („company scheme“) pouze za předpokladu, že během dvaceti let pracovali alespoň patnáct let na plný úvazek. ESD znovu zkonstatoval, že porušení článku 141, v případě kdy pracovníci pracující na částečný úvazek jsou vyloučeni z nároku na penzi, by přicházelo v úvahu za předpokladu, že by se toto vyloučení dotklo nepoměrně většího počtu žen, než mužů a pokud by zaměstnavatel neprokázal, že se toto vyloučení nezakládá na objektivně odůvodnitelných faktorech, nevztahujících se k diskriminaci na základě pohlaví.<sup>27</sup>

Toto rozhodnutí bylo potvrzeno v případě *Helga Nimz v. Hamburg* který se týkal sporu paní Nimzové a jejího zaměstnavatele Hamburg Stadt, který paní Nimzové odmítl zvýšit plat, s odvoláním na uzavřenou kolektivní smlouvu, protože paní Nimzová pracuje méně než tři čtvrtiny normální pracovní doby. ESD označil uvedené jednání za diskriminační, ledaže zaměstnavatel může prokázat, že zde existují okolnosti, které závisí pro jejich objektivnost obzvláště na vztahu mezi charakterem vykonávaných povinností a zkušenostmi, které pracovník získá výkonem těchto povinností po odpracování určitého počtu pracovních hodin.

V případě ustanovení kolektivní smlouvy zakládající nepřímou diskriminaci, je národní soud povinen neaplikovat tato ustanovení, aniž by požadoval či čekal na předchozí odstranění těchto ustanovení na základě kolektivního vyjednávání či jiným způsobem a povinen použít ta ustanovení, která se vztahují na ostatní pracovníky.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> 31. března 1981, č. 96/80, ECR, 1981, 911. V tomto případě se zaměstnavatel hájil tím, že vyplácel nižší odměnu zaměstnancům na částečný úvazek proto, aby je motivoval k přechodu na plný úvazek. K tomuto problému se vztahuje dále rozhodnutí C.O.J., 13. června 1989, *Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäude-reinigung GmbH & Co. KG*, č. 171/88, ECR, 1989, 2743.

<sup>27</sup> C.O.J., 13. květen 1986, č. 170/84, IELL, Case Law, č.93; k této problematice se věnuje dále C.O.J., 27. června 1990, *M. Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg*, č. C-33/89, dočasné poskytnutí odstupného („temporary severance grant“) pouze pro pracovníky na částečný úvazek zajištěné kolektivní smlouvou, ECR, 1990, 2591.

<sup>28</sup> 7. února 1991, *Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg*, C-184/89, ECR, 1991, 297.

Problém nepřímé diskriminace byl také diskutován v případě *Luisia Sabbatini v. Evropský parlament*. Sabbatiniová, úředník Společenství ztratila z důvodu uzavření manželství nárok na příspěvek za vyslání do zahraničí („expatriation allowance“). V souladu s pracovněprávní úpravou vztahující se na zaměstnance Společenství, „úředník, který uzavře sňatek s osobou, která ke dni sňatku nemá nárok na tento příspěvek, ztrácí nárok na příspěvek za vyslání do zahraničí, ledaže se úředník tímto stane hlavou domácnosti.“

Pojem hlava domácnosti se prakticky vztahuje pouze na ženaté úředníky mužského pohlaví, zatímco úřednice jsou považovány za hlavu domácnosti pouze ve zvláštních případech, např. pokud je manžel invalidní nebo vážně nemocen.

ESD určil, že odebrání příspěvku z důvodu uzavření sňatku příjemce by mohlo být oprávněné pouze v případech ve kterých je tato změna rodinné situace způsobila změnit stav vyslání<sup>29</sup>, který je důvodem pro zmíněný příspěvek. Avšak v této souvislosti nesmí být s úředníky zacházeno odlišně podle toho zda-li to jsou ženy nebo muži; zda-li se má hledět na pracovníka jako na vyslaného či nikoliv musí být závislé na stejných kritériích, odlišných od pohlaví.<sup>30</sup>

V případě *Regina v. Secretary of State for Employment* se ESD věnuje prokazování diskriminačních dopadů opatření členských států.

Podle názoru ESD k prokázání, že určité opatření přijaté členským státem má nerovný dopad mezi muži a ženami v takové míře, kterou článek 141 považuje za nepřímou diskriminaci, musí národní soudy ověřit, zda dostupné statistiky vypovídají, že značně menší procento žen než mužů je schopné splnit požadavky uložené tímto opatřením. V takovém případě se pak bude jednat o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, ledaže je takové opatření ospravedlnitelné objektivními okolnostmi, které nejsou diskriminační na základě pohlaví.

Pokud značně menší procento žen oproti mužům je schopné splnit určitý požadavek, je na členském státu, jako autorovi domnělého diskriminačního pravidla, dokázat, že zmiňované pravidlo reflektuje legitimní cíl své sociální politiky a že tento cíl se netýká

<sup>29</sup> Rozumí se situace kdy pracovník pracuje v jiném státě, než kde má rodinné zázemí.

<sup>30</sup> 7. červen, č. 20/71, ECR, 1972, 363.

jakékoli diskriminace na základě pohlaví a že použité způsoby k dosažení tohoto cíle lze rozumně považovat za přiměřené.<sup>31</sup>

### 3.2.2. Výjimky

Výjimky z pravidla rovného zacházení jsou upravené v článku 2 (6) a (7) směrnice z roku 1976 (v platném znění). Jelikož se jedná o ustanovení vylučující aplikaci základního pravidla rovného zacházení, musí být vykládány restriktivně.<sup>32</sup>

#### 3.2.2.1. Podstata činnosti

Podle článku 2 (6) směrnice z roku 1976 (v platném znění):

*„Členské státy mohou stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“*

V této souvislosti by mělo být zdůrazněno, že článek 2 (6) hovoří pouze o možnosti a nikoli o povinnosti. V souladu s článkem 9 (2) ovšem členský stát musí sestavit úplný a ověřitelný seznam, v jakékoli formě, zaměstnání a činností vyloučených z aplikace principu rovného zacházení a oznámit Komisi důsledky tohoto vyloučení. Komise musí poté ověřit použití takových opatření.<sup>33</sup>

V případě *Commission v. UK of Great Britain and Northern Ireland*, Velká Británie vyhlásila výjimku z principu rovného zacházení na případy zaměstnávání v soukromých domácnostech, malých podnicích kde počet pracovníků nepřesáhne pět a porodní asistentky. Velká Británie byla názoru, že tyto výjimky jsou oprávněné: *“protože v těchto případech vznikají blízké osobní vztahy mezi*

<sup>31</sup> C.O.J., 9. února 1999, *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*, případ C-167/97, ECR, 1999, 623.

<sup>32</sup> C.O.J., 15. květen 1986, *M. Johnson v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, č. 222/84, ECR, 1986, 1651.

<sup>33</sup> C.O.J., 21. květen 1985, *Komise v. Německo*, č. 248/83, ECR, 1985, 1459.

*zaměstnanci a zaměstnavateli, nebylo by právně možné zamezit zaměstnavatelům zaměstnávání osob určitého pohlaví.“*

Co se týče domácností, ESD určil, že je nepopiratelné, že toto odůvodnění může být přesvědčivé v případech určitých kategorií zaměstnání, ale rozhodně se to netýká všech posuzovaných případů. Ohledně malých podniků Soud shledal, že Velká Británie nepředložila žádný argument, který by prokazoval, že v podnicích této velikosti, by určité pohlaví pracovníka bylo podstatným prvkem vyplývajícím z okruhu činností nebo souvislostí za kterých jsou tyto činnosti uskutečňovány. Výjimka týkající se porodních asistentek byla však přijatelná. ESD připustil, že v současné době může vzájemné pochopení hrát důležitou roli ve vztazích mezi pacientkou a porodní asistentkou.

Případ *Johnston v Chief Constable of Ulster, Northern Ireland*<sup>34</sup> se týkal paní Johnstonové, která nebyla přijata na pozici policisty („full-time officer“) z důvodu rozhodnutí, dle kterého, by obecné policejní služby, často zahrnující činnosti vyžadující držení střelných zbraní, neměly být určeny ženám. V důsledku toho paní Johnstonová přijala práci na částečný úvazek jako spojovatelka („communications assistant“) s nižší mzdou. ESD byl toho mínění, že členský stát může, při rozhodování o omezení policejní služby ve prospěch mužů ozbrojených střelnými zbraněmi, v situaci která je charakterizovaná častým výskytem vražd, vzít v úvahu požadavek veřejné bezpečnosti.

Jak již bylo naznačeno výše, členský stát je povinen v pravidelných intervalech zkoumat výjimky vyplývající z článku 9 (2) (v platném znění) aby zjistil, zda-li jsou stále, ve světle společenského vývoje, oprávněné a měly by být dále upraveny. Současně musí o výsledcích jejich zjištění informovat Komisi.

V této souvislosti se v České republice jeví jako problematický názor, dle kterého je třeba výjimky z aplikace práva na rovné příležitosti pro ženy formulovat jako „blokové“ – tedy umožnit, aby se principy práva rovného zacházení nevztahovaly na opatření odůvodněná jen zcela obecně ochranou žen. Tento názor je většinou

---

<sup>34</sup> Dále také C.O.J., 26. října 1999, *Angela Maria Sirdar v. The Army Board and Secretary of State for Defence*, případ C-273/97, ECR, 1999, 7403. C.O.J., 11. ledna 2000, *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland*, případ C-285/98, ECR, 2000, 69.



zdůvodňován odkazem na čl. 29 (1) Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), podle něhož „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky“. V Listině ovšem nelze nalézt jakýkoliv podklad pro tvrzení, že by ústavodárce „právem na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky“ zamýšlel umožnit vylučovat ženy z výkonu zákonem určených druhů práce. Takový argument by vedl k paradoxnímu závěru, že „právo na zvýšenou ochranu“ je vlastně totožné s upřením práva.<sup>35</sup>

### 3.2.2.2. Ochrana žen a mateřská dovolená, rodičovská dovolená

Článek 2 (7) směrnice z roku 1976 (v platném znění) stanoví, že směrnicí „nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.“ Kromě toho musí být tato výjimka podle Komise vykládána restriktivně.<sup>36</sup> ESD však určil, že směrnice nechává na členských státech rozhodnutí, zda přijmou nějaká společenská opatření k zaručení ochrany žen ve spojitosti s těhotenstvím a mateřstvím, a to ohledně jak způsobu ochranných opatření tak detailní úpravy pro jejich provedení. V případě *Johnston v. Chief Constable*, Soud shledal, že:

*„je jasné z výslovného poukazu na těhotenství a mateřství, že směrnice zamýšlí ochraňovat biologické postavení ženy a zvláštní vztah, který existuje mezi ženou a jejím dítětem.“*

Žena na mateřské dovolené je oprávněna, po ukončení této mateřské dovolené, vrátit se ke své původní práci, nebo k jiné odpovídající práci jejíž předmět a podmínky nejsou pro ní méně výhodné a mít prospěch z každého zlepšení pracovních podmínek, ke kterému by byla oprávněna během své nepřítomnosti.

Jakékoli méně příznivé zacházení s ženami spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou, zakládá ve smyslu směrnice 92/85/EHS<sup>37</sup> diskriminaci podle této směrnice (článek 2 (7) v platném znění).

<sup>35</sup> Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2004 Gender Studies, o.p.s., Gorazdova 20, Praha 2.

<sup>36</sup> C.O.J., 12. července 1984, *Ulrich Hofman v. Barmer Ersatzkasse*, č. 184/83, ECR, 1984, 3047.

<sup>37</sup> Směrnice Rady č. 92/85/EHS z 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, matek krátce po porodu a matek kojících.

Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC<sup>38</sup> a směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)<sup>39</sup>.

Prvně zmíněná směrnice vznikla zvláštní metodou přijímání komunitárního právního aktu. Rada jím de facto bere za svůj obsah smlouvy, uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání nejvýznamnějšími evropskými sociálními partnery. Rada tím veřejně vyjadřuje faktický respekt k výsledkům kolektivního vyjednávání a k jeho aktérům; tento respekt projevuje tím, že v rámci ES se tato smlouva stává závaznou.

