

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

DISERTAČNÍ PRÁCE

Diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na sexuální
obtěžování

Discrimination in employment relations with the focus on sexual
harassment

Vypracoval: JUDr. Kamil Šebesta, MBA

Školitel: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Praha, červen 2010

Čestné prohlášení

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

.....
V Praze dne 15.06.2010

Poděkování

Děkuji Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé disertační práci, za cenné připomínky a laskavou pomoc při zpracování nejen této práce ale i rámci mého dosavadního studia problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích.

.....

V Praze dne 15.06.2010

Tato práce je věnována mým rodičům, Aleně a Kamilovi, kteří mi poskytli nejen možnost studovat, ale zároveň mě během této doby podporovali a nikdy nepřestali věřit v mé schopnosti.

Děkuji Vám.

Obsah

Úvod	8
1 Vymezení základních pojmů	11
1.1 Rovnost.....	11
1.2 Diskriminace.....	13
1.2.1 Formy diskriminace.....	14
1.3 Pozitivní opatření.....	16
1.4 Pokyn a navádění k diskriminaci.....	17
1.5 Pronásledování.....	18
1.6 Výjimky ze zásady rovného zacházení.....	18
1.7 Obtěžování a sexuální obtěžování.....	19
1.8 Nové trendy a pojmy týkající se diskriminace.....	21
2 Zákaz diskriminace v mezinárodních dokumentech.....	23
2.1 Organizace spojených národů.....	23
2.1.1 Charta Organizace spojených národů.....	24
2.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv.....	25
2.1.3 Mezinárodní pakty OSN.....	26
2.1.4 Úmluva o politických právech žen.....	29
2.1.5 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	29
2.2 Mezinárodní organizace práce.....	32
2.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.....	33
2.2.2 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.....	34
2.3 Rada Evropy.....	35
2.3.1 Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	36
2.3.2 Evropská sociální charta.....	38
2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta.....	38
3 Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v evropském právu (právu EU).....	40
3.1 Primární právo ES.....	42
3.1.1 Římská smlouva.....	42
3.1.2 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků.....	43
3.1.3 Amsterodamská smlouva.....	45
3.1.4 Charta základních práv Evropské Unie.....	47
3.1.5 Lisabonská smlouva.....	50
3.2 Sekundární právo.....	51
3.2.1 Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy.....	51
3.2.2 Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky a její novelizace směrnicí Rady 2002/73/ES.....	52
3.2.3 Směrnice Rady 92/85/ES o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí56	
3.2.4 Směrnice Rady 96/34/ES týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.....	56
3.2.5 Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.....	56
3.2.6 Směrnice Rady 2000/43/ES kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.....	58

3.2.7	Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání	59
3.2.8	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)	60
3.2.9	Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování	61
3.2.10	Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování	62
4	Judikatura Evropského soudního dvora	64
4.1	Přímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD	64
4.1.1	Defrenne	64
4.1.2	Marschall	65
4.1.3	Dekker	66
4.2	Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD	67
4.2.1	Enderby	67
4.2.2	Jenkins	68
4.2.3	Seymour-Smith	69
4.3	Pozitivní opatření v judikatuře ESD	69
4.3.1	Kalanke – pozitivní opatření	70
5	Vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v ČR	71
5.1	Ústavněprávní rovina	72
5.2	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce	74
5.3	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	78
5.4	Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti	81
5.5	Zákaz diskriminace v oblasti služebního poměru	83
5.6	Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon	84
5.6.1	Důvody pro přijetí antidiskriminačního zákona	84
5.6.2	Historie přijetí antidiskriminačního zákona	85
5.6.3	Struktura a obsah antidiskriminačního zákona	87
6	Ochrana před diskriminací	97
6.1	Možnosti obrany před diskriminací	98
6.1.1	Stížnost zaměstnavateli	99
6.1.2	Mediace	101
6.1.3	Stížnost kontrolním orgánům	102
6.1.4	Žaloba k soudu	104
6.2	Právní prostředky ochrany před diskriminací	105
6.2.1	Soukromoprávní ochrana	106
6.2.2	Veřejnoprávní ochrana	112
7	Rozhodovací praxe českých soudů	115
7.1	Judikatura Ústavního soudu	115
7.1.1	Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 15/02	115
7.1.2	Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 37/04	116
7.2	Judikatura obecných soudů	117
7.2.1	Případy situačního testingu	117
7.2.2	Reálné případy	119
8	Sexuální obtěžování jako jedna z forem diskriminace	121
8.1	Obecné vymezení sexuálního obtěžování	121
8.2	Projevy sexuálního obtěžování	122
8.3	Místa výskytu sexuálního obtěžování	125
8.4	Původci a oběti sexuálního obtěžování	126
8.5	Formy sexuálního obtěžování	129
8.5.1	Nepřátelské pracovní prostředí (hostile work environment)	129
8.5.2	Sexuální vydírání (quid pro quo)	130

8.6	Následky spojené s projevy sexuálního obtěžování	130
9	Právní pojetí sexuálního obtěžování ve Spojených státech amerických.....	132
9.1	Prevence jako úloha „Tort Law“	133
9.2	Zvláštní relevance „punitive damages“	133
9.2.1	Právní úprava většiny států.....	134
9.2.2	Stanovení punitive damages v jednotlivých případech	135
9.2.3	Odpovědnost zaměstnavatele na punitive damages.....	136
9.3	Sexuální obtěžování - definice USA.....	137
9.4	Obrana prostřednictvím článku VII. Civil Rights Act.....	138
9.4.1	„Quid pro quo harassment“	138
9.4.2	„Hostile work environment“ - nepřátelské pracovní prostředí	141
9.5	Předpoklady připočtení následků takového jednání zaměstnavateli.....	143
9.5.1	Právní úprava před rozhodnutími ve věci Faragher v. City of Boca Raton a ve věci Burlington Industries v. Ellerth	143
9.5.2	Rozhodnutí ve věci Faragher v. City of Boca Raton a ve věci Burlington Industries v. Ellerth a situace na ně navazující	145
9.5.3	Právní následky	148
9.5.4	Podnikové směrnice.....	148
9.5.5	Tréninkové programy	149
9.6	Shrnutí	150
10	Právní pojetí sexuálního obtěžování ve Spolkové republice Německo	152
10.1	Ústavněprávní úprava ochrany před sexuálním obtěžováním	153
10.2	Všeobecné právo osobnosti	153
10.3	Zákon o ochraně zaměstnanců „Das Beschäftigten-schutzgesetz“	155
10.4	Další právní normy dopadající na sexuální obtěžování	157
10.4.1	Obecná povinnost státu ochraňovat proti sexuálnímu obtěžování.....	157
10.5	Pracovně-právní úprava vztahu zaměstnavatel – původce sexuálního obtěžování.....	159
10.6	Pracovně-právní nároky vůči zaměstnavateli při sexuálním obtěžování.....	161
10.6.1	Nárok na pokračující výplatu mzdy v případě výpovědi z důvodů přičicích se zvyklostem.....	162
10.6.2	Nárok na náhradu škody po podání výpovědi ze strany oběti	162
10.7	Nárok dle § 611a odst. 2 BGB.....	163
10.8	Odpovědnost zaměstnavatele v případech sexuálního obtěžování	163
10.9	Důkazní řízení.....	164
10.10	Náhrada škody.....	164
10.10.1	Materiální škoda	165
10.10.2	Nemateriální škoda.....	166
10.10.3	Shrnutí	166
10.11	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	167
10.11.1	Všeobecná charakteristika	167
10.11.2	Přehled právní úpravy AGG.....	169
10.11.3	Právní následky spojené s nedovoleným uplatňováním nerovného zacházení dle AGG 170	
10.11.4	Prostředky ochrany dle AGG	172
10.11.5	Sexuální obtěžování a jeho úprava dle AGG	174
10.12	Shrnutí	175
	Závěr	177
	POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY.....	180
	SEZNAM ZKRATEK.....	193
	SHRUTÍ	196
	ABSTRACT	199

Úvod

Tématem této práce je problematika týkající se právní úpravy a pojetí zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na otázku sexuálního obtěžování. Uvedené téma reflektuje vývoj právního pojetí zákazu diskriminace, a to nejen na úrovni mezinárodně právní, resp. právní úpravy EU, ale také zohledňuje vývoj právního pojetí zákazu diskriminace na úrovni vnitrostátní.

Vymezení právního pojetí zákazu diskriminace je poté vztaženo k problematice sexuálního obtěžování, která je zasazena do rámce právního pojetí ve Spolkové republice Německo a ve Spojených státech amerických s cílem upozornit na zvláštnosti a odlišnosti konkrétní právní úpravy uvedených oblastí a jejich pojetí této problematiky.

Cílem této práce je tak předložení komplexního přehledu právního pojetí zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a v jeho rámci vymezení problematiky sexuálního obtěžování, přičemž stěžejní je v této souvislosti také poskytnout právní analýzu zvláštností právní úpravy ve Spolkové republice Německo a Spojených státech amerických, a to mimo jiné s cílem určení budoucích trendů v oblasti vývoje pojetí zákazu diskriminace a sexuálního obtěžování.

Pokud jde o vlastní strukturu této práce, je možné ji uvést následujícím způsobem. Úvodní kapitola této práce je věnována vymezení základních pojmů, které souvisí se zákazem diskriminace a jejichž pochopení je esenciální pro poskytnutí podrobnější právní analýzy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Následující kapitola je s ohledem na vývoj zákazu diskriminace věnována poskytnutí přehledu a vymezení pojetí zákazu diskriminace v dokumentech mezinárodního práva a práva evropského (práva EU).

Detailní zdokumentování postupného vývoje pojetí zákazu diskriminace v uvedených oblastech, zejména také v souvislosti s postupným vývojem pojetí sexuálního obtěžování, které bylo nejdříve pojímáno jako jedna z forem diskriminace z důvodu pohlaví a až posléze bylo uznáno jako samostatná forma diskriminace, umožňuje zmapovat základní vývojové trendy, které měly vliv na vnitrostátní úpravu a pojetí zákazu diskriminace. V této souvislosti navazuje na tuto část samostatná kapitola věnovaná výběru nejdůležitějších judikátů Evropského soudního dvora, které doplňovaly a spoluutvářely pojetí zákazu diskriminace.

Posléze následuje samostatná kapitola věnovaná právnímu pojetí zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích na vnitrostátní úrovni v rámci právní úpravy České republiky, a to včetně právní analýzy nově přijatého antidiskriminačního zákona.

S ohledem na důležitost a význam efektivního boje proti projevům diskriminace v moderní společnosti, a to včetně projevů sexuálního obtěžování, je zvláštní pozornost věnována také právní analýze možností obrany před diskriminací a vymezení konkrétních právních prostředků ochrany před diskriminací. V souvislosti s poskytnutým přehledem obsaženým v této kapitole je na místě upozornit, že je zde rozlišováno jednak mezi tzv. obranou proti diskriminaci na straně jedné a dále mezi tzv. ochranou před diskriminací, resp. právními prostředky ochrany před diskriminací na straně druhé. Uvedené členění vyplynulo v souvislosti s vlastním studiem a podrobnou analýzou této problematiky a mělo za cíl poskytnout v maximální možné šíři informaci, jak úspěšně nejen bojovat ale případně se i bránit projevům diskriminace. Vlastní právní prostředky ochrany před diskriminací jsou poté rozděleny do dvou základních skupin, a to do skupiny právních prostředků soukromoprávní a veřejnoprávní povahy.

V souvislosti s vnitrostátní právní úpravou následuje kapitola věnovaná vnitrostátní judikatuře, která slouží k poskytnutí základních poznatků

z praxe v boji proti diskriminaci, a to jak za pomoci právní analýzy judikátů Ústavního soudu tak i právní analýzy judikátů obecných soudů.

V návaznosti na poskytnutí přehledu právního pojetí zákazu diskriminace a v jeho rámci také právního pojetí problematiky sexuálního obtěžování, je zvláštní kapitola zaměřena také na vymezení projevů sexuálního obtěžování a jeho základní kategorizaci, jež je nezbytná pro poskytnutí následného srovnání právního pojetí této problematiky ve Spolkové republice Německo a Spojených státech amerických, resp. ke zvýraznění odlišností v právní úpravě těchto dvou oblastí.

Následující dvě samostatné kapitoly jsou věnovány exkurzu a zmapování základních trendů v oblasti vývoje zákazu diskriminace a sexuálního obtěžování, přičemž za účelem srovnání odlišností a rozdílnosti přístupů k řešení této problematiky byly záměrně zvoleny dvě zcela odlišné právní a regionální oblasti reprezentované jednak právním pojetím zákazu diskriminace, resp. sexuálního obtěžování ve Spolkové republice Německo a jednak právním pojetím zákazu diskriminace, resp. sexuálního obtěžování ve Spojených státech amerických.

V závěrečné části této práce je poskytnuto shrnutí odlišností právního pojetí zákazu diskriminace, resp. v jeho rámci problematiky sexuálního obtěžování, jež je podkladem pro úvahy nad dalším vývojem právní úpravy této problematiky v České republice.

1 Vymezení základních pojmů

Vzhledem k tomu, že se v následující práci se zabýváme problematikou diskriminace, je tedy na místě úvodem poskytnout základní definice a vymezení používaných pojmů. Následující definice jsou základním vymezením z hlediska jejich obsahu a jsou do jisté míry relativní. Je nutné upozornit, že v průběhu legislativního vývoje, ať již v české právní úpravě či v úpravě mezinárodní, resp. evropské, a i s ohledem na konkrétní právní předpis, který dané definice používá, získávají tyto pojmy širší rozměr.

První část této kapitoly obsahuje základní vymezení pojmů užívaných v souvislosti s diskriminací a druhá část této kapitoly je věnována vymezení sexuálního obtěžování, které představuje jednu z forem diskriminace.

1.1 Rovnost

Nejzákladnějším pojetím rovnosti je aristotelovská představa, že se stejným by mělo být zacházeno stejně.

Z pohledu právního pojetí rovnosti je třeba úvodem upozornit na skutečnost, že ačkoliv zásada rovnosti představuje jednou z nejdůležitějších zásad¹, která prochází napříč celým právním řádem, samotný pojem rovnosti nemá konkrétní zákonnou definici.

Přestože je problematika rovnosti upravena v právních předpisech nejvyšší právní síly, v každodenním životě a praxi bývá velmi obtížné najít její hranici, tj. vymežit základní prvky aplikace rovnosti na dané případy cestou tzv. rovného zacházení.

Stejně tak při vymezení problematiky rovného zacházení či rovných příležitostí, jakožto odrazu zásady rovnosti vyvstávají pochybnosti. Tyto pochybnosti jsou v praxi zejména často spjaty s

¹ Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 ve svém úvodu stanoví: „Všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovni v důstojnosti i právech“, dále uvádí, že „Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoliv rozdílu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

použitím výrazu "stejně", neboť právě v jemném rozporu slov "rovnost" a "stejnost" spočívá klíč k pochopení spravedlivě vyrovnaného vztahu např. mezi muži a ženami, neboť pouze při pochopení tohoto jemného rozdílu je možné aplikovat zásadu rovnosti a nikoliv snažit se každému „dávat stejně jako druhému“.

Teorie rovnosti mužů a žen důsledně vychází z respektu k odlišnostem mezi muži a ženami a potlačuje jakékoliv snahy tyto odlišnosti zastírat nebo bagatelizovat. Podstatou je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení. Rovné příležitosti pro muže a ženy představují absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti.

Co se týče dále pojmu rovné zacházení s muži a ženami, jde o stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav.

Povinnost zacházet s muži a ženami rovně, resp. spravedlivě, je ve svém důsledku adresována zaměstnavateli a v zásadě se vztahuje jen k oblasti vztahů působících při provádění pracovní činnosti. V širším slova smyslu zahrnuje kromě vztahů při zaměstnání konaném v závislém postavení i vztahy při výkonu samostatné výdělečné činnosti, včetně vztahů spolupráce při tomto výkonu. Dále pak působí i ve vztazích vznikajících v sociálním zabezpečení. Zřejmou vazbu zde tvoří podmíněnost příslušných nároků ze zákonných systémů sociálního zabezpečení dobou trvání zaměstnání a dále pak existence zákonných či smluvních závazků zaměstnavatelů přispívat ve prospěch svých zaměstnanců do příslušných penzijních systémů, ať už zákonných, státních nebo tzv. zaměstnaneckých.