Evropský institut "rodičovské dovolené" je z hlediska principu rovného zacházení s muži a ženami podstatně vyspělejší formou tzv. "další mateřské dovolené", známé z našeho zákoníku práce<sup>40</sup>. Rodičovská dovolená patří ve smyslu směrnice mezi zákonné individuální nároky zaměstnanců, jejichž podmínky a rozsah postrádají jakoukoliv vazbu na příslušnost zaměstnanců k pohlaví. Záměrem směrnice je, aby byl nárok na rodičovskou dovolenou běžně dosažitelný kterémukoliv z rodičů (včetně adoptivních), a tím zároveň prolomit tradiční představu zaměstnavatelů, že nárok na péči o dítě bude uplatňovat výhradně matka. Nárok je nepřenositelný a směrnice nebrání tomu, aby ho souběžně čerpali oba rodiče.

Zákoník práce se s požadavky směrnice vypořádal transformací podmínek nároku na další mateřskou dovolenou do podmínek nároku na nově zřizovanou rodičovskou dovolenou. Nesystémově však působí formální zařazení institutu rodičovské dovolené mezi ustanovení o zvláštní ochraně žen<sup>41</sup>; záměrem institutu rodičovské dovolené je vymanit tento nárok z obecné představy, že náleží výlučně matce. Za zmínku dále stojí, že rozsah stávajícího nároku na rodičovskou

<sup>38</sup> C.O.J., č. L 145, 19.6. 1996, s. 4. Dohoda je uzavřena mezi organizacemi - Evropským svazem zaměstnavatelských sdružení (UNICE), Evropským centrem podniků s veřejnou účastí a podniků působících v obecném zájmu (CEEP) a Evropskou odborovou konfederací (ETUC).

<sup>39</sup> C.O.J., č. L 348, 28. 11. 1992, s. 1.

<sup>40</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>41</sup> Zákoník práce, Hlava sedmá, Pracovní podmínky žen a mladistvých.

dovolenou, s možnou dobou jeho čerpání v délce až dva a půl roku, mnohonásobně přesahuje stanovenou minimální dobu nároku na rodičovskou dovolenou, která podle směrnice činí 3 měsíce. Zejména tento rozdíl svědčí o tom, že ve srovnání s členskými státy Evropské unie klade naše právo mnohem vyšší nároky jak na zaměstnavatele, tak - byť nepřímo - i na systém státní sociální podpory hmotně zajišťující rodiče po dobu trvání jejich nároku.

V dané souvislosti je třeba dodat, že směrnice netrvá na tom, aby byla v souvislosti s jejím přijetím úroveň dosavadního stejného nebo obdobného národního nároku za všech okolností zachována tak, jak to např. vyžaduje směrnice Rady č. 92/85/EHS; požaduje jen, aby neklesla pod úroveň, kterou sama garantuje. Pro úplnost: směrnice o rodičovské dovolené dokonce netrvá ani na požadavku, aby byl rodič po dobu čerpání nároku hmotně zabezpečen, např. dávkou nemocenského pojištění.

Dále je třeba uvést, že směrnicí o rodičovské dovolené je zároveň v Evropském společenství garantováno pracovní volno zaměstnance z důvodu naléhavého výkonu rodinných povinností v případě úrazu nebo ošetřování člena rodiny. Předpokladem nároku je, aby péče o dítě nebo člena rodiny byla objektivně nepostradatelná; stanovení jeho podmínek a rozsahu je v kompetenci členských států<sup>42</sup>.

### 3.2.2.3. Pozitivní diskriminace

V článku 2 (8) směrnice z roku 1976 (v platném znění) je zakotveno následující: *„Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 (4) Smlouvy za účelem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami.“*

Článek 141 (4) Smlouvy dále upravuje:

*„S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro přecházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře.“*

<sup>42</sup> V českém pracovním právu je tento nárok upraven v § 127 (důležité osobní překážky v práci) a dále navazujících ustanovení.

Deklarace, jež byla připojena k Amsterdamské smlouvě vysvětluje, že hlavním cílem členských států při přijímání takových opatření musí být zlepšení situace žen v zaměstnání a povolání.

Ohledně této problematiky přijal ESD nejprve velmi rozporuplné rozhodnutí v případě Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (město Brémy)<sup>43</sup>. Jednalo se o následující:

V závěrečné fázi výběrového řízení na místo vedoucího úseku („section manager“) v oddělení parků města Brémy zbyli dva kandidáti: Pan Eckhard Kalanke, žalobce v hlavním řízení, držitel diplomu v oboru zahradnictví a krajinné architektury pracující od roku 1973 jako zahradnický zaměstnanec v oddělení parků na pozici zástupce vedoucího úseku; a paní Glissmannová, držitelka diplomu v oboru krajinná architektura od roku 1983 a také zaměstnaná, od roku 1975, jako zahradnický zaměstnanec oddělení parků. Výběrová komise odmítla povýšit pana Kalankeho.

Odvolání pana Kalankeho k arbitráži („arbitration“) vedlo k doporučení v jeho prospěch. Výběrová komise poté prohlásila, že arbitráž nerozhodovala správně a odvolala se ke smírčí radě („conciliation board“), která v rozhodnutí závazném pro zaměstnavatele, rozhodla, že oba kandidáti jsou kvalifikováni stejně a tedy v tomto případě v souladu s brémským zákonem o rovném zacházení, má být dána přednost ženě.

Před pracovním soudem, pan Kalanke poukazoval na fakt, že byl lépe kvalifikovaný než paní Glissmannová, tedy na skutečnost, kterou smírčí rada neuznala. Argumentoval, že svým systémem kvót je brémský zákon o rovném zacházení v rozporu, kromě dalšího, se Spolkovou ústavou a Spolkovým občanským zákoníkem. Jeho žaloba byla u první instance zamítnuta a dále, zamítnuto i odvolání před krajským pracovním soudem.

Federální pracovní soud se dotazoval ESD, kromě dalšího, zda článek 2 (1) a (4)<sup>44</sup> směrnice z roku 1976 musí být vykládán tak, že zahrnuje i ta zákonná ustanovení, podle kterých jsou při obsazování míst ve vyšších platových třídách

<sup>43</sup> 17. října 1995, případ č. C-450/93, ECR, 1995, 3051.

<sup>44</sup> Článek 2 (4) směrnice z roku 1976 : „Toute directive ne s'applique pas aux dispositions relatives à la promotion professionnelle des femmes, en particulier à l'élimination des inégalités existantes dans les domaines mentionnés à l'article 1 (1).“

upřednostňovány ženy, stejně kvalifikované jako muži ucházející se o toto místo, a to za okolností, kdy je účast žen v těchto oborech výrazně nízká; za výrazně nízkou účast se považuje stav, kdy ženy netvoří ani polovinu personálu zařazeného v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině zaměstnanců v organizačním útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře.

Soud odůvodňoval svůj výrok následovně:

Národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a ženy kandidující na stejné místo mají stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast výrazně nízká, je diskriminací na základě pohlaví. Je však nutné zvážit, zda takové národní pravidlo je přípustné ve smyslu článku 2 (4), který stanoví, že *„touto směrnicí nejsou dotčena opatření k podpoře rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen.“*

Toto ustanovení je speciálně a výhradně určeno jako oprávnění k opatřením, která, ač se mohou jevit jako diskriminační, mají v podstatě sloužit k odstraňování a zmírňování projevů nerovnosti, které se v praxi vyskytují<sup>45</sup>. Nicméně, jako derogace individuálního práva stanoveného směrnicí, musí být článek 2 (4) vykládán striktně<sup>46</sup> tak, že národní pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou prioritu při jmenování nebo povýšení, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze výjimek podle článku 2 (4) směrnice. Nad to, pokud takový postup usiluje o dosažení rovné účasti mužů a žen na všech stupních a úrovních v zaměstnání, pak se jím nahrazují rovné příležitosti ve smyslu článku 2 (4), jejichž konečný žádoucí výsledek lze dosáhnout právě jen tím, že jsou rovné příležitosti poskytovány.

Soudní dvůr zodpověděl na závěr předloženou otázku takto:

„Článek 2 (1) a (4) směrnice z roku 1976 vylučuje taková národní ustanovení, která – jako v daném případě – určují, že u kandidátů různého pohlaví zařazených do užšího výběru uchazečů na povýšení, jsou-li stejně kvalifikováni, je automaticky dávana přednost ženám v těch oborech, kde je jejich účast výrazně nízká, s tím, že za výrazně nízkou účast se považuje, pokud ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině osob

<sup>45</sup> Viz případ č. 312/86 *Komise v. Francie*.

<sup>46</sup> Viz. Případ č. 222/84 *Johnston*.

zaměstnanců organizačního útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře.“

V případě *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein Westfalen*,<sup>47</sup> Soud zmírnil svůj postoj. Stanovil:

„Národní pravidlo, které stanoví, že tam, kde je ve významných vyšších funkcích kariérních tříd v oblasti státní správy zaměstnáváno méně žen než mužů a kde jsou jak ženští, tak mužští kandidáti pro obsazení tohoto místa stejně kvalifikováni pokud jde o jejich vhodnost, schopnost a profesionální zkušenosti, musí být dávana v povyšování přednost ženským kandidátům, pokud zvláštní individuální důvody na straně mužského kandidáta nepřevažují v jeho prospěch, není v rozporu s článkem 2 (1) a (4) směrnice z roku 1976 pokud:

- v každém jednotlivém případě toto pravidlo poskytuje mužskému kandidátovi, který je stejně kvalifikovaný jako kandidátka – žena, záruku, že jeho kandidatura bude předmětem objektivního hodnocení, do kterého budou zahrnuta všechna kritéria specifická pro kandidáta a bude potlačena přednost udělovaná ženským kandidátkám, pokud jedno nebo více z těchto kritérií převáží ve prospěch mužského kandidáta a pokud
- taková kritéria nejsou diskriminační.“

Při přijímání nového článku 141 Smlouvy, obzvláště odstavce 4, evropský zákonodárce odmítl přístup ESD, zastávaný v případě *Kalanke* a přijal daleko více pokrokovější přístup ohledně pozitivní diskriminace v souladu s návrhem Komise.

V této souvislosti je tedy třeba podotknout, že pozitivní akce v právu ES nedovolují upřednostňovat horšího kandidáta, jak je někdy v tisku nesprávně prezentováno. Dovolují však, aby byla dána povinnost vybrat kandidáta z podprezentované skupiny, jsou-li celkové kvality kandidátů vyrovnané.

---

<sup>47</sup> C.O.J., 11. listopadu 1997, C-409/95, ECR, 1997, 6363.

### 3.3. Rovná mzda za stejnou práci nebo práci rovnocennou

Pojem stejné práce nebo rovnocenné práce je upraven v již zmiňovaném článku 141 Smlouvy.

#### 3.3.1. Stejná práce nebo práce rovnocenná

V případě týkajícím se posouzení rovnocenné práce byl ESD požádán o srovnání žen pracujících v tovární výrobě s muži pracujícími ve skladu. Práce žen zahrnovala úkoly jako, rozebírání, čištění, promazávání a sestavování telefonů a dalšího vybavení. Práce mužů zahrnovala čištění, vyzvedávání a roznášení náradí a součástek a v poskytování obecné pomoci v případě potřeby. Ve srovnání se svými mužskými kolegy, ženské pracovnice, nejen že vykonávali práci vyšší hodnoty ale byly také méně placené.

ESD byla položena otázka, zda-li princip rovné mzdy za stejnou práci, lze vztáhnout i na nárok na rovnou mzdu za práci rovnocennou v situaci, kdy práce stěžovatele byla ohodnocena jako vyšší hodnoty než práce osoby s kterou se stěžovatel porovnává. Otázka, na základě článku 141, byla zodpovězena kladně. Přijetí opačného názoru by se rovnalo interpretování principu rovné mzdy jako neúčinného a zbytečného. V takovém případě by byl zaměstnavatel vlastně schopen lehce obejít tento princip tím, že by přidělil další či těžší práci pracovníkům určitého pohlaví, kterým by se tak snížila mzda.<sup>48</sup>

Článek 141 a směrnice z roku 1975 se vztahuje také na systémy odměňování podle počtu vyrobených kusů<sup>49</sup>, kde výše výdělku závisí zcela, nebo ve velké míře na individuálních výsledcích každého zaměstnance.