Jednoznačná preference slovního spojení "rovné zacházení" oproti "stejně zacházení", plyne z výše zmíněného respektu k biologickým a fyzickým odlišnostem obou pohlaví. Tyto odlišnosti zakládají nezbytnost existence specifické ochrany, kterou z důvodu těhotenství a mateřství požívají v pracovních vztazích ženy. Zaměstnavatelé tedy se

zaměstnanci obou pohlaví zásadně nemohou zacházet stejně, neboť jsou zákonem vázáni, aby ženám předmětnou ochranu zajišťovali.

Vedle již uvedené rovnosti příležitostí je možné se v teorii setkat také s dalším členěním rovnosti, a to na rovnost formální a rovnost materiální.

Formální rovnost (rovnost de iure) vychází z pojetí rovnosti před zákonem (rovnosti de iure), odvozené od základní představy, že spravedlnost vyžaduje konzistentní zacházení². Formální rovnost předpokládá, že se stejnými bude ve stejné situaci zacházeno stejně, a to bez ohledu na pohlaví, rasu, názory nebo jinou příslušnost k určité skupině. Z principu konzistentnosti však neplyne žádný konkrétní obsah, a tak není vlastně jasné, zda se má s osobami zacházet stejně dobře nebo stejně špatně.

Materiální rovnost (rovnost de facto), se liší od formální tím, že situaci posuzuje v její dynamice a kontextu. Cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná³. Materiální pojetí tedy není jen abstraktní pojem, nýbrž naopak bere v potaz konkrétní postavení jednotlivce, jeho sociální pozadí, schopnosti a možnosti. Jedná se vlastně o zohlednění faktické nerovnosti, které ve svém důsledku může ospravedlnit používání pozitivních opatření.

1.2 Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského slova *discriminare* a znamená rozlišovat, hledat rozdíly. Z hlediska teorie rovnosti se však ne každé rozlišování představuje diskriminaci. Za diskriminaci je považováno jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních důvodech nebo také diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti subjektů nebo stejné zacházení s nimi.

² FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*, Praha: Multikulturní centrum, 2007, str. 7 a násl.

³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÚHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 17

V této souvislosti je třeba upozornit, že diskriminačních důvodů je celá řada a jejich zákonný výčet obsažený v konkrétním právním předpise bývá zpravidla demonstrativní, neboť nelze postihnout všechny rozmanité lidské vztahy. Nicméně je možné říci, že mezi nejfrekventovanější diskriminační důvody patří především diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, dále přistupují i zákaz diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství, jež se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví, objevuje se i zákaz diskriminace z důvodu pohlavní identifikace.

1.2.1 Formy diskriminace

V teorii je rozlišováno mezi tzv. formami diskriminace, kdy formy diskriminace vyjadřují, jakým způsobem dochází k rozlišování, vylučování, znevýhodňování nebo omezování určité osoby, nebo skupiny osob, na úkor jiných. Nejvýznamnější je rozlišování na diskriminaci negativní a pozitivní.

Negativní diskriminace je společensky nepřijatelné chování, které je postaveno na nerovném zacházení, které je objektivně neodůvodněné, nebo jeho zdůvodnění je nedostačující. Přičemž negativní diskriminaci je možné dělit na typ diskriminace přímé a diskriminace nepřímé (viz níže v textu).

Pozitivní diskriminace je pak opakem diskriminace negativní a zahrnuje zacházení s osobami takovým způsobem, který nezhoršuje jejich postavení, není namířeno proti nim, ani neomezuje jejich právní statut. Ve své podstatě jde o zvýhodnění určité skupiny osob na úkor jiných. Pozitivní diskriminace nachází svůj odraz v tzv. pozitivních (afirmativních) opatřeních (viz níže v textu).

1.2.1.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě některé ze shora uvedených diskriminačních důvodů (např. pohlaví, rasy, atd.).

V důsledku toho, tak právní předpisy postihují případy, kdy se s osobou či skupinou osob zachází zjevně odlišně, ačkoliv by tomu tak vzhledem k právní úpravě být nemělo.

Přímou diskriminaci na úrovni EU poprvé definovala a vymezila směrnice č. 2002/73/ES⁴ tak, že pro její účely se přímou diskriminací rozumí situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci⁵. Evropský soudní dvůr se přímou diskriminací zabýval např. v případě paní Dekker⁶, viz dále v textu. Obdobná formulace se nachází i v českém antidiskriminačním zákoně⁷, na který odkazuje zákoník práce⁸.

1.2.1.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace představuje situaci, kdy zjevně neutrální opatření, resp. určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti znevýhodňuje podstatně větší podíl osob určité skupiny. Je to jednání, kdy subjekt (např. zaměstnavatel) jedná v mezích práva, ale ve svých důsledcích je daná osoba diskriminována.

O nepřímou diskriminaci se tak jedná například v případech, kdy pravidla či praktiky, třebaže nejsou formulovány jako aplikovatelné na

⁴ Směrnice č. 2002/73/ES novelizující směrnici č. 76/207 EHS o rovném zacházení mezi muži a ženami ze dne 9. února 1976

⁵ Čl. 1 odst. 2 směrnice Rady č. 2002/73/ES.

⁶ Rozsudek ESD ve věci E.J.P.Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus C-177/88 ze dne 8. listopadu 1990

⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

⁸ zákon č. 262/2006 Sb.

jedno pohlaví, ve svém důsledku znevýhodňují vyšší procento osob jednoho pohlaví.

Znevýhodnění se u nepřímé diskriminace prokazuje na úrovni skupiny, nikoliv u jednotlivce, velkou roli zde proto hrají statistiky. Evropský soudní dvůr se nepřímou diskriminací zabýval například ve věci *Bilka-Kaufhausen GmbH v. Weber von Hartz*, C-170/84 ze dne 13. května 1986, kde použil tzv. test proporcionality, který umožňuje objektivně odůvodnit nepřímou diskriminaci, rozdílné zacházení, které je *prima facie* přímou diskriminací, tímto způsobem ospravedlnit nelze.

Četné judikáty Evropského soudního dvora, především 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. Jasně do věci vnesla zmíněná právní úprava pojmu nepřímá diskriminace, zejména ve věci *Kalanke a Marshall*.

1.3 Pozitivní opatření

S problematikou rovnosti úzce souvisí otázka pozitivních opatření. V širším slova smyslu totiž vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a provádět opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění např. odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře, neboli dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů tzv. pozitivní (afirmativní) opatření či akce.

Pozitivní opatření tedy představuje úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Musí se jednat o zvýhodnění. Pokud by se naopak jednalo o znevýhodnění v podobě odepření statku či uložení břemene, je na místě zkoumat, zda se nejedná o diskriminaci⁹.

⁹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. BECK, 2007, str.22

Vytvářením rovných příležitostí pro muže a ženy se fakticky naplňují práva formálně deklarovaná ve Smlouvě o založení Evropského společenství, stanovená směrnicemi Evropské unie a rozpracovaná právními řády členských států, jakož i doporučení orgánů Evropské unie, aplikovaná na území členských států. Rámec pro přijímání opatření k vytváření rovných příležitostí je zpravidla stanoven právním předpisem nebo kolektivní smlouvou. K přijímání pozitivních opatření bývá veřejnost, zejména zaměstnavatelé, státem motivováni, a to i poskytováním finančních příspěvků. Úroveň výsledků vytváření rovných příležitostí je předmětem pravidelného a soustavného sledování. Samozřejmě, že používání pozitivních opatření lze ospravedlnit pouze koncepcí materiální rovnosti, zohledňující individuální pozadí jednotlivce, jak bylo stanoveno výše.

1.4 Pokyn a navádění k diskriminaci

Mezi formy diskriminace byly zařazeny i pokyn a navádění k diskriminaci. Navádění je za diskriminaci výslovně stanoveno např. směrnicí č. 2006/54/ES¹⁰, na vnitrostátní úrovni jej upravuje antidiskriminační zákon.

Naváděním k diskriminaci se rozumí takové chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k diskriminaci třetí osoby. Už samotné navádění je považováno za diskriminaci, ať už ke skutečné diskriminaci došlo nebo ne. Příkladem navádění je chování zaměstnance, který navádí druhého, aby tento vyprávěl rasistické vtipy před osobami jiného etnického původu.¹¹

Pokynem k diskriminaci se rozumí takové chování osoby, která zneužije postavení podřízeného k diskriminaci třetí osoby, kdy samotné udělení pokynu je považováno za diskriminaci, bez ohledu na to, zda pak k diskriminaci došlo nebo ne. Diskriminačním pokynem bude

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)

¹¹ JAKUBKA, Jaroslav, *Práce a mzda*, rok 2009, č. 9, str. 10, článek Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích.

například pokyn majitele společnosti zaměstnanci, aby přiděloval práci jen příslušníkům určité národnostní menšiny.

1.5 Pronásledování

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že tato osoba uplatnila svá práva podle platného právního předpisu. Takovéto pronásledování dotčené osoby je však zakázáno.

Jedná se o důležitou zásadu, bez jejíž existence by bylo obtížně představitelné, že by zaměstnanec bez obav vystoupil proti svému zaměstnavateli. Tato úprava byla zakotvena již ve směrnici Rady č.76/207/EHS¹², přičemž předmětné ustanovení ukládají členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření na ochranu pracovníků proti propouštění, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou uvnitř podniku nebo na jakékoliv právní řízení podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení¹³.

1.6 Výjimky ze zásady rovného zacházení

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

První z výjimek ospravedlňujících upřednostnění jednoho pohlaví před druhým jsou tzv. podstatné a určující profesní prvky. Např. v našem antiskriminačním zákoně, který tyto výjimky nazývá „Přípustné formy rozdílného zacházení“, je tato zásada vyjádřena v § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona tak, že diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

¹² Směrnice Rady č. 76/207 EHS o rovném zacházení mezi muži a ženami ze dne 9. února 1976

¹³ Čl. 7 směrnice Rady č. 76/207/EHS o rovném zacházení s muži a ženami

Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Za takový věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti můžeme považovat například preferování ženy na místo uklízečky v dámských sprchách nebo volbu muže pro roli Romea. Při aplikaci těchto výjimek nesmíme opomenout zásadu přiměřenosti. Zásada přiměřenosti vyžaduje, aby výjimky zůstaly v mezích toho, co je vhodné a nutné pro dosažení sledovaného účelu, a vyžaduje, aby zásada rovnosti zacházení byla v co největší míře sladěna s požadavkem veřejné bezpečnosti¹⁴.

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

Třetí výjimkou ze zásady rovnosti je možnost zavedení pozitivních opatření, o kterých jsem již pojednala výše v souvislosti s problematikou rovnosti. Možnost zavedení pozitivních opatření zakotvuje např. evropská směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES¹⁵, která je nazývá „pozitivní kroky“ a stanoví, že členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi. Tato opatření mají mít dočasný charakter

1.7 Obtěžování a sexuální obtěžování

Na tomto místě se zabývejme právním vymezením obtěžování, resp. sexuálního obtěžování a jejich vazby k problematice diskriminace.

¹⁴ ZUNT, T. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS. 2008, str. 20

¹⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřpracované znění)

Vlastní vymezení jednání spočívajícího v sexuálním obtěžování, je předmětem bližšího posouzení obsaženého v následující samostatné kapitole této práce.

V současném pojetí představují obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování zvláštní formy diskriminace.

Nicméně toto pojetí je relativně nové. V předchozím období byla tato problematika v rámci Evropské unie upravena nejprve pouze dokumenty soft law, tedy právně nezávaznými dokumenty, které měly např. podobu prohlášení (např. Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování).

Ovšem praxe ukázala, že se nejednalo o příliš zdařilé pojetí, neboť sexuální obtěžování nebylo potlačeno a jeho projevy přibývalo. Nadto takto zvolená úprava neposkytovala žádnou konkrétní ochranu a nevedla k významnějšímu řešení problematiky. Z uvedených důvodů bylo následně rozhodnuto, že napříště bude zákaz obtěžování výslovně zapracován v právně závazném dokumentu. Tímto dokumentem se stala směrnici Rady 2002/73/ES, která v čl. 2 upravila definice jednotlivých forem diskriminace, mimo jiné i obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování, které byly výslovně uznány za diskriminaci na základě pohlaví.

Uvedené pojetí sexuálního obtěžování jako jedné z forem diskriminace z důvodu pohlaví bylo převzato také do českého právního řádu. Do české úpravy se tak dostal pojem sexuálního obtěžování poprvé v rámci harmonizační novely zákoníku práce¹⁶.

Nicméně tato původní úprava a pojetí sexuálního obtěžování jako jedné z forem diskriminace z důvodu pohlaví nebyla dostatečná, neboť bylo zcela opomenuto obtěžování z důvodu pohlaví nebo jakéhokoliv jiného diskriminačního důvodu a navíc nebylo zcela jasné, zda se dá sexuální obtěžování jako takové vůbec zahrnout pod pojem diskriminace. Uvedené nejasnosti se promítaly také do procesních

¹⁶Novela z. č. 155/2000 Sb. zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

otázek, zejména v souvislosti s možností využití tehdejší úpravy obráceného důkazního břemene či použití tehdy platných ustanovení zákoníku práce.

Situace byla vyřešena až s následující novelou zákoníku práce z roku 1965, a to tzv. euronovelou provedenou zákonem č. 46/2004 Sb., která nadto konkrétně stanovila, že obtěžování z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

V novém zákoníku práce z roku 2006¹⁷ byla zvolena forma odkazu na zvláštní zákon¹⁸, který uvedené pojmy definuje.

V průběhu mezidobí, kdy zákoník práce z roku 2006 odkazoval, vzhledem ke složitému a zdlouhavému procesu přijetí antidiskriminačního zákona¹⁹, na neexistující antidiskriminační zákon, bylo možno nalézt definici sexuálního obtěžování jen v zákoně o zaměstnanosti²⁰.

1.8 Nové trendy a pojmy týkající se diskriminace

Spolu s rozvojem technologií se právní úprava týkající se v širším kontextu zákazu diskriminace snaží reflektovat také nové prostředí a nové formy diskriminace, resp. sexuálního obtěžování také v oblasti tzv. virtuálního života.

Reprodukce nerovností mezi pohlavími ze světa reálného je tak přenášena do světa virtuálního, kde se projevuje v nových podobách. Diskuse nad cirkulací sexismu, sexuálního obtěžování, zneužívání ženského těla a jiných projevů diskriminace mohou být, v budoucnu obohaceny o nové poznatky právě díky své virtuální podobě. Ve

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb.

¹⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů (antidiskriminační zákon)

¹⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů (antidiskriminační zákon)

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

virtuálním světě, tj. v kyberprostoru představuje digitalizace a fragmentalizace těl nový projev zneužívání těla.²¹

V této souvislosti dochází nejen k diskuzím ale i k definováním nových pojmů, se kterými teorie pracuje, jako je například pojem digitálního znásilnění, které reflektuje situace, kdy dojde k záměrnému technickému vylepšení či defragmentování těla, které je poté použito např. k reklamním účelům, přičemž dojde k násilnému potlačení přirozenosti.

Vznikají také například skupiny tzv. kyberfeminismu, které se intenzivně zabývají informováním a poskytováním pomoci obětem diskriminace, případně diskutují vedle svobod, které přináší kybersvět i jeho hranice, které je třeba vždy respektovat.