Princip rovné odměny neznamena pouhé zjištění, že v systému odměňování, podle množství vyrobených kusů je průměrný výdělek skupiny zaměstnanců sestávající se převážně z žen konajících jeden druh práce značně nižší, než průměrný výdělek skupiny pracovníků sestávající se převážně z mužů konajících jiný druh práce stejné

<sup>48</sup> 4. února 1988, *Mary Murphy and others v. Bord Telecom Eirann*, č. 157/86, ECR, 1989, 673.

<sup>49</sup> C.O.J., 31. květen 1995, *Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri, formálně Industriens Arbejdsgivere, jednající za Royal Copenhagen A/S*, případ č. C-400/93, ECR, 1995, 1275. Ve zmiňovaném případě Specialarbejderforbundet podla k soudu žalobu v přesvědčení, že Royal Copenhagen porušil zásadu rovného odměňování tím, že jím vyplácená průměrná hodinová mzda podle kusů skupině dekoratérů, kterou až na jednoho muže tvoří výhradně ženy, byla nižší než mzda zaměstnanců obsluhující automatické stroje, kterou tvoří pouze muži.

hodnoty, postačuje ke tvrzení, že dochází k diskriminaci v odměňování. V systému odměňování podle množství vyrobených kusů, kde se výdělek skládá z variabilní složky závislé na výsledcích každého zaměstnance a z pevné částky, lišící se podle příslušných skupin zaměstnanců, není možné určit faktory, které ovlivňují sazbu nebo tarif používaný k výpočtu variabilní složky odměny za práci. V těchto případech musí zaměstnavatel prokázat, že zjištěné rozdíly nejsou způsobeny diskriminací na základě pohlaví.

Pro účely porovnání mezi průměrným výdělkem dvou skupin zaměstnanců placených podle množství vyrobených kusů, se musí národní soud ubezpečit, že každá skupina zahrnuje všechny zaměstnance, kteří se nalézají ve srovnatelné situaci, a to se zřetelem k celé řadě faktorů, kterými jsou povaha práce, praxe v oboru a pracovní podmínky a ujistit se, že srovnání pokrývá dostatečně široký počet zaměstnanců tak, aby bylo zajištěno, že zjištěné rozdíly nejsou způsobeny čistě náhodnými nebo krátkodobými faktory nebo rozdílnými pracovními výsledky zaměstnanců.

Národní soud musí při zkoumání, zda je zachován princip rovné odměny, rozhodnout, zda ve světle okolností jako jsou:

- za první skutečnost, že práce vykonávaná jednou skupinou zaměstnanců zahrnuje obsluhu strojů a vyžaduje především fyzickou sílu, zatímco práce vykonávaná druhou skupinou je prací ruční vyžadující především zručnost a
- za druhé skutečnost, že mezi pracemi konanými v obou skupinách existují rozdíly v placených přestávkách, ve svobodné volbě organizovat si svou práci a v nepohodlí při výkonu práce,

mají oba druhy práce stejnou hodnotu nebo zda tyto okolnosti mohou být považovány za objektivní faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, které jako takové ospravedlňují rozdíly v odměňování.

Princip rovné odměny pro muže a ženy platí také tam, kde složky výdělku jsou ovlivňovány vyšším nebo podnikovým kolektivním vyjednáváním. Nicméně, národní soud může vzít při svém hodnocení v úvahu tu skutečnost, zda rozdíly v průměrném výdělkem dvou skupin zaměstnanců jsou způsobeny objektivními faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.



### 3.3.2. Rovná mzda

Zásada rovné mzdy má oporu již v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci. Pojem stejná práce není zde totožný s pojmem identická práce, ale je třeba ji chápat jako práci stejné hodnoty.

Článek 141 Smlouvy obsahuje pojem „rovná mzda.“ Zatímco směrnice z roku 1975 jednoduše v této otázce odkazuje na právě na článek 141 Smlouvy, směrnice z roku 1976 pouze hovoří o pracovních podmínkách, aniž by zmínila slovo „mzda.“ Možná by se dalo namítat, že mzda je jednou z pracovních podmínek a tedy se na ní též vztahují ustanovení směrnice z roku 1976 týkající se rovného zacházení. Tato otázka v praxi vyústila do ustanovení článku 141 Smlouvy, který obsahuje následující definici:

*„Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda, nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.“*

Rovné odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví v souladu s článkem 141 Smlouvy dále znamená, že:

- se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;
- časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

V intencích článku 141 Smlouvy jsou v našich podmínkách odměnou za práci např. též příspěvky zaměstnancům na stravování, kulturu a sport aj., poskytované z fondu kulturních a sociálních potřeb a příspěvky zaměstnavatelů na důchodové připojištění se státním příspěvkem.

K provedení článku 141 Smlouvy, přijala Rada směrnicí č. 75/117/EEC z 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy. Ta zavazuje členské státy k přijetí konkrétních opatření, kterými bude dosaženo, aby všechny podmínky a kritéria mzdových nároků byla z hlediska pohlaví zaměstnanců důsledně neutrální a aby fungování systémů odměňování vylučovalo jakoukoliv diskriminaci z hlediska pohlaví zaměstnanců.

Zásadu rovné odměny nelze paušalizovat tak, že výsledná odměna muže a ženy konajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty musí být za všech okolností

absolutně stejná. Její výši zaměstnavatel nebo právní předpis stanoví za využití dalších objektivních mzdových kritérií, kterými jsou: kvalita práce, kvalifikace, délka doby praxe, pracovní přizpůsobivost (flexibilita) apod.

Všechna tato kritéria lze při odměňování uplatňovat, pokud jsou z hlediska pohlaví, včetně rodinného a manželského stavu, neutrální, tzn. že jsou pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně v podniku nastavena shodně. Vždy neutrálním kritériem je výsledná kvalita a množství práce.

Kritéria jako jsou: dosažená kvalifikace, délka doby praxe, případně doba odpracovaná u zaměstnavatele, mohou být použita jako neutrální, pokud mají vliv na kvalitu pracovního výsledku. Míra pracovní flexibility zaměstnance však může být neutrálním kritériem tehdy, pokud je nezbytným předpokladem výkonu práce, na kterou byl zaměstnanec přijat/ zaměstnankyně přijata. Pokud by tomu tak nebylo, a aplikace tohoto kritéria by při odměňování znevýhodňovala zaměstnance pečující o děti, pak by používání takového kritéria bylo v rozporu se shora uvedeným komunitárním právem.

Základním předpokladem provádění zásady rovného odměňování jsou závazná, jednoznačná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla odměňování v podniku (úřadu, instituci). Pro aplikaci principu stejné odměny za práci stejné hodnoty je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil možnost porovnání a vyhodnocení srovnatelnosti různých druhů pracovních činností prováděných v podniku zejména z hlediska složitosti dílčích pracovních úkonů, fyzické a / nebo psychické namáhavosti a odpovědnosti. Zaměstnání vykazující na základě tohoto vyhodnocení srovnatelné hodnoty musí být odměňována stejně, resp. stejnou úkolovou nebo hodinovou sazbou, aniž by bylo přihlíženo k tomu, kdo je koná. Při odměňování zaměstnanců veřejné správy bývají uvedené požadavky zajištěny zpracováním a vydáním příslušných pravidel formou právního předpisu.<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Pravidla odměňování vylučující diskriminaci na základě pohlaví působí v členských zemích ES po několik desetiletí a výsledné trendy ukazují, že tato politika očekávané výsledky zřejmě přináší. První z následujících číselných údajů uvádí podíl mezi hodinovými výdělky žen a mužů v příslušné zemi v r. 1969 a druhý tentýž údaj v r. 1989 : Velká Británie 0,6 - 0,7, Nizozemí 0,74 - 0,76, Irsko 0,55 - 0,7, západní část Německa 0,7 - 0,75, Francie 0,61 - 0,7219. Představa, že by se tento podíl kdy rovnal 1 je samozřejmě nereálná, neboť rozdíl ve mzdách není způsoben výlučně diskriminací, ale i nižšími pracovními aspiracemi žen v době, kdy při výkonu zaměstnání pečují o děti a přetrvávající existenci "žensky" segregovaných ekonomických oblastí a profesí. (Čerpáno z překladu výňatků pracovního materiálu švédského ombudsmana pro rovnost žen a mužů - Jamstalldhetsombudsmannen, Box 3397, SE -10368, Stockholm, Sweden; [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se) nebo <http://www.egualpay.nu>)

### 3.4. Přístup k zaměstnání, k odborné přípravě

Směrnice z roku 1976 se zaměřuje na uplatňování zásady rovného zacházení, tedy vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde zejména o

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;
- b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe.

Zajímavostí ovšem je, že do působnosti směrnice nespádají nabídky zaměstnání.<sup>51</sup>

ESD se dané problematice věnoval v následujícím případě. V říjnu 1997 paní Schnorbus (Německo) složila první státní zkoušku z práva. V souladu se spolkovou a Hessenskou legislativou, musí žadatel o místo čekatela v soudní správě podstoupit právní praxi a poté složit druhou státní zkoušku z práva. Žádost paní Schnorbusové o výkon právní praxe byla ovšem zamítnuta, s uvedením důvodu, že bylo podáno příliš mnoho žádostí a tedy bylo možno vyhovět pouze některým žadatelům.

Paní Schnorbusová podala proti tomuto rozhodnutí stížnost, protože, dle jejího tvrzení, byl proces výběru diskriminační vůči ženám a to z toho důvodu, že byli upřednostňováni žadatelé, kteří ukončili povinnou vojenskou službu, která mohla být vykonávána pouze muži. Její stížnost byla zamítnuta s odůvodněním, že uvedené kritérium výběru, určené jako vyrovnání nevýhody spatřované v povinnosti vykonávat vojenskou službu, je založené na objektivním základě.

ESD<sup>52</sup> rozhodl následovně: Národní ustanovení upravující otázky přijetí k výkonu právní praxe, jež je nezbytným předpokladem k přístupu k zaměstnání ve státní službě, spadá do působnosti Směrnice z roku 1976.

Národní ustanovení stejná jako je ustanovení v posuzovaném případě, nezakládají na základě pohlaví diskriminaci přímo, ale zakládají diskriminaci na základě pohlaví nepřímou.

<sup>51</sup> C.O.J., 21. květen 1985, *Commission v. Germany*, případ č. 248/83, ECR, 1985, 1459.

<sup>52</sup> C.O.J., 7. prosince 2000, *Julia Schnorbus v. Land Hessen*, případ č. C-79/99.

Směrnice z roku 1976 nevyklučuje tyto národní ustanovení, pouze pokud jsou oprávněná na základě objektivních důvodů a pokud jejich jediným cílem je v určité míře vyvážit rozdíl vyplývající z vykonávání povinné vojenské služby nebo civilní služby.

ESD řešil v Nizozemí poněkud odlišný případ. Jednalo se o zaměstnavatele, který odmítl přijmout do zaměstnání kandidátku přestože jí shledal jako vhodnou pro nabízené pracovní místo. Zaměstnavatel odmítl kandidátku z důvodu pro něj možných nepříznivých dopadů zaměstnávání těhotné ženy, které vyplývaly z přijatých opatření veřejných úřadů, týkajících se nezpůsobilosti vykonávat práci a které upravovaly neschopnost výkonu práce z důvodu těhotenství a porodu stejným způsobem jako neschopnost výkonu práce z důvodu nemoci. V této situaci ESD posoudil jednání zaměstnavatele jako přímé porušení principu rovného zacházení.<sup>53</sup>

Zásada rovného zacházení s muži a ženami neplatí bezvýhradně; jak bylo výslovně řečeno, nevztahuje se na vztahy upravené ustanoveními zaručujícími ochranu žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství. Znamená to, že ji nelze uplatňovat při přístupu k činnostem a profesím, jejichž výkon je v důsledku zákonného zákazu prací ženám (např. práce v podzemí) umožněn výhradně mužům. Ze zdravotních důvodů se princip rovného zacházení s muži a ženami nevztahuje na situace, kdy jsou z výkonu některých pracovních činností vyloučeny těhotné ženy, ženy kojící a ženy krátce po porodu.