²¹. Naskenovaná těla jsou zde volně k dispozici (ve smyslu dalšího počítačového zpracování) a lze tedy s nimi nakládat dle možností techniky a programového vybavení. Fragments ženských těl nás doslova obklopují. Jejich využití podtrhuje sex appeal výpočetní techniky: příliš zelené ženské oko propaguje síťové prvky, ženská ruka ladně leží na klávesnici, uměle dobarvené ženské rty dominují reklamní kampani na přátelské médium, ženské nohy vypovídají o ladnosti nové kopírky, uměle "vylepšené" ženské tělo láká ke koupi tiskárny jako "dokonalé sekretářky", osmá verze daného programu se prezentuje hlavou ženy vyvedenou v odstínech modré a zasazenou se svými dokonale umělými rysy do ladícího pozadí, obrázek ukazující tvůrčí možnosti tohoto grafického software.

2 Zákaz diskriminace v mezinárodních dokumentech

Vnitrostátní právní řády jednotlivých států jsou obecně výrazným způsobem ovlivňovány také mezinárodně právní úpravou. Nejinak tomu bylo i v případě utváření právní úpravy týkající se problematiky diskriminace v právním řádu České republiky.

Jedním z nejvýznamnějších faktorů, které následně vedou vnitrostátní zákonodárce k vytváření či změně stávající právní úpravy je především úsilí směřující k vytvoření unifikovaného systému právní úpravy, nastavení určitých základních standardů a systému jejich dodržování. Uvedené tendence jsou zvláště patrné v oblasti úpravy základních lidských práv a svobod, konkrétně v průběhu minulého století je možné tyto snahy vysledovat mimo jiné v souvislosti s dramatickými událostmi druhé světové války a následným vytvořením prvních mezinárodních organizací, například Organizace spojených národů.

Samozřejmě, že tento vývoj se promítnul také v oblasti pracovně právní úpravy, přičemž je třeba upozornit, že počátky vytváření základní právní úpravy týkající se ochrany rovného postavení žen a mužů je možné nalézt již v základních dokumentech upravujících lidská práva a základní svobody. Nejvýznamnější mezinárodně právní dokumenty týkající se úpravy zákazu diskriminace, resp. úpravy rovného zacházení s muži a ženami je možné rozdělit do následujících skupin.

2.1 Organizace spojených národů

Zřejmě nejvýznamnější mezinárodní organizací, která byla založena krátce po skončení druhé světové války, konkrétně v říjnu 1945, a to s cílem udržet mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet přátelské vztahy a spolupráci mezi státy, je Organizace spojených národů (dále jen „OSN“).

Mezi tyto významné dokumenty zejména Charta OSN, Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Práva žen pak zvláště upravuje Úmluva o politických právech žena a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (tzv. Úmluva CEDAW).

2.1.1 Charta Organizace spojených národů

Na hrůzy a utrpení spojené s druhou světovou válkou reagovalo mezinárodní společenství založením organizace, která měla sjednotit otřesený svět a zajistit ochranu fundamentálních hodnot, mezi něž bezesporu patří i důstojnost a rovnost všech lidí. Zakládající statut, Charta OSN, který byl přijat dne 26. června 1945 na mezinárodní Konferenci Spojených národů o mezinárodním uspořádání v San Francisku proklamuje již v úvodních ustanoveních záměr obnovit víru v základní lidská práva²². Přičemž za jeden z nejdůležitějších principů Charta OSN prohlašuje výslovně posilování úcty k lidským právům bez rozdílu pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.²³ Pro úplnost je třeba zmínit, že neoddělitelnou součástí Charty OSN je Statut mezinárodního soudního dvora.

Pokud jde o vlastní obsah Charty OSN, proklamují zúčastněné státy v preambuli Charty své odhodlání prohlásit znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a národů velkých i malých; vytvořit poměry, za nichž mohou být zachovány spravedlnost a úcta k závazkům plynoucím ze smluv a jiných pramenů mezinárodního práva²⁴. Toto úvodní prohlášení vyjadřuje odhodlání zúčastněných států do budoucna zamezit obdobným hrůzám, jaké vyvolala právě druhá světová válka. V článku 55 Charty OSN poté zúčastněné státy přistupují k závazku pěstování

²² K tomu srov. čl. 1 Charty OSN „prohlásiti znova svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a národů velikých i malých.“

²³ K tomu srov. čl. 55 Charty OSN

²⁴ Preambule Charty OSN, 1945

obecné úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství a jejich zachování.

Úpravu obsaženou v Chartě OSN je tak možné bez jakýchkoliv pochyb považovat nejen za základ budoucí úpravy zákazu diskriminace ale také za základní platformu pro budoucí spolupráci zúčastněných států v boji proti diskriminaci.

2.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv

Valné shromáždění OSN přijalo dne 10. prosince 1948 Všeobecnou deklaraci lidských práv (dále jen „VDLP“).

Přestože byla VDLP přijata pouze jako politický dokument bez právní závaznosti, působila vždy zejména svou morální silou a stala se filozofickým východiskem pro řadu mezinárodních úmluv a doporučení.²⁵ VDLP se tak stala jedním z nejdůležitějších pramenů mezinárodního práva v oblasti lidských práv vůbec.

VDLP odkazuje v rámci svých úvodních ustanovení na Chartu OSN a na principy, které jsou v ní obsaženy, tj. zejména také i na víru v rovnost mužů a žen. Tak jako v Chartě OSN je i zde zakotvena rovnost, svoboda a důstojnost již v úvodních ustanoveních dokumentu. Ve své preambuli odkazuje VDLP na Chartu OSN a principy v ní formulované, mimo jiné i víru v rovnost žen a mužů. Dále VDLP v článku 1 obsahuje obecná, nicméně velmi důležitou proklamaci, že všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv a že každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví a jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti

¹ TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 24

jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.²⁶

Uvedené ustanovení obsahuje již prvotní náznaky týkající se odsouzení nezákonného rozlišování, včetně jakéhokoli podněcování k němu, přičemž tak VDLP současně výslovně zakotvuje právo každého na ochranu před takovým zacházením na základě stejných podmínek. Pokud jde o další obsah VDLP je možné zmínit, že v článku 16 je zakotvena také rovnost mužů a žen v manželství a v rodině.

Dále VDLP obsahuje také důležité prohlášení týkající se oblasti odměňování, konkrétně formulace zásady spravedlivé odměny, tj. že každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.²⁷ V této souvislosti je třeba připomenout, že zásada stejné odměny za stejnou práci, respektive práci stejné hodnoty se v pozdějším vývoji stala jedním z hnacích motorů a požadavků v procesu a přijetí úpravy týkající rovného zacházení upravených v evropském právu.

Na VDLP jako právně nezávazný dokument poté navazuje následně v roce 1966 přijatá závazná úprava lidských práv na mezinárodněprávní úrovni ve formě dvou dokumentů, kterými jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

2.1.3 Mezinárodní pakty OSN

Jak bylo zmíněno na právně nezávaznou úpravu obsaženou ve VDLP navazuje přijetí dvou dokumentů s právní závazností, kterými jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Dne 19. prosince 1966 byl v New Yorku otevřen k podpisu Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Jménem Československé socialistické republiky byly oba pakty podepsány v New Yorku dne 7. října 1968. S oběma pakty vyslovilo souhlas dne 11.

²⁶ Čl. 1, 2 a 7 VDLP

listopadu 1975 Federální shromáždění Československé socialistické republiky²⁸, vyhláška ministra zahraničních věcí nese č. 120/1976 Sb. Česká republika je sukcesorem obou Paktů od 1. ledna 1993.

2.1.3.1 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (dále jen „MPOP“) odkazuje na zásady vyhlášené v Chartě OSN a ve Všeobecné deklaraci lidských práv. Ve své preambuli apeluje na uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv všech členů lidské rodiny²⁹.

Pokud jde o vlastní úpravu obsaženou v tomto dokumentu, je třeba zmínit hned článek 2, v němž se smluvní strany MPOP zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v Paktu.

V článku 3 se poté smluvní strany MPOP zavazují k tomu, že budou respektovat práva uznaná v tomto Paktu a že zajistí tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení³⁰.

Stejně jako VDLP také MPOP zakotvuje právo na rovnost před zákonem a právo na stejnou ochranu a dále garantuje, že zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu³¹.