Směrnice kromě toho navíc poskytuje členským státům relativní volnost v tom, aby si samy určily, zda konkrétní pracovní činnosti, "při jejichž výkonu představuje pohlaví zaměstnance rozhodující faktor" - a to ať už z důvodu samotného charakteru těchto činností nebo v důsledku kontextu v němž jsou vykonávány - z působnosti tohoto principu vyloučí. Relativní volnost v úvaze které činnosti ospravedlnitelně vyloučit, je podložena růzností sociálně historických podmínek a zvyklostí. Jednotné pravidlo v tomto ohledu neexistuje.

S odvoláním na judikaturu Evropského soudního dvora lze z působnosti daného principu vyloučit např. činnost strážkyně v mužské věznici a strážce v ženské věznici. Pracovní činnosti vyloučené z působnosti principu rovného zacházení mohou být, je-li to vhodné, vyloučeny i z odborné přípravy pro povolání příslušníků toho kterého pohlaví.

---

<sup>53</sup> 8. listopadu 1990, E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Volwassenen (VIV-Centrum) Plus, č. C-177/88, ECR, 1990, 3941.

S ohledem na zmíněnou závažnost omezení ústavního principu rovnosti občanů, jakož i s poukazem na uvedenou povinnost a s ní související judikaturu Evropského soudního dvora, je jednoznačně průkazné, že konkrétní výčet činností a povolání, k jejich výkonu nemají ženy nebo muži přístup, musí být z důvodu právní jistoty občanům i zaměstnavatelům předem znám, tzn., že musí mít obecně závaznou formu.

### 3.5. Pracovní podmínky

Princip rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o pracovní podmínky, včetně mzdy a propouštění, je upraveno v článku 1 Směrnice z roku 1976, ačkoli úprava propouštění a mzdy je dále rozvedena také v článku 3 (1) písm. c). Termín „pracovní podmínky“ definován není.

Předpokladem uplatňování principu rovného zacházení v této oblasti je, aby základní obecné normy stanovující pracovní podmínky (právní předpisy, kolektivní smlouvy) nezakládaly možnost diskriminace zaměstnanců podle pohlaví, tzn. aby byly přinejmenším genderově neutrální. Od zaměstnavatelů se pak vyžaduje, aby na základě dodržování těchto norem ve svém podniku (úřadu, instituci, organizaci) vytvářeli nebo přispívali k vytváření takových pracovních podmínek, které jsou ve vztahu k mužům a ženám stejné nebo srovnatelné.

Při aplikaci daného principu je však třeba připomenout, že kromě výše uvedené oblasti zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, se ho nelze dovolávat k odstranění nerovností vyvolaných uplatněním pozitivních opatření. Z logické podstaty věci se ho nelze dovolávat ani v prostředí podniku, ve kterém jsou zaměstnání jen muži nebo jen ženy.

S faktickou - a někdy i formální - nerovností pracovních podmínek žen a mužů se lze nejčastěji setkat v souvislosti s výhodami, které jsou určeny zaměstnancům pečujícím o děti. Výhody tohoto druhu jsou u nás relativně velmi štědré a jejich využívání má u nás silnou a dlouholetou tradici. Součástí této tradice je stav, kdy jsou tyto výhody a priori, a ze setrvačnosti, přisuzovány téměř výlučně ženám. Při veškerém respektu k přirozené vůli žen pečovat o své dítě, není v žádném ohledu spravedlivé nebrat v potaz odpovídající otcovské aspirace. V zájmu spravedlivých podmínek výkonu rodičovských práv, jakož i v zájmu opečovávaného dítěte samotného, je nanejvýš žádoucí, aby byl princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání důsledně uplatňován vůči všem zaměstnancům pečujícím o děti. Faktické využívání nároků podmíněných péčí o dítě zaměstnanými otci,

resp. zvýšení počtu pečujících otců by mělo posílit postavení žen - matek na trhu práce. Ty totiž v roli uchazečky o zaměstnání často postrádají konkurenceschopnost tím, že zaměstnavatel předem předpokládá, že rodičovské a rodinné povinnosti budou v souběhu se zaměstnáním plnit výhradně ony. V důsledku toho jsou považovány za pracovně nespolehlivé, nestabilní a z hlediska nákladů práce relativně drahé.

V případě italského zákona z roku 1977<sup>54</sup> Komise namítala, že adoptivní otec nemá odpovídající právo poskytované adoptivní matce na mateřskou dovolenou během prvních tří měsíců po skutečném přijetí dítěte do adoptivní rodiny. Bylo řečeno, že takové rozdílné zacházení představuje diskriminaci v pracovních podmínkách ve smyslu směrnice. Soudní dvůr se ovšem připojil k názoru italské vlády, že rozdíl v zacházení je ospravedlnitelný legitimní péčí o co největší možné přizpůsobení podmínek vstupu dítěte do adoptivní rodiny podmínkám příchodu novorozence do rodiny během velmi delikátního počátečního období. Pokud se týká pracovního volna v období následujícím po počátečním tříměsíčním období, požívá adoptivní otec stejných práv jako adoptivní matka.

ESD v tomto případě stanovil, že za těchto okolností nelze rozdíl v zacházení kritizovaný Komisí považovat za diskriminační ve smyslu směrnice.

### 3.6. Sociální zabezpečení, důchod

Směrnice z roku 1976 se na záležitosti sociálního zabezpečení a důchodů nevztahuje. Článek 1 (2) pouze stanoví, že Rada bude v této věci jednat později, což se tak stalo přijetím Směrnice č. 79/7/EHS z 19. prosince 1978 vztahující se k postupnému zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení. Tato směrnice se vztahuje, mimo jiné, na zákonné systémy poskytující ochranu před stářím. Článek 7 (1) písm. a) směrnice avšak stanoví, že tato směrnice se nedotýká práva členských států vyloučit z její působnosti „*stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních a výsluhových důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky*“. Tato výjimka však musí být interpretována restriktivně a musí být odlišována od vymezení věku jako podmínky pro propuštění, které, jak bylo uvedeno výše, musí být stejné jak pro muže tak pro ženy.

<sup>54</sup> 26. října 1983, *Commission v. Italy*, č.163/82, ECR, 1983, 3273.

Jak vyplývá z článku 7 (1) písm. a), výjimka v něm obsažená se dotýká pouze určení důchodového věku pro účely poskytování starobních a výsluhových důchodů a možných důsledků pro jiné dávky.<sup>55</sup>

Podle výkladu ESD, jakmile se jednou členský stát rozhodne stanovit stejný důchodový věk pro muže a ženy a tedy nevyužije nabízené výjimky, musí být ohledně výpočtu důchodů zacházeno s muži a ženami stejně. Rozdíl ve výpočtu důchodů nemůže být v tomto případě ospravedlňován možností stanovit rozdílný důchodový věk.<sup>56</sup>

Pokud ale národní legislativa využije výjimku článku 7 (1) písm. a) a stanoví rozdílné důchodové věky pro mužské pracovníky a ženské pracovníky, je tento členský stát oprávněn upravit výši starobního důchodu rozdílně v závislosti na pohlaví pracovníků.<sup>57</sup>

### 3.7. Svoboda sdružování

Směrnice z roku 1976 (v platném znění) usiluje o uplatňování zásady rovného zacházení, které znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o

*„členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“*

## 4. Prokazování diskriminace

Významným krokem k prokazování diskriminace se stala směrnice Rady č. 97/80/ES z 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.<sup>58</sup>

### 4.1. Cíl

Cílem této směrnice je zajistit, že opatření přijatá členskými státy k uplatňování principu rovného zacházení budou více účinná, zejména aby bylo umožněno všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyl dodržen princip rovného zacházení,

<sup>55</sup> C.O.J., 26. února 1986, *Joan Roberts v. Tate & Lyle Industries Ltd.*, č. 151/84, ECR, 1986, 703 a dále 26. února 1986, *Vera Mia Beets-Proper v. F. van Lanschot Bankiers NV*, č. 262/84, ECR, 1986, 773

<sup>56</sup> C.O.J., 1. července 1993, *R. Van Cant v. Rijksdienst voor Pensioenen*, č. C-154/92, ECR, 1993, 3811.

<sup>57</sup> C.O.J., 22. října 1998, *Louis Wolfs v. Office national des pensions (ONP)*, č. C-154/96, ECR, 1998, 6173.

<sup>58</sup> O.J. L 14/6, 20. leden 1998.

vymáhat své právo v soudním řízení poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům (článek 1).

#### 4.2. Působnost

Směrnice se vztahuje na:

- a) situace pokryté článkem 141 Smlouvy a směrnicemi z roku 1975 a 1976 a, pokud jde o diskriminaci založenou na pohlaví, směrnicemi 92/85/EHS<sup>59</sup> a 96/34/ES<sup>60</sup>;
- b) jakékoliv civilní nebo správní řízení týkající se veřejného nebo soukromého sektoru, které poskytuje prostředky k nápravě podle vnitrostátních zákonů ve vztahu k situacím uvedeným v a), s výjimkou mimosoudních řízení dobrovolné povahy<sup>61</sup> nebo stanovených ve vnitrostátní legislativě.

Nebude-li stanoveno jinak, nevztahuje se tato směrnice na trestní řízení.

#### 4.3. Důkazní břemeno

Uvedená směrnice stanoví, že v zájmu zajištění zásady rovného zacházení (tj. odstranění jakékoli diskriminace založené na pohlaví, buď přímé, nebo nepřímé) budou přijaty rovněž v oblasti občanského soudního řízení opatření, která, jak uvádí článek 4 (1) směrnice *„jsou nezbytná k zajištění toho, že pokud osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada rovného zacházení, uvedou před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností žalovaného dokázat, že nedošlo k porušení principu rovného zacházení.“*

Citovanou směrnicí zákon<sup>62</sup> promítá do konstrukce, podle níž v občanském soudním řízení ve věcech vyplývajících z pracovněprávních nebo jim obdobných vztahů neprokazuje tvrzené skutečnosti o přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ten účastník, který je tvrdí (tj. uvádí skutečnosti, z nichž lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci), nýbrž druhý účastník (jeho protistrana). „Opak“ vyjde najevo

<sup>59</sup> Směrnice Rady 92/85/EHS z 19. října 1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic, které nedávno porodily nebo které kojí.

<sup>60</sup> Směrnice Rady č. 96/34/ES z 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.

<sup>61</sup> V tomto případě se bude zejména jednat o conciliaci a mediaci.

<sup>62</sup> Především zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, v platném znění.



tehdy, jestliže druhý účastník prokáže, že nedošlo k porušení „principu rovného zacházení.“ Vzhledem k tomu, že negativní skutečnosti z povahy věci prokazovat nelze, podá protistrana důkaz opaku tím, že prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci (popř. uchazeči o zaměstnání). Takovým důkazem opaku mohou být např. u zaměstnavatele stanovená pravidla chování, se kterými jsou zaměstnanci prokazatelně seznámeni a která jsou pro zaměstnance závazná (viz. příloha – „Pokyny zaměstnavatele k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace“).

Tato konstrukce je konkrétně vtělena do ustanovení § 133a Občanského soudního řádu (dále jen „o.s.ř.“): *„Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“*

Stejně se postupuje i v případech, kdy účastník tvrdí, že byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, jde-li o řízení ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích, prodeje zboží v obchodě nebo poskytování služeb<sup>63</sup>.