²⁷ Čl. 23 odst. 2 VDLP

²⁸ Vláda České republiky. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online], publikováno dne 6. 11. 2006. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=19852>> , stránka navštívena 29. 10. 2009

²⁹ Preambule Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

³⁰ Čl. 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

³¹ Čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

V souvislosti s úpravou obsaženou ve MPOP je třeba doplnit odkaz na Opční protokol k MPOP č. 169/1991 Sb., kterým je založena pravomoc Výboru pro lidská práva, (zřízený podle IV. Části MPOP) přijímat a posuzovat oznámení od jednotlivců, obsahující stížnosti, že se stali oběťmi porušení některého z práv stanovených v MPOP³².

2.1.3.2 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Další z paktů vydaných v návaznosti na VDLP je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen „MPHSK“), který je v mnohém podobný MPOP, nicméně s ohledem na zvláštní požadavky SSSR související s historickým procesem jeho přijímání, nebyla úprava Paktů zahrnuta do jednoho dokumentu, ale byla rozdělena do oddělených dokumentů³³.

Smluvní strany se v textu MPHSK (podobně jako v MPOP) zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení³⁴. Článek 3 MHSK poté upravuje rovnost mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv.

Konkrétní úprava obsažená v MHSK navazuje na sociální práva zakotvená Všeobecnou deklarací lidských práv. Přičemž konkrétně upravuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

Spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky pak má zajistit především odměna, která se poskytuje jako minimum všem pracovníkům, spravedlivá mzda a stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za

³² Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech č. 169/1991 Sb.

³³ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 25

³⁴ Čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

stejnou práci³⁵. Z hlediska zásady rovného zacházení je zajímavé upozornit na úpravu obsaženou v článku 7, který zakotvuje princip stejné příležitosti pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, při hodnocení mají být brána v potaz pouze kritéria délky zaměstnání a schopnosti.³⁶

Na závěr je třeba zmínit, že systém kontrola dodržování hospodářských, sociálních a kulturních práv je odlišná od systému kontroly, který je uplatňován uplatňovaném v rámci MPOP. Kontrola dodržování MHSK náleží Hospodářské, sociální a kulturní radě OSN, a je realizována prostřednictvím periodických zpráv.

2.1.4 Úmluva o politických právech žen

Prvním dokumentem OSN, který byl věnován výhradně problematice lidských práv žen, se stala Úmluva o politických právech žen, která vešla v platnost v roce 1953.

Úmluva ve svém obsahu proklamuje požadavek na zrovnoprávnění mužů a žen při požívání a výkonu politických práv a zavazuje smluvní státy přiznat ženám volební právo (aktivní i pasivní) a právo zastávat veřejný úřad za stejných podmínek jako muži a bez jakékoliv diskriminace.

2.1.5 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

V rámci Organizace spojených národů vznikla také Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále také „CEDAW“³⁷). CEDAW byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN, tehdejší ČSSR tuto úmluvu ratifikovala v roce 1982.

³⁵ Čl. 7 tamtéž

³⁶ Jak se však ukázalo (viz judikatura ESD), nebyla tato úprava zcela vyhovující, neboť tato úprava nezohledňovala skutečnost, že ženy, které část své kariéry věnovaly péči o dítě, nemohou odpracovat délku potřebnou k povýšení stejně rychle jako muži, kteří se v daném případě péči o dítě nevěnují a pokračují dále ve své kariéře.

³⁷ Zkratka pochází z anglického názvu Convention on Elimination of all kinds of Discrimination Against Women

CEDAW je považována za mezinárodní deklaraci ženských práv³⁸ a představuje rozsáhlý katalog práv, nejvýznamnějších v oblasti boje proti diskriminaci žen³⁹.

Úmluva CEDAW v preambuli odkazuje na prohlášení o rovnosti mužů a žen ve VDLP a výše uvedené Mezinárodní pakty o lidských právech; přičemž konstatuje, že bez ohledu na jejich přijetí stále dochází k rozsáhlé diskriminaci žen. V této souvislosti však CEDAW prohlašuje jistou nespokojenost s přetrvávající rozsáhlou diskriminací žen, a přiznává, že k dosažení plné rovnosti je nutná změna tradiční úlohy mužů, jakož i úlohy žen ve společnosti a v rodině⁴⁰, a proto si klade za cíl odstranění diskriminace žen ve všech jejích formách a projevech⁴¹.

V článku 1 CEDAW nacházíme poměrně širokou definici pojmu diskriminace žen. CEDAW za diskriminaci žen označuje jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti⁴².

Smluvní strany CEDAW se zavázaly zakotvit zákaz diskriminace ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech a přijmout příslušná opatření pro odstranění diskriminace žen. Aniž by CEDAW ve svém textu výslovně používala pojem pozitivní opatření, přesto je ve svém článku 4 fakticky definuje a dává státům možnost je využít, s tím, že přijmou-li státy, smluvní strany, dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení

³⁸JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen vyzývá státy k posílení politické participace žen*. *Gender Studies* [online], 31. 10. 2006.

³⁹ Nelze však opomenout Úmluvu o politických právech žen, která vznikla v rámci OSN v roce 1953 a přiznává ženám významná politická práva (pr. volební, pr. zastávat veřejný úřad apod.)

⁴⁰ K tomu srov. Preambulu Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška MZV č. 62/1987 Sb.), zejména zdůraznění společenského významu mateřství, které by nemělo být základem pro diskriminaci žen. Přičemž odpovědnost při výchově dětí by měla být rozdělena mezi ženy a muže rovným dílem

⁴¹ tamtéž

⁴² Čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

zrovnoprávnění žen a mužů, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě⁴³.

Diskriminaci žen má být zamezeno v oblasti veřejného i soukromého života. Smluvní strany dále prohlašují, že odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách a učiní patřičná opatření k jejímu odstranění, především opatření legislativní. Oblastmi, ve kterých má být usilováno o dosažení rovnoprávnosti mužů a žen, jsou zejména sféry politického a veřejného života, vzdělání, zaměstnání, manželství a rodiny. Ve sféře pracovněprávní je kladem důraz mimo jiné na stejné právo na práci pro muže a ženy, rovný přístup k zaměstnání, právo na stejnou odměnu a pod hrozbou uvalení sankcí zákaz propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené⁴⁴.

Na základě CEDAW byl na půdě OSN ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen, který má za úkol posuzovat pokrok, jehož bylo dosaženo při plnění povinností plynoucích z této Úmluvy. Výbor pro odstranění diskriminace žen vydal v lednu 1992 Všeobecné doporučení č. 19 o násilí proti ženám.⁴⁵

Ve vztahu k České republice není bez zajímavosti, že článek 24 tohoto nezávazného doporučení ukládá ratifikujícím státům podávat ve svých zprávách informaci o sexuálním obtěžování na pracovišti a dále přijmout všechna právní a jiná opatření nezbytná k účinné ochraně proti násilí založeném na pohlavním pudu, která mají mimo jiné zahrnovat jak civilněprávní tak trestněprávní opatření na jedné straně a preventivní opatření včetně veřejné osvěty a systému vzdělávání na straně druhé.

Pro posílení autority Výboru a zvýšení efektivity⁴⁶ CEDAW byl dne 6. října 1999 v New Yorku přijat Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, jehož podpisem se státy

⁴³ Čl. 4 tamtéž

⁴⁴ Čl. 11 tamtéž

⁴⁵ Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: 11. zasedání VS OSN, Oficiální záznamy, č. 38 A/47/38, New York, 1992, str. 1-6

⁴⁶ POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 101

zavázaly uznat příslušnost Výboru pro odstranění diskriminace žen přijímat a posuzovat oznámení o porušení kteréhokoli z práv stanovených CEDAW ze strany státu.

2.2 Mezinárodní organizace práce

Významným subjektem působícím v oblasti sociální ochrany a ochrany před diskriminací je též Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“).

MOP je jednou z nejvýznamnějších a největších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN, patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní.

MOP byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference⁴⁷. Hlavním cílem MOP je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv⁴⁸. Národní právní řády signatářských států MOP ovlivňuje především prostřednictvím mezinárodních úmluv, které stanoví závazné minimální standardy především v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců, mzdy a sociálního zabezpečení. Úmluvy se pro členské státy stávají závaznými až jejich ratifikací.

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

V rámci zrovnoprávnění mužů a žen v zaměstnání lze zmínit i Úmluvu č. 156 o rodinných závazcích pracovníků z roku 1981, podle které mají členské státy osobám s rodinnými závazky, které jsou nebo chtějí být zaměstnány, umožnit, aby tak mohly činit bez jakékoli diskriminace a pokud možno bez konfliktu mezi povinnostmi plynoucími ze zaměstnání a z rodinných závazků.

⁴⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 46

Při MOP působí Výbor expertů na aplikaci úmluv a doporučení MOP, který po řadu let mimo jiné zkoumá zprávy signatářských států týkající se potírání sexuálního obtěžování. Zajímavé jsou v této souvislosti závěry práce Výboru, který poskytl seznam případů jednání, která naplňují znaky sexuálního obtěžování jako urážky, nevhodné vtípy, sexuální gesta, nadbytečný fyzický kontakt aj.⁴⁹

Výbor expertů zdůraznil, že ke kvalifikaci jako sexuální obtěžování je nutné, aby nevíтанé sexuální chování bylo oprávněně vnímáno jako podmínka přijetí do zaměstnání či výkonu zaměstnání či zachování si v něm dosažených výhod či služebního postavení, nebo ovlivnilo rozhodování o tom, nebo aby negativně ovlivnilo výkon práce, nebo aby znamenalo zásah do osobnostních práv oběti. Výbor expertů došel k závěru, který lze stručně vyjádřit v tom smyslu, že za sexuální obtěžování se považuje jakékoliv jednání, jehož nevíтанý charakter je původci od počátku zřejmý a který přímo nebo nepřímo zasahuje do pracovněprávních vztahů⁵⁰.

MOP věnuje svou pozornost sexuálnímu obtěžování v úmluvě č. 169 (čl. 20(3) písm. d) v tom smyslu, že ukládá vládám signatářských států přijmout konkrétní opatření k zajištění rovných příležitostí žen a mužů a stejného zacházení v zaměstnání a rovněž ochranu před sexuálním obtěžováním. Dále je MOP poměrně aktivní v produkci řady nezávazných instrumentů, např. rezolucí, závěrů ze schůzek expertů, tripartitních symposií a příruček.

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

Na základě Úmluvy č. 100 se signatářské státy zavázaly podporovat a zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována

⁴⁸ OSN, Mezinárodní organizace práce. Dostupné na <<http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>

⁴⁹ Equality in employment and occupation, General Survey by the Committee on the Application of Conventions and Recommendations, Intl. Labour Conf., 75. zasedání, Zpráva III, část 4B, Ženeva, 1988, §§45 a 46

zásada stejného odměňování za práci stejné hodnoty, přičemž tento princip může být realizován vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo kombinací těchto různých prostředků.⁵¹

Základní pojmy jsou definovány v prvním článku, přičemž odměnou se rozumí řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání⁵².

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

Úmluva č. 111 zavazuje státy, aby činily opatření k odstranění diskriminace. Přičemž definovala diskriminaci jako:

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

b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány⁵³.

⁵⁰ Na tomto místě je vhodné upozornit, že tato definice je užší než pojetí americké, podle kterého je rozhodující objektivní výsledek, nikoliv to, jaké úmysly měl v daném případě původce sexuálního obtěžování.

⁵¹ Čl. 2 Úmluvy č. 100 MOP (sdělení MZV č. 450/1990 Sb.)

⁵² Čl. 1 Úmluvy č. 100 MOP (sdělení MZV č. 450/1990 Sb.). Přičemž se tato definice v zásadě shoduje s vymezením odměny ve Smlouvě o založení ES v článku 141 odst. 2.

⁵³ Čl. 1 Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Pod pojmem "zaměstnání" a "povolání" přitom rozumí i přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání⁵⁴.

Současně však také Úmluva č. 111 stanoví, že ne každé rozlišování lze považovat za diskriminační. V důsledku toho tak diskriminaci nepředstavuje jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání⁵⁵, stejně jako zvláštní ochrana a podpůrná opatření, stanovená v jiných úmluvách nebo doporučeních přijatých Mezinárodní konferencí práce⁵⁶.

Členské státy se ratifikací Úmluvy č. 111 zavázaly k tomu, že budou vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem.

Důležité je také upozornit na možnost upravenou v článku 5 Úmluvy č. 111, na jejímž základě mohou členské státy (po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků) stanovit, že za diskriminaci se nepovažují opatření prováděná s ohledem na zvláštní potřeby osob, které např. z důvodu příslušnosti k pohlaví vyžadují zvláštní ochranu či podporu.⁵⁷

2.3 Rada Evropy

Vedle OSN působí v oblasti rovného zacházení další uskupení, kterým je Rada Evropy (dále jen „RE“).

Rada Evropy vznikla ve snaze sjednotit poválečnou Evropu v roce 1949 jakožto mezivládní organizace, jejímž hlavním posláním je zasazování se o ochranu lidských práv a kontrolu jejich dodržování. Úmluvy RE se staly zdrojem inspirace pro řadu dokumentů práva ES. Nejvýznamnějšími úmluvami RE, které se dotýkají oblasti rovného

⁵⁴ Čl. 1 Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

⁵⁵ Čl. 2 Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

⁵⁶ Čl. 5 odst. 1 Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

zacházení s muži a ženami, jsou Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (dále jen „EÚOLP“) z roku 1950, Evropská sociální charta přijatá v roce 1961 a Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996

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

Na půdě Rady Evropy byla přijata řada úmluv, které se týkají oblasti rovného zacházení s muži a ženami, přičemž tyto úmluvy se staly do určité míry vzorem pro řadu dokumentů evropského práva. Zřejmě nejvýznamnější z těchto úmluv je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, přičemž dále je možné zmínit také Evropskou sociální chartu přijatou v roce 1961 a Revidovanou Evropskou sociální chartu z roku 1996.

2.3.1 Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská úprava ochrany základních lidských práv a svobod, vypracovaná v rámci Rady Evropy, představuje podrobnější a pokrokovější regionální úpravu lidských práv, než představují univerzální standardy přijaté v rámci OSN, zejména pokud jde o mezinárodní kontrolu nad jejím dodržováním⁵⁸. Základním dokumentem v evropském systému ochrany lidských práv je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále také „EÚLPZS“), která byla podepsána v Římě dne 4. listopadu 1950. Československo bylo roku 1992 vůbec prvním státem střední a východní Evropy, který se stal stranou Úmluvy, EÚLPZS byla ratifikována 18. března 1992⁵⁹.

Nejvýznamnější úprava zákazu diskriminace je obsažena v článku 14, jež stanoví, že užívání práv a svobod přiznaných EÚLPZS musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je

⁵⁷ Čl. 5 odst. 2 Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

⁵⁸ POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 108

pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnosti nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení⁶⁰. Výčet diskriminačních důvodů je pouze demonstrativní, judikatura následně dovodila i další možné příčiny diskriminace⁶¹.

V souvislosti s uvedeným vymezením zákazu diskriminace je namíste upozornit na určitou slabinu EÚLPZS, neboť ochrana před diskriminací je přiznána pouze ve vztahu k právům plynoucím přímo z EÚLPZS. Přičemž se uvedená úmluva vztahuje pouze na oblasti práv občanských a politických. Námitka porušení článku 14 EÚLPZS při výkonu práv hospodářských a sociálních by tak zůstala nevyslyšena.⁶²

Ratifikací EÚOLP přijímá členský stát pravomoc Evropské komise pro lidská práva přijímat stížnosti na porušení práva zaručených EÚOLP a Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku k výkladu a použití EÚOLP.

Pokud jde o judikaturu Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku, je možné uvést, že za základní test diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva se považuje tzv. belgický jazykový případ⁶³. Soud v tomto případě dovodil, že princip rovného zacházení je porušen tehdy, pokud rozlišování nemá objektivní a racionální odůvodnění nebo neexistuje přiměřený vztah proporcionality mezi užitými prostředky a sledovaným cílem. Samozřejmě za dobu své existence rozhodoval Evropský soud pro lidská práva již několik sporů týkající se problematiky diskriminace.⁶⁴

⁵⁹Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Dostupné na <http://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva_o_ochran%C4%9B_lidsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_a_z_%C3%A1kladn%C3%ADch_svobod>

⁶⁰ Čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

⁶¹ Např. sexuální orientaci

⁶² Obecný zákaz diskriminace při výkonu jakýchkoli práv přiznaných zákonem stanoví Protokol č. 12 k EÚOLP, který vstoupil v platnost dne 1. dubna 2005.