Důkazní břemeno spočívá v procesní odpovědnosti účastníka za to, že jím tvrzené skutečnosti budou v řízení prokázány. V běžném civilním sporném řízení tedy nese každý účastník důkazní břemeno ve vztahu k těm skutečnostem, které sám tvrdí. Prokázat, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci je velmi obtížné, zejména protože diskriminovaná osoba je většinou ve slabším postavení než osoba diskriminující (typicky zaměstnanec vůči zaměstnavateli, žadatel o dávku sociální péče vůči příslušnému orgánu veřejné správy apod.). K diskriminaci dochází v praxi většinou beze svědků, není možné ji dokázat ani listinnými důkazy či znaleckými posudky. Ve výše uvedených řízeních tak oprávněný žalobce velmi často neunesl důkazní břemeno, tj. nepředložil potřebné důkazy k prokázání toho, že byl žalovaným diskriminován, což mělo za následek prohru ve sporu

<sup>63</sup> Ustanovení § 133a bylo do občanského soudního řádu vtěleno v souvislosti s harmonizací práva České republiky s právem ES. Povinnost zvláštní úpravy důkazního břemene ve věcech diskriminace na základě pohlaví vyplývá, jak bylo uvedeno, zejména ze směrnice Rady č. 97/80/EC o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. K rozšíření této právní úpravy o další důvody diskriminace došlo následně po přijetí dvou dalších směrnic Rady ES v roce 2000, a to směrnice č. 2000/43/ES a směrnice č. 2000/78/ES.

a povinnost nahradit žalovanému i náklady řízení. Jeho slabší postavení se tak výrazně projevovalo i v řízení před soudem, i když měl z teoretického hlediska stejnou možnost k uplatnění svých práv. Z těchto důvodů tedy přistoupily státy Evropské unie a následně i Česká republika (viz poznámka pod čarou) ke zvláštní konstrukci důkazního břemene v těchto řízeních<sup>64</sup>.

V této souvislosti stojí za zmínku také ustanovení § 26 o.s.ř., které stanoví že, „*ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace se účastník může dát v řízení zastupovat též právnickou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu*<sup>65</sup>, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.“

Plná moc udělená účastníkem řízení je tedy platná, jen jestliže byla udělena pro řízení, jehož předmětem je ochrana před diskriminací na základě výše zmíněných důvodů, nebo v němž jsou otázky uvedených diskriminací řešeny alespoň jako otázky předběžné. V jiných věcech je zastoupení účastníka touto právnickou osobou nepřístupné.

#### 4.4. Lhůty

Ačkoliv jsou procesní lhůty považovány spíše za záležitost technickou, je zřejmé, že např. způsob nastavení lhůty pro uplatnění nároku u soudu může míru faktického prosazení práva značně ovlivnit. Má se za to, že pro stanovení této lhůty jsou významné dva údaje:

- údaj o délce doby, která uplynula od okamžiku, kdy k diskriminaci došlo, a
- údaj o tom, zda zaměstnání trvá, resp. údaj o délce doby, která uplynula od jeho skončení.

---

<sup>64</sup> V této souvislosti se však nelze vyhnout určitým pochybnostem, zda tato zvláštní právní úprava není příliš lehce zneužitelná. V praxi si lze snadno představit "pomstychtivého" zaměstnance, kterému byl oprávněně ukončen pracovní poměr, jenž podá na svého bývalého zaměstnavatele žalobu z důvodů diskriminace, vědom si toho, že prokázat opak je povinností žalovaného, což rovněž může být obtížné. Jako argument ve prospěch současného řešení však bude vždy svědčit žalovaného silnější postavení, jež by mělo dopomoci i ve vyhledávání vhodných důkazů - např. zaměstnavatel může vždy navrhnout jako svědky své další zaměstnance, kteří znají příslušné poměry i pracovní podmínky. Naopak žalobci většinou takové důkazy již z v textu uvedených důvodů nepomohou.

<sup>65</sup> Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.

Zdá se, že podle Evropského soudního dvora (soudní případ *Emmott*<sup>66</sup>) je optimální délkou doba šesti měsíců, a to i pro případ, že zaměstnání již skončilo. Nicméně v obecné poloze platí, že předmětná lhůta by měla být stanovena s ohledem na to, aby byla úměrná lhůtám, které jsou podle národního práva platné při uplatňování srovnatelných nároků.

#### 4.5. Kompenzace

Míra odhodlání jednotlivce bojovat o své právo před soudem je rozhodujícím způsobem ovlivněna výší kompenzace, kterou může za utrpenou újmu obdržet. Kompenzace poskytnutá poškozené osobě je přitom pouze jedním z druhů nápravných opatření, mezi které dále patří sankce a vydání soudního opatření prikazujícího nebo zakazujícího určité jednání.

Ze zkoumání národních systémů kompenzačních opatření lze učinit závěr, že kompenzace jsou dokonaleji konstruovány pro případ diskriminace, kdy zaměstnání již skončilo, než pro případ, kdy zaměstnání trvá, a že největší obtíže činí právní konstrukce kompenzace pro případ odepření přístupu k zaměstnání. Kromě posledně jmenovaného druhu kompenzace bývá předmětem specificky konstruovaného nároku porušení práva na rovné odměňování, porušení práva na funkční postup v zaměstnání, porušení práva na přístup k odborné přípravě, neoprávněné propuštění. V praxi může samozřejmě přicházet v úvahu i porušení práva na rovné pracovní podmínky. Obecně pak v ES platí následující zásady:

- Postiženému je kompenzována veškerá hmotná újma a jisté druhy nehmotné újmy, jako jsou: zraněná důstojnost, potlačené sebevědomí, újma na cti apod.<sup>67</sup>
- Výše kompenzačních nároků musí od diskriminačního jednání dostatečně odrazovat; míra této dostatečnosti je zejména u právnických osob dopouštějících se diskriminace různá, proto není vhodné stanovovat horní limity výše kompenzace.<sup>68</sup>
- Odpovědnost za dodržování principu rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání má objektivní charakter.<sup>69</sup> Národní systémy, podmiňující nárok poškozeného na

<sup>66</sup> Případ č. 208/90 – „lhůty k zahájení soudních sporů před soudy jednotlivých států nemohou začít běžet, pokud členský stát plně a správně neprovedl ustanovení dané směrnice.“ Rozsah tohoto rozhodnutí byl ovšem omezen řadou následných případů, ve kterých můžeme pozorovat snahu ESD vyváženě reagovat na zachovávání procesní autonomie v jednotlivých státech (viz případy C-62/93 *BP Super Gas*, C-312/93 *SCSPeterbroeck, Van Campenhour a Cie*, C-338/91 *Steenhorst-Neerings* a C-128/93 *Fischer*).

<sup>67</sup> C.O.J., 10. dubna 1983, *Colson and Kamann*, č. 14/83, ECR, 1983, 1891.

<sup>68</sup> Rozhodnutí ve věci C-271/91 *Marshall* (No 2).

<sup>69</sup> Rozhodnutí ve věcech C-177/88 *Dekker* a C-180/95 *Draehmpaehl*.

kompenzaci subjektivním zaviněním osoby, která se diskriminace dopustila, nejsou tedy v souladu s komunitárním právem.

- Při konstrukci nároku za diskriminaci v přístupu k zaměstnání se rozlišuje mezi nárokem uchazeče, který měl reálnou šanci na přijetí a nárokem uchazeče, který by zřejmě přijat být nemohl.<sup>70</sup> Výše kompenzace je při reálné šanci na přijetí vyšší.
- Specificky bývají upraveny nároky z diskriminace vzniklé více osobám současně.

V poslední době bývá veřejnost, ale zejména zaměstnavatelé překvapováni výší nároků, které soudy přiznávají zaměstnancům jako kompenzaci újmy způsobené diskriminací na základě pohlaví. V dané souvislosti se nejvíce mluví o irském sporu čtyř administrativních úřednic versus Irish Aviation Authority (Irský úřad pro letectví) ve věci mzdové diskriminace. Čtyři ženy zaměstnané jako asistentky pro komunikaci žalovaly zaměstnavatele na podkladě toho, že ročně dostávají o 10.000 IEP méně než jejich kolegové, důstojníci zajišťující radiovou komunikaci. Spor se protáhl na několik let a jeho výsledkem bylo rozhodnutí, kterým byl každé z žen přisouzen satisfakční nárok ve výši 100.000 IEP. V průběhu sporu se navíc ukázalo, že po jeho zahájení zaměstnavatel uvedené ženy zastrašoval a šikanoval nabádáním spoluzaměstnanců k projevům nesouhlasu s postupem žalobkyně a tím, že jim nepřiděloval práci, čímž si vysloužil další soudní rozhodnutí o povinnosti uhradit každé z těchto žen kompenzaci za šikanu ve výši 3.000 IEP.

## 5. Přímá účinnost

Pokud je údajnou diskriminující osobou stát, nebo veřejný orgán, lze před vnitrostátními soudy uplatnit přímo ustanovení antidiskriminačních směrnic, která jsou jasná, přesná a nepodmíněná. Taková ustanovení jsou definována jako ustanovení „s *vertikálním přímým účinkem*“. To znamená, že pokud členský stát nepřevedl směrnice včas nebo převedl nesprávně, mohou jednotlivci, kteří tvrdí, že je veřejný orgán diskriminoval, i navzdory tomu uplatnit ustanovení těchto směrnic.

Pokud je údajná diskriminující osoba jiný jednatel nebo soukromý subjekt, musí vnitrostátní soudy zajistit, aby směrnice měly „*nepřímý účinek*“, a musí udělat vše pro to, aby vnitrostátní právo bylo vykládáno tak, aby bylo v souladu s právem ES. To znamená, že

---

<sup>70</sup> Rozhodnutí ve věci C-180/95 Draehmpaehl.

vnitrostátní právo musejí vykládat pokud možno s ohledem na znění a účel směrnice, aby bylo dosaženo výsledku zamýšleného směrnicí. Není důležité, zda byla vnitrostátní legislativa přijata před směrnicí nebo až po ní.<sup>71</sup>

Třetí zásada práva ES pomáhá zajistit, aby členské státy směrnice o rovném zacházení prováděly řádně, tedy zásada „*odpovědnosti státu*“.<sup>72</sup> Pokud do termínu převodu směrnic neexistuje žádný vnitrostátní zákon provádějící směrnicí nebo je vnitrostátní právo v rozporu s právem ES, musí členský stát nahradit ztrátu vyplývající z takového neprovedení směrnice. Pro to, aby stát nesl odpovědnost, musí být splněny určité podmínky:

- cílem ustanovení Společenství, které bylo porušeno, musí být udělení práv jednotlivci,
- porušení musí být dostatečně závažné a
- musí být příčinná souvislost mezi neplněním státu a škodou, kterou dotčené osoby utrpěly.

Vnitrostátní soudy mohou být požádány o to, aby rozhodly, zda členský stát provedl směrnice o rovném zacházení špatně, a pokud soud shledá, že tomu tak bylo a že jsou podmínky splněny, může žalobci vzniknout nárok na peněžní náhradu.

V souladu s výše uvedeným výkladem tak některá ustanovení Smlouvy, konkrétně např. ustanovení článku 141 o principu rovného odměňování bez ohledu na pohlaví zaměstnance, a některá ustanovení směrnic o rovném zacházení jež jsou natolik jednoznačná a adresná, mají schopnost založit občanům ES individuální právo bez dalšího - jsou přímo účinná. K jejich prosazení proto není nezbytně nutné speciálně je transformovat do národního práva. Občané ES se mohou tak též dále dovolávat práv, k jejichž naplnění byly členské státy povinny vytvořit národním právem nezbytné podmínky, ale ve stanovené lhůtě tuto povinnost nespĺnily. V tom případě se naplnění příslušného práva dožadují vůči svému státu, resp. vůči své vládě. Evropský soudní dvůr v dané souvislosti zastává názor vyjádřený ve zmiňovaných rozhodnutích, podle kterých nesmí být stav, kdy členský stát komunitární normu včas neimplementoval, v žádném případě občanovi na újmu.

---

<sup>71</sup> Případ C-106/89 *Marleasing*, ECR, 1990, 4135.

<sup>72</sup> Případy C-6 a 9/90 *Francovich a Bonifaci*, spojené případy C-46/93 *Brasserie du Pêcheur* a C-48/93 *Factortame*.

## 6. Obecný rámec právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích

Jedním z cílů Smlouvy o ES je podpora koordinace politik zaměstnanosti členských států. Za tímto účelem byla do Smlouvy o ES začleněna nová kapitola o zaměstnanosti „jako prostředek k vypracování koordinované evropské strategie zaměstnanosti na podporu odborně kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovních sil<sup>73</sup>“.

V naznačeném trendu pokračovala i Evropská rada, která dne 10. a 11. prosince 1999 schválila v Helsinkách hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, zdůrazňující nutnost podporovat trh práce, „který by byl příznivý vůči sociální integraci, vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin.“

Výsledek těchto snah představuje Směrnice Rady č. 2000/78/ES z 27. listopadu 2000 (dále jen „Směrnice“), která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání na úrovni Evropské unie. Tato Směrnice také zásadním způsobem ovlivnila současnou úpravu zákazu diskriminace v českých pracovněprávních předpisech.

### 6.1. Účel, působnost Směrnice

Účelem této Směrnice je, jak je uvedeno v jejím článku prvním, stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.

Osobní i věcná působnost Směrnice je široká: zahrnuje všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

- podmínky přístupu k zaměstnání, k samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek přijetí bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně povýšení;
- přístup ke všem druhům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování;

<sup>73</sup> Preambule Směrnice Rady č. 2000/78/ES.

- členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určitou profesi, včetně dávek poskytovaných těmito organizacemi.

## 6.2. Definice diskriminace

Pro účely této Směrnice zahrnuje zásada rovného zacházení také zákaz přímé i nepřímé diskriminace na výše uvedených základech. Směrnice poměrně vyčerpávajícím způsobem definuje následující termíny, jejichž definice byla v poměrně nezměněné formě převzata také do českého právního řádu:

### 6.2.1. Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se podle Směrnice rozumí situace, „*kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na jakémkoli základě uvedeném výše.*“

Přímá diskriminace nevyžaduje motiv nebo úmysl diskriminovat. Pro přímou diskriminaci neexistuje ospravedlnění. Přímá diskriminace nastane vždy, kdy dojde k méně příznivému zacházení z diskriminačních důvodů, bez ohledu na motiv nebo úmysl diskriminující osoby a bez ohledu na cíl, který toto jednání sleduje. Např. mnohá tradiční očekávání, projevující se v zaměstnávání buď pouze mužů nebo jen žen určitými druhy práce, např. stěhováním nábytku, sekretářskými pracemi budou velmi pravděpodobně přímo diskriminační.<sup>74</sup>

Za přímou diskriminaci se dále považuje obtěžování. K obtěžování dochází v případě nežádoucího chování spojeného s kterýmkoliv z diskriminačních důvodů za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

---

<sup>74</sup> Zpráva o možnostech opatření k odstranění diskriminace (Usnesení vlády ČR ze dne 20. února 2002 č. 170)

### 6.2.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se pak rozumí situace, „*kdy by v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe byla znevýhodněna osoba určitého náboženského vyznání, nebo víry<sup>75</sup>, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace ve srovnání s jinými osobami.*“

Nepřímá diskriminace často vede k vyloučení žen nebo příslušníků určitých rasových skupin z úplné účasti na hospodářském a sociálním životě společnosti. Nepřímá diskriminace je často skrytá, nevyslovená; nepřímá diskriminace ve vztahu k určitým činnostem může být široce přijímána jako normální jev, navzdory jejímu nepříznivému vlivu na osoby a skupiny osob.

Nepřímá diskriminace se skládá z jednotlivých samostatných prvků:

- Zjevně nestranné ustanovení, kritérium nebo praxe  
„*Ustanovení, kritéria a praxe*“ zahrnují jakákoli písemná nebo nepsaná, formální nebo neformální pravidla, pokyny nebo organizační normy, jež určují nebo ovlivňují jednání. „*Navenek neutrální*“ znamená, že samo ustanovení, kritérium nebo praxe neobsahuje výslovný ani implicitní odkaz na některý z diskriminačních důvodů.
- Zvýhodnění osob ve srovnání s jinými osobami  
Tím se rozumí různý dopad aplikace tohoto ustanovení kritéria nebo praxe na osoby různých skupin, popř. muže a ženy; osoby určité skupiny nebo jednoho pohlaví získávají méně výhod, jsou v praxi marginalizovány nebo čelí větším obtížím nebo více překážkám v porovnání s osobami jiných skupin nebo druhého pohlaví.

Do definice nepřímé diskriminace nespádají dva okruhy případů a to případy:

- kdy uvedené ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně zdůvodněno oprávněným účelem a prostředky dosahování uvedeného účelu jsou vhodné a nezbytné a

<sup>75</sup> Obecný zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry se vztahuje také na ateisty, agnostiky a humanisty (Parlamentní interpelace Komise, E. Lynne, 16. ledna 2001)



- případy osob s určitým zdravotním postižením kdy je zaměstnavatel povinen podle vnitrostátních právních předpisů, učinit vhodná opatření za účelem odstranění znevýhodnění, způsobené takovým ustanovením, kritériem nebo praxí.

Právní úpravu obsahu pojmu nepřímá diskriminace si vynutila praxe, a to především soudní. Četné judikáty Evropského soudního dvora, zejména v otázkách týkajících se aplikace pozitivních opatření při přístupu k zaměstnání, se při právním posuzování jednání žalovaného vyznačovaly názorovou nestabilitou soudu, což následně vyvolávalo značnou právní nejistotu. Jasno do věci vnesla jak zmíněná právní úprava pojmu nepřímá diskriminace, tak odůvodnění samotných individuálních soudních rozhodnutí (k tomuto zejména výše uvedené případy *Kalanke*<sup>76</sup> a *Marchall*<sup>77</sup>).

V souvislosti s definicí jednotlivých forem diskriminačního jednání Směrnice také stanoví, resp. umožňuje členským státům stanovit jaké jednání nebo rozdíl v zacházení nepředstavuje diskriminaci.

Jedná se zejména o požadavky zaměstnání týkající se některého z diskriminačních důvodů, které by za normálních okolností naplňovaly definici diskriminace, ovšem tyto požadavky jsou vzhledem k povaze dotyčných pracovních činností nebo souvislosti, v níž jsou prováděny oprávněné a úměrné.

Dalším zvláštním případem jsou rozdíly v zacházení na základě věku, jestliže v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy jsou objektivně a rozumně zdůvodněny oprávněnými účely, včetně oprávněných cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce, jestliže prostředky dosahování uvedených cílů jsou přiměřené a nutné.

---

<sup>76</sup> Eckhard Kalanke vs Freie Hansestadt Bremen (C-450/93) ze dne 17. října 1995. Evropský soudní dvůr stanovil, že národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a ženy kandidující na stejné místo mají stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast nízká, je diskriminující na základě pohlaví. Je však nutné zvážit, zda je takové pravidlo přípustné ve smyslu článku 2 (4) Směrnice Rady 76/207/EHS, který stanoví, že „tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností postihující příležitosti žen.“

<sup>77</sup> Hellmut Marschall vs Land Nordrhein – Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997. Evropský soudní dvůr stanovil, že národní pravidlo, které umožňuje, aby do vyšších funkcí, kde je zaměstnáno méně žen než mužů, byly při stejné kvalifikaci kandidátů přednostně vybírány ženy, není, za splnění určitých podmínek, v rozporu s článkem 2 (1) a (4) Směrnice Rady 76/207/EHS.

### 6.3. Opravné prostředky a uplatňování práva

Směrnice požaduje aby bylo umožněno všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení (tedy porušením zákazu diskriminace), a to i po ukončení vztahu ve kterém k neuplatnění zásady došlo, uplatnit svá práva v rámci soudního nebo správního řízení.

Dále ze Směrnice vyplývá požadavek, aby bylo umožněno sdružením, organizacím či dalším právním subjektům jež mají zájem na dodržování zásady rovného zacházení, účastnit se soudního či správního řízení zahájeného z důvodu porušení zásady rovného zacházení.

V souvislosti s požadovanou možností poškozeného uplatnit svá práva z porušení zásady rovného zacházení, Směrnice umožňuje pro tato řízení uplatnit institut tzv. obráceného důkazního břemena ve smyslu ustanovení Směrnice Rady 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. O prokazování diskriminace bylo pojednáno v kapitole 4.

## **7. Diskriminace na základě rasového nebo etnického původu**

Již 15. července 1996 přijala Rada společnou akci týkající se činnosti pro boj proti rasismu a xenofobii<sup>78</sup>, v rámci níž se členské státy zavazují zajistit účinnou soudní spolupráci ve vztahu k trestným činům založeným na rasistickém nebo xenofobním chování.

Evropská Rada poté v Tampere dne 15. a 16. října 1999 vyzvala Komisi k co možná nejrychlejšímu předložení návrhů provádějících článek 13 Smlouvy o ES, co se týče boje proti rasismu a xenofobii. Komise tak učinila návrhem, posléze schváleným Radou jako Směrnice č. 2000/43/ES z 29. června 2000 (dále jen „Směrnice“), kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.

### 7.1. Definice a koncepce diskriminace

Směrnice obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a návodů k diskriminaci. Důvody diskriminace jsou upraveny shodně jako ve směrnici 2000/78/ES. Působnost Směrnice zahrnuje oblast přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné

---

<sup>78</sup> Úřední věstník č. L185, 24. července 1996, s. 5.

činnosti, přístup k odbornému poradenství, odbornému vzdělávání, rekvalifikaci, pracovní podmínky včetně podmínek pracovního postupu, propouštění a odměňování, členství a účast v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, v profesních samosprávných organizacích včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi, oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociální výhody, vzdělání a přístup ke zboží a službám včetně bydlení.

Směrnice zavádí pojem „pronásledování“<sup>79</sup>, jímž je míněno nepříznivé zacházení nebo následky, které jsou reakcí na žalobu nebo zahájení řízení s cílem domoci se dodržování zásady rovného zacházení.

## 7.2. Uplatňování práva

Směrnice zavazuje členské státy zajistit přístup k soudnímu, správnímu, a považují-li to za vhodné i k dohodovacímu řízení pro osoby, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení.

Pro účely Směrnice je také jako v případě směrnice 2000/78/ES upraveno tzv. obrácené důkazní břemeno. Jeho podstata také spočívá v tom, že pokud osoba, která se cítí poškozena nedodržováním zásady rovného zacházení, doloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přísluší druhé straně prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Bliže k prokazování diskriminace v kapitole 4.

## 8. Harmonizace českých pracovněprávních předpisů

Základním předpokladem pro řádnou transpozici příslušných směrnic<sup>80</sup> do českého pracovního práva je správné vymezení osobního a věcného rozsahu těchto směrnic. Věcně se tyto směrnice vztahují na diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku a sexuální orientace, které nastaly při přijímání

<sup>79</sup> Pojem „pronásledování“ převádí český oficiální překlad směrnice 2000/43/ES původní výraz „victimization“. Charakter dotčeného jednání je v pracovněprávních předpisech upraven ustanovením § 7 (3) Zákoníku práce : „Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Aplikace zákazu „pronásledování“ podle směrnice ovšem není omezena jen na pracovněprávní vztahy; jde o zákaz postihovat nebo znevýhodňovat jakékoliv osoby proto, že se domáhají svých práv a nároků ve všech oblastech vymezených směrnicí 2000/43/ES.

<sup>80</sup> V pracovněprávní oblasti se jedná zejména o směrnice obsažené v předchozím výkladu.

do zaměstnání či povolání, při odměňování, v pracovních podmínkách, při odborné přípravě, postupu v zaměstnání či povolání a z důvodu členství a činnosti v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v některé profesní organizaci. Rasová směrnice 2000/43/ES je ještě širší – vztahuje se i např. na sociální oblast, zdravotní péči nebo vzdělávání.

Z definice osobního rozsahu vyplývá, že pojem zaměstnání a povolání musí být vykládán tak, aby chráněnými osobami byly osoby vykonávající závislou činnost v širokém slova smyslu, tedy nejen zaměstnanci pracující na základě pracovní smlouvy podle zákoníku práce. Podle tohoto vymezení jsou tedy chráněnými osobami i např. příslušníci bezpečnostních sborů, ústavní činitelé, členové zastupitelstev působících na základě zákona o obcích, odsouzení, kteří pracují ve výkonu trestu odnětí svobody, osoby vykonávající veřejně prospěšné práce nebo dobrovolníci, kteří pomáhají při odstraňování následků živelných pohrom.