⁶³ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Belgian Linguistics v. Belgium* ze dne 23. července 1968

⁶⁴ Např. spory. ve věci *Karlheinz Schmidt v. Německo* ze dne 30. dubna 1982, ve věci *Schuler-Zraggen v. Švýcarsko*, ze dne 24. června 1993, ve věci *Rasmussen v. Dánsko* ze dne 28. listopadu 1984, ve věci *Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojené Království* ze dne 28. května 1985

2.3.2 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta (dále jen „ESCH“) byla přijata roku 1961 a představuje katalog evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce⁶⁵, v důsledku čehož ESCH doplňuje EÚLPZS, která je, jak bylo výše uvedeno, vztažena pouze k právům občanským a politickým.

Státy, které ratifikují ESCH, se musí zavázat k tomu, že naplní nejméně pět ze základních sedmi⁶⁶ neopominutelných sociálních práv uvedených v ESCH a dále mohou ratifikovat i další sociální práva jako například právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci nebo právo zaměstnaných žen na ochranu.

Na základě přijetí Dodatkového protokolu k ESCH v roce 1988 byla ochrana sociálních práv rozšířena v tom směru, že do ESCH bylo zahrnuto také právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání bez diskriminace na základě pohlaví. Přičemž smluvní strany se zavázaly uznat toto právo a přijmout náležitá opatření k jeho podpoře a zajištění v oblastech přístupu k zaměstnání, ochraně proti propouštění a znovu zařazení do zaměstnání, v oblastech odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace, na poli podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování a v neposlední řadě v oblasti rozvoje kariéry včetně⁶⁷.

2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta

V roce 1991 bylo na ministerské konferenci v Turíně přijato rozhodnutí o revizi Evropské sociální charty. Cílem této revize, jejíž podoba byla přijata v rámci

⁶⁵ POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 114

⁶⁶ Právo na práci, právo organizovat se, právo na kolektivní vyjednávání, právo na sociální zabezpečení, právo na sociální a lékařskou pomoc, právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu a pomoc.

⁶⁷ K tomu srov. čl. 1 odst. 1 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě (sdělení MZV č.15/2000 Sb. m s.)

Rady Evropy v roce 1996, bylo aktualizovat, doplnit a postupně nahradit stávající ESCH a Dodatkový protokol k ní. Přičemž tento dokument dosud nebyl ze strany České republiky ratifikován.

Do katalogu dobrovolně ratifikovatelných práv bylo nově začleněno mimo jiné o právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví⁶⁸.

Přičemž za jednání narušující důstojnost zaměstnanců lze považovat zejména obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování. Z tohoto se smluvní státy zavazují propagovat uvědomění a informovanost o tom, co představuje sexuální obtěžování na pracovišti nebo v souvislosti s prací, propagovat prevenci proti takovému jednání a přijmout všechna vhodná opatření na ochranu pracovníků před takovým chováním⁶⁹.

Do části páté revidované Evropské sociální charty byla začleněna úprava „Nediskriminace“, stanovující že požívání práv stanovených v této Chartě bude zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je rasa, barva, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národnostní nebo sociální původ, zdraví, příslušnost k národnostní menšině, rodný nebo jakýkoliv jiný status⁷⁰.

⁶⁸ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 29

⁶⁹ K tomu srov. čl. 26 Revidované Evropské sociální charty

⁷⁰ Část V., článek E “Nediskriminace” Revidované Evropské sociální charty

3 Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v evropském právu (právu EU)

Neméně důležitým impulzem pro právní úpravu problematiky diskriminace, resp. sexuálního obtěžování je rovněž úprava obsažená v oblasti evropského práva.

V průběhu nového uspořádání Evropy po druhé světové válce také v souvislosti se snahami o vytvoření obranných, politických a také ekonomických společenství, dochází k postupnému vytvoření nové platformy sjednocující vybrané evropské státy, a vznikají tzv. Evropská společenství (dále jen „ES“).

Nicméně v této souvislosti je třeba doplnit, že pracovněprávní otázky a sociální ochrana nebyly v počátcích sjednocovacích procesu prvořadé. Tehdejší státy byly spíše motivovány vytvořením právě obranných a ekonomických struktur ovšem podmínkou fungování této nové struktury bylo mimo jiné i zajištění určitých minimálních sociálních opatření a sociální ochrany.

Teprve v průběhu sedmdesátých let 20. století byla ve společném prohlášení hlav států v Paříži v roce 1972 sociální politika postavena na stejnou úroveň jako uskutečnění hospodářské a měnové unie. Zásadním mezníkem ve vývoji ke komplexní integraci do podoby Evropské unie (dále „EU“) je pak Jednotný evropský akt přijatý v roce 1986⁷¹. Jednotný evropský akt vstoupil v platnost 1. července 1987 a vytvořil koncepci jednotného vnitřního trhu, tj. prostoru bez vnitřních hranic, v němž je zcela zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu.

V návaznosti na přijetí tohoto dokumentu byla doplněna ustanovení základních smluv Společenství týkající se sociální politiky, zejména v oblasti pracovních podmínek a sociálního dialogu na evropské úrovni.

⁷¹ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 38

Nezbytnost podrobnější úpravy a rozšíření sociálních práv zaměstnanců nad dosavadní úroveň Evropské sociální charty vedlo k tomu, že v následujícím období, konkrétně v prosinci roku 1989 přijalo Evropské společenství ve Štrasburku svou vlastní Chartu základních sociálních práv zaměstnanců, o jejímž významu a obsahu bude pojednáno níže.

Pokud však jde o konkrétní vymezení a úpravu zásady rovného zacházení, jako jedné z dílčích problematik oblasti pracovněprávní a oblasti sociální ochrany ve shora uvedeném smyslu, byla Společenství v počátcích zaměřena pouze na zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti a z důvodu pohlaví.

Úprava týkající se výslovně diskriminace se objevuje již v roce 1957 v článku 119 Smlouvy o založení EHS (dále také „Římská smlouva“), a to v podobě zakotvení principu stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy.

Postupně se zajištění rovného zacházení s muži a ženami stalo jedním z hlavních cílů ES, přičemž však na úrovni primárního práva došlo k zakotvení tohoto cíle až na základě úpravy obsažené v článku 2 Smlouvy o založení ES ve znění z Amsterdamu z roku 1997 (dále jen „Amsterdamská smlouva“).

Pokud jde o oblast diskriminace, pak je třeba uvést, že v současnosti se jedná o poměrně rozsáhlou oblast evropského práva, která je utvářena nejen legislativní činností, ale je silně doplňována také aplikační praxí a konkrétní judikaturou. Diskriminace je v kontextu evropského práva upravena v oblastech primárního a sekundárního práva a silně je dotvářena již zmíněnou judikaturou Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“). V současnosti je zřejmý nárůst důležitosti této oblasti právní úpravy nejen v České republice v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona ale i v sousedních evropských státech.

3.1 Primární právo ES

Chceme-li vyjádřit oblast primárního práva, je možné je popsat jako oblast, která představuje ústavu či ústavní právo Společenství⁷². Primární právo tak zahrnuje Zakládací smlouvy, jimiž byly položeny základy tří evropských společenství⁷³, smlouvy je doplňující a měnící a smlouvy o přistoupení členských států. Opomenout nelze ani obecné právní zásady evropského práva, jakési nepsané primární právo.

Členské státy přenesly část svých výsostných práv na Společenství a otevřely tak svou suverenitu ve prospěch evropského právního řádu na svém území vedle vnitrostátního a dokonce uznaly jeho přednost⁷⁴. Primární právo je bezprostředně použitelné, má tedy schopnost vyvolat přímé právní účinky na subjekty členských států bez vnitrostátního právního aktu.

3.1.1 Římská smlouva

Celý proces evropské integrace