V některých případech však z povahy příslušné činnosti vyplývá, že princip zákazu diskriminace není možno použít ve všech svých aspektech. Např. u členů zastupitelstev, kteří jsou volenými zástupci, logicky odpadá zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání, u dobrovolníků pracujících bez nároku na odměnu pak není možné použít zákaz diskriminace v odměňování, atd. Další specifickou skupinou chráněných osob jsou podle nových směrnic z roku 2000 i podnikající fyzické osoby, avšak pouze při přístupu k výdělečné činnosti, v odborném poradenství a v členství v profesních organizacích.

### 8.1. Zákoník práce

Harmonizace českých právních předpisů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je spojena zejména s novelou Zákoníku práce („ZP“) č. 46/2004 Sb.<sup>81</sup>, která nabyla účinnosti dnem 1. března 2004. Pokud jde o věcný obsah změn, jde především o další harmonizační novelu, přičemž, obdobně jako u předchozí harmonizační novely ZP v roce 2000 provedené zákonem č. 155/2000 Sb.<sup>82</sup>, jde o promítnutí kritérií příslušných směrnic ES do českého pracovního práva a dosažení plné tzv. slučitelnosti ZP s tímto nadnárodním právem. Smyslem této slučitelnosti je vytvoření v zásadě shodného právního prostředí pro fungování pracovněprávních vztahů s prostředím, které existuje v členských státech Evropské unie, což je stejně důležité jak pro občany České republiky, tak i

<sup>81</sup> Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávních celků a o změně některých zákonů.

<sup>82</sup> Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. V této souvislosti je třeba upozornit na zajímavost v tom směru, že tato novela zákoníku práce jako jeden z diskriminačních důvodů uváděla barvu pleti, který v transponované směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES neobsahují. Tento diskriminační důvod byl posléze další novelou č. 46/2004 Sb., odstraněn.

ostatních členských států Evropské unie. V průběhu let 2000 až 2002, tedy již po přijetí "první harmonizační novely" ZP, byly schváleny další směrnice, které se týkají problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace, a které byly taktéž implementovány do našeho právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii.

#### 8.1.1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

V § 1 odst. 3 je upraveno rovné zacházení. Tento odstavec stanoví povinnost zaměstnavatele zajišťovat zaměstnancům rovné zacházení, týkající se pracovních podmínek, odměňování za práci a jiných peněžitých i nepeněžitých plnění, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je proto věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon práce nezbytný.

§ 1 odst. 4 ZP stanoví zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Toto ustanovení zakotvuje zákaz diskriminace přímé i nepřímé z důvodů 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 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 diskriminaci.

§ 1 odst. 10 uvádí další jednání, které je považováno za diskriminaci. Tímto jednáním je obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování.

§ 1 odst. 5 ZP zpřesňuje předchozí odstavec a vymezuje jednání, které za diskriminaci považováno není. Stanoví, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí

vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

§ 1 odst. 6 definujeme přímou diskriminaci. Za tuto diskriminaci se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

§ 1 odst. 7 definuje diskriminaci nepřímou. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

§ 1 odst. 8 definuje obtěžování. Za obtěžování je považováno jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Výše uvedená novelizace § 1 ZP se promítla do § 18 odst. 2 ZP, který zaměstnavateli nově ukládá povinnost informovat zaměstnance o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace. Platná právní úprava povinností

zaměstnavatele k orgánům zastupujícím zaměstnance obsahuje nyní nový institut práva zaměstnanců na informace a projednání, čímž reaguje na požadavky směrnic ES, týkajících se sociálního dialogu<sup>83</sup>.

#### 8.1.2. Sexuální obtěžování

ZP v § 1 odst. 4 ve spojení s odst. 9 a 10 stanoví zákaz sexuálního obtěžování. Definici sexuálního obtěžování obsahuje § 1 odst. 9. Za toto obtěžování je považováno jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Sexuální obtěžování tedy vykazuje následující znaky:

- a) je pro osobu, které je mu vystavena nevíтанé, nevhodné a urážlivé,
- b) reakce na takové chování má souvislost s průběhem a kvalitou pracovního vztahu a
- c) vytváří pro osobu, která je mu vystavena ponižující, zstrašující nebo nepřátelské pracovní prostředí.

Zároveň, jak již bylo zmíněno, § 18 odst. 2 písm. h) ZP zaměstnavateli ukládá povinnost informovat zaměstnance o opatřeních směřujících k zajištění zamezení diskriminace, za kterou je sexuální obtěžování považováno. Zaměstnavatel má tedy povinnost přijmout opatření zajišťující zamezení sexuálního obtěžování na pracovišti a o těchto opatřeních zaměstnance informovat.

Mezi tato opatření by se dalo zahrnout především vypracování určitého plánu (např. ve Švédsku musí mít zaměstnavatel pro otázky sexuálního obtěžování vypracován akční

---

<sup>83</sup> Jedná se zejména o Směrnici Rady č. 75/129 EEC o sblížení zákonů členských států týkajících se kolektivního propouštění (ve znění Směrnice Rady č. 98/50/EC) a Směrnice Rady č. 94/45/EC o zřízení Evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi. Právo na informace a konzultace je zakotveno i v čl. 2 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě (publikován pod č. 15/2000 Sb.m.s.) a Chartě základních sociálních práv pracovníků.

plán a koncepci), který by eliminoval možnost sexuálního obtěžování na pracovišti na minimum a zároveň by řešil situace, pokud by k sexuálnímu obtěžování na pracovišti došlo. Koncepce plánu by měla být taková, aby z něho jasně vyplývalo, že nevídané pokusy o sblížení sexuálního charakteru, urážlivé zvláštní zacházení či jiné formy obtěžování související s příslušností k pohlaví jsou na pracovišti zakázány. V této situaci je vhodné uvést příklady sexuálního obtěžování, např. nevhodné narážky, pohledy, návrhy, osahávání, pohoršlivá vyobrazení, hrubé anekdoty, jakož i urážlivé a generalizující vyjádření o ženách či mužích. Plán musí obsahovat i jména konkrétních kontaktních osob, na které se zaměstnanci mohou obracet, budou-li potřebovat podporu či radu ohledně sexuálního obtěžování nebo budou-li chtít případ sexuálního obtěžování oznámit. Součástí plánu by měly být i postupy, které by se uplatnily v případech, že by se problém sexuálního obtěžování vyskytl. Pracovníci, kteří budou řešit oznámení od zaměstnanců o sexuálním obtěžování, by měli získat příslušné školení a pokud možno též možnost obrátit se na odborníka (v této souvislosti by bylo vhodné poukázat na přílohu diplomové práce, která přestože se zabývá zajištěním rovného zacházení, představuje i návod na vypracování zmíněného plánu).

Dalšími užitečnými opatřeními mohou být dotazníková šetření a semináře nebo setkání, kde budou přítomní informováni o problematice sexuálního obtěžování, např. videoprojekce nebo přednášky pozvaného odborníka.

## 8.2. Zákon o zaměstnanosti

Podobně jako ZP obsahuje zákon o zaměstnanosti<sup>84</sup> podrobnější úpravu týkající se problematiky diskriminace. Porušení zákazu diskriminace je přestupkem (příp. správním deliktem), za který je možno uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč<sup>85</sup>. Zákon obsahuje ustanovení o nárocích na soudní ochranu pro osoby diskriminované, jejichž právo na rovné zacházení bylo v přístupu k zaměstnání porušeno. Zakazuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo odporují dobrým mravům, zaměstnavatel nesmí vyžadovat osobní údaje, pokud neslouží k plnění jeho povinností podle zvláštních předpisů.

<sup>84</sup> § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>85</sup> § 139 odst. 1 písm. a), resp. § 140 odst. 1 písm. a).



Zákonem je zakázána přímá i nepřímá diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání 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, povinností k rodině, politického či jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. V případě, že při uplatňování práva na zaměstnání dojde k porušení zásady rovného zacházení, může se dotčená osoba domáhat toho, aby od takového jednání bylo upuštěno, aby byly odstraněny následky takového jednání a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění, příp. má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí soud.<sup>86</sup>

### 8.3. Zákon o mzdě

Problematiku odměňování práce upravuje především zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku<sup>87</sup> („zákon o mzdě“) a zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech<sup>88</sup> („zákon o platu“). V ZP se pojem „odměňování“ chápe v širším slova smyslu než v zákoně o mzdě a v zákoně o platu. Odměňování zahrnuje celý souhrn plnění poskytovaný zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, tedy odměňování za práci a jiná peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty.

Jak vyplývá z výše uvedeného (viz. kapitola 3.3.2. o rovné mzdě), je pojem odměna obsažený v článku 141 Smlouvy ES, pojmově širší než pojem mzda nebo plat podle českého práva, neboť obsahuje kromě plnění souvisejících s výkonem práce i ta plnění, která jsou podmíněna pouhou existencí pracovního poměru a nikoli výkonem práce.

Nejvýznamnějším přínosem směrnice z roku 1975 bylo, že princip stejné mzdy pro muže i ženy za stejnou práci rozšířila o princip stejné mzdy za práci rovnocennou. Transpozice této směrnice byla provedena v § 4a zákona o mzdě, který definuje pojem „*stejně práce nebo práce stejné hodnoty*“. Jde o práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti nebo namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách,

<sup>86</sup> V souvislosti s přijetím nového zákona o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.), by bylo dobré zdůraznit, že úprava sankcí obsažená v zákoně o zaměstnanosti týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace se vztahuje pouze na situace při uplatňování práva na zaměstnání. Na ostatní situace se vztahuje zmíněný zákon o inspekci práce.

<sup>87</sup> Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění.

<sup>88</sup> Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění.

při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Zákon o mzdě dále stanoví závazně i hlediska, podle nichž je zaměstnavatel povinen uvedená kritéria hodnotit. Například, složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce (např. podle složitosti výroby), podle složitosti pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti (vyjádřenou např. stupněm řízení a složitostí řízených procesů), podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (§ 4a odst. 2 zákona o mzdě). I tato subkritéria pro „měření složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce“ jsou pro zaměstnavatele závazná stejně jako i další, stanovená v § 4a odst. 2 až 5 zákona o mzdě. Smyslem této úpravy je nejen stanovit postup zaměstnavatelů při „měření hodnoty práce“, ale zejména vyloučit možnost použití hledisek, která by byla diskriminační a jejichž použití by vedlo nejen k porušování stanoveného principu rovnosti v odměňování upraveného zákonem o mzdě, ale ve svých důsledcích i k porušení ústavního principu spravedlivé odměny za práci (článek 28 Listiny základních práv a svobod).

## 9. Další případy diskriminačního chování - mobbing<sup>89</sup>

Mobbing je vlastně zvláštní druh šikany, který se odehrává mezi dospělými, a to převážně na pracovišti. O mobbingu hovoříme tehdy, jedná-li se o dlouhodobý systematický nátlak a toto chování se už nevztahuje ke konkrétní činnosti zaměstnance, ale jedná se o soustavný tlak bez ohledu na to, jakou činnost zaměstnanec vykonává či jaké je jeho chování v tu dobu na pracovišti. Mobbing nevzniká sám od sebe, ale paradoxně vychází z jednoho centra - a to většinou od jednoho či dvou lidí.

ZP v § 7 odst. 2 stanoví, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků

---

<sup>89</sup> Termín „mobbing“ zavedl Profesor Heinz Leymann začátkem 80. let, jímž označoval problémové chování mezi dospělými jedinci na pracovišti. Etymologické kořeny termínu „mobbing“ je třeba hledat u anglického podstatného jména „mob“ (dav, lůza, chátka, zločinecký gang), případně u slovesa „to mob“ (srocovat se, obtěžovat, dotírat, hromadně napadnout). Prostým výkladem je mobbing tedy „útok na jedince prováděný jinými jednotlivci“.

pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Rozpor s dobrými mravy (contra bonos mores) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti. Za rozpor s dobrými mravy lze považovat právě i mobbing, čili jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah, jakož i postih či znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

## **10. Výhled do budoucna - Antidiskriminační zákon**

Jako členská země EU byla a je Česká republika povinna implementovat směrnice týkající se rovného zacházení. Vzhledem k tomu, že nejprve implementovala pouze Směrnici z roku 1976 vztahující se pouze na oblast zaměstnávání, byla při implementaci této směrnice zvolena koncepce změny příslušných právních předpisů z pracovněprávní oblasti. Tyto zákony tak stanoví zákaz diskriminace z celé řady důvodů, některé z nich i definují pojmy spojené s rovným zacházením, mezi nimi i nepřímou diskriminací.

Situace se výrazně změnila po přijetí rasové směrnice 200/43/ES, která zákaz diskriminace rozšířila i na řadu dalších oblastí, jako je vzdělávání, zdravotnictví, služby, bydlení. Za této situace musel orgán odpovědný za implementaci této směrnice zvažovat zda pokračovat v nastolené koncepci, tedy novelizaci jednotlivých právních předpisů v oblastech vymezených rasovou směrnicí a nebo změnit dosavadní koncepci a vydat se cestou jednoho zastřešujícího zákona, který by upravoval zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení ve všech oblastech vymezených touto směrnicí. Po dlouhých diskusích byla nakonec zvolena cesta jednotného antidiskriminačního zákona, který by měl upravit zákaz diskriminace ve všech oblastech v rozsahu vyplývajícím z rasové směrnice s tím, že dosavadní úpravy zákazu diskriminace budou ze stávajících pracovněprávních právních předpisů vypuštěny<sup>90</sup>. Cílem této jednotné úpravy je snaha o sjednocení právní ochrany před diskriminací a tím poskytnutí stejného standardu ochrany v případě diskriminace, a to bez ohledu na to v jaké oblasti z jakého diskriminačního důvodu k porušení rovného zacházení došlo.

---

<sup>90</sup> Tato koncepce bude uplatněna i v souvislosti s přijetím nového Zákoníku práce.

Vymezení pojmů, jakož i znění jednotlivých definic spojených s diskriminací vychází z koncepce a znění obsaženém v příslušných směrnicih ES. Definice pojmů spojených s diskriminací, tedy i definice nepřímé diskriminace jsou nyní obsaženy ve více předpisech. Jak je uvedeno výše, uvedená antidiskriminační ustanovení v jednotlivých právních předpisech by měla být v blízké budoucnosti nahrazena jednotným zákonem o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon). Také definice obsažené v navrhovaném antidiskriminačním zákoně se striktně drží znění definic obsaženého ve směrnicih.

Definice přímé a nepřímé diskriminace obsažené v navrhovaném antidiskriminačním zákoně se od sebe, pokud jde o diskriminační důvody, výrazně odlišují. Vymezení diskriminačních důvodů je v definici přímé diskriminace pojato velmi široce a demonstrativně. Přímá diskriminace je zakázána jednak z důvodů vyplývajících ze směrnic, jako jsou rasa nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, nepříznivý zdravotní stav, náboženství či víra, nebo proto, že je osoba bez vyznání, a jednak z dalších důvodů vyplývajících z různých mezinárodních smluv jimiž je Česká republika vázána, jako jsou např. jazyk, politické či jiné smýšlení, národnost, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině. Naopak u diskriminace nepřímé je výčet diskriminačních důvodů taxativní a je omezen pouze na důvody vyplývající z příslušných směrnic.

Na rozdíl od dalších evropských zemí, kde má antidiskriminační právo již poměrně dlouhou historii a existuje zde velmi bohatá judikatura, se judikatura v oblasti ochrany před diskriminací a práva na rovné zacházení v České republice dosud nestačila rozvinout. Do přijetí antidiskriminačních ustanovení a v těch oblastech, kde příslušná antidiskriminační úprava chybí i nadále, je možné se domáhat ochrany před diskriminací v rámci žaloby na ochranu osobnosti podle § 11 občanského zákoníku. Práva na ochranu osobnosti se může domáhat osoba, jejíž občanská čest nebo lidská důstojnost byly dotčeny. Tohoto práva se lze domáhat v případě přímé diskriminace, ochranu před nepřímou diskriminací však lze pod ochranu osobnosti podřadit jen ztěžka.

## 11. Závěr

Z výše uvedeného popisu právní báze a aplikační praxe v zemích Evropského společenství je zřejmé, že se jedná o oblast z našeho hlediska překvapivě bohatou a dynamickou. Dosah jejího působení má celospolečenský vliv nejen na úroveň naplňování lidských práv, ale i na rozvoj národního ekonomického potenciálu. Rovnost příležitostí se postupně stává praktickým a běžným instrumentem moderních podnikových politik využívaných odboráři i zaměstnavateli. Transformací původního záměru zlepšovat postavení žen ve společnosti na záměr vyrovnávat ženám a mužům příležitosti nejenže původní záměr neutrpěl, ale navíc získal spravedlivější rozměr. V této souvislosti je ovšem podstatné zdůraznit, že důležitým prvkem rozvíjení principu rovného zacházení je zejména racionalita jeho provádění.

Požadavky harmonizace českého práva právem ES se staly vhodným základem k prosazení úpravy práva rovného zacházení do obyčejných zákonů. Bylo velmi brzy zřejmé, že implementace směrnic ES vyžaduje zajištění efektivních nástrojů k prosazení rovného zacházení. Představa, že zcela postačí úprava čl. 3 ve spojení s čl. 26 – 35 Listiny základních práv a svobod, se přesto dařilo odbourávat jen pomalu.

První zvolená řešení vycházela z předpokladu, že právo na rovné zacházení bude upraveno nediskriminačními ustanoveními oborových zákonů. Josef Blahoš<sup>91</sup> nazývá tento přístup *difúzním způsobem* úpravy. Ve své době měl určitou logiku; tehdy účinné směrnice ES přes svůj široký věcný rozsah upravovaly jako diskriminační důvod pouze pohlaví a neobsahovaly příliš velké množství konkrétních ustanovení, která by bylo nutné do českého právního řádu implementovat<sup>92</sup>

Na základě Amsterdamské smlouvy však byly výrazně posíleny legislativní pravomoci orgánů ES nejen v otázkách týkajících se zajišťování rovného zacházení, odstraňování nerovností a podpory rovných příležitostí mužů a žen, včetně zásady rovného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci, ale také potírání diskriminace z dalších důvodů – rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.

<sup>91</sup> Blahoš, J.: Expertní studie zdůvodňující vypracování zákona o rovnoprávnosti mužů a žen, zpracovaná pro MPSV, 26.6.2000. Autor je odborník pracující v Ústavu pro stát a právo Akademie věd ČR a voleným členem Mezinárodní akademie srovnávacího práva v Paříži.

<sup>92</sup> Jedná se o období předcházející schválení směrnic 2002/73/ES, 2000/43/ES a 2000/78/ES.

Vláda v roce 2002 ve Zprávě o možnostech odstranění diskriminace<sup>93</sup> otevřeně vyhodnotila stav ochrany před diskriminací z důvodu pohlaví a rasového nebo etnického původu v právním řádu jako nedostatečný. Zpráva doporučovala opustit v té době realizovaný difúzní přístup a jako vhodnější doporučovala řešení spočívající v přijetí jednoho obecného antidiskriminačního zákona, který bude obsahovat hmotněprávní i procesní úpravu a jako harmonizační řešení bude lépe odpovídat širokému rozsahu předmětu úpravy podle evropských směrnic.

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

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

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

---

<sup>93</sup> Usnesení č. 170/20002 ze dne 20. února 2002, ke Zprávě o možnostech odstranění diskriminace.

## 12. Příloha

### POKYNY ZAMĚSTNAVATELE K ZAJIŠTĚNÍ ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZAMEZENÍ DISKRIMINACE

#### Účel

V souladu s §18 odst. 2 písm. h) zákoníku práce vydává zaměstnavatel tyto pokyny k zajištění rovného zacházení a zamezení všech forem diskriminace na svých pracovištích. Zaměstnavatel si uvědomuje důsledky negativního vlivu diskriminace na ty, kteří jsou jí vystaveni, a proto se zasazuje o vytvoření pracovního prostředí, v němž nebude k diskriminaci docházet.

#### Anonymní důvěrná schránka

U zaměstnavatele je zřízena na personálním oddělení důvěrná schránka, do které mohou zaměstnanci vkládat anonymně své podněty upozorňující na diskriminační jednání na pracovišti. Důvěrná schránka je pravidelně kontrolována zaměstnanci personálního oddělení, kteří v případě obdržení podnětu nebo stížnosti zahájí příslušné kroky neprodleně.

#### Postup při řešení stížností zaměstnanců

V případě, že se zaměstnanec cítí diskriminován, má právo obrátit se podle následujícího postupu se svou stížností na

- *personální oddělení, nebo*
- *na generálního ředitele, je-li domnělým původcem diskriminace zaměstnanec personálního oddělení.*

#### Oznámení zaměstnance

Zaměstnanec (stěžovatel) může podat stížnost personálnímu oddělení nebo generálnímu řediteli písemnou formou.

Zaměstnanec personálního oddělení informuje stěžovatele o dalším postupu a o tom, jak navrhuje věc prošetřit.

#### Prošetření stížnosti

Personální oddělení, popř. generální ředitel neprodleně informuje o stížnosti domnělého původce diskriminačního jednání a dá mu možnost se k věci vyjádřit.

Personální oddělení, popř. generální ředitel si obstarávají potřebné informace a podklady k objasnění věci.

#### Výsledky prošetřování

Stížnost by měla být vyřízena bez zbytečných odkladů. Personální oddělení po skončení prošetřování neprodleně informuje stěžovatele, domnělého původce diskriminačního jednání a příp. i generálního ředitele o výsledcích prošetřování a navrhovaném způsobu řešení záležitosti.

#### Způsoby řešení případů diskriminace

Je-li na základě prošetřování zjištěno, že došlo k diskriminaci, zaměstnavatel neprodleně upozorní původce diskriminačního jednání na povinnost zdržet se takového jednání a uplatní vůči němu odpovídající sankce.

#### Účinnost

Tyto pokyny byly u zaměstnavatele vyhlášeny dne ... a nabývají účinnosti dnem vyhlášení.

### 13. Seznam literatury

- European Labour Law, Roger Blanpain, 2003 Kluwer Law International;
- Anti-Discrimination Law and the European Union, Mark Bell, 2004 Oxford university press;
- EC Employment Law, Catherine Branard, 2000 Oxford university press;
- European Labour Law and Social Policy – Cases and Materials Volume II - Dignity, Equality and Security of Work, Alan C. Neal, 2002 Kluwe Law International;
- The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law, European Commission, 2005 Office for Official Publications of the European Communities;
- Report on equality between women and men, European Commission, 2005 Office for Official Publications of the European Communities;
- Výběr judikátů ESD o rovných příležitostech mužů a žen, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) (ke dni 13.2.2005)
- Jakubka Jaroslav, Novela Zákoníku práce – rok 2004 (MaPP. 2004, 2:29) ASPI;
- Důvodová zpráva k novele OSŘ provedené zákonem č. 30/2000 Sb., zvláštní část. (PSP, Tisk 257);
- Šmehlíková Renáta, Princip rovnosti a ochrany slabšího v současné právní úpravě českého civilního procesu (PrFo. 2005, 3:113) ASPI;
- Rovné zacházení a antidiskriminační opatření – Výroční zpráva 2005, Evropská komise, 2005 Úřad pro úřední tisky Evropských společenství;
- Usnesení vlády ČR ze dne 20. února 2002 č. 170 ke Zprávě o možnostech opatření k odstranění diskriminace;
- Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2004 Gender Studies, o.p.s., Gorazdova 20, Praha 2;
- Občanský soudní řád, Komentář, Bureš J., Drápal L., Mazanec M., 5. vydání, 2001 C.H.Beck;
- Zákoník práce, Komentář, Součková M. a kol., 4. vydání, 2004 C.H.Beck;
- <http://europa.eu.int/eur-lex/en/index.html> - Eurlex - portál práva Evropské unie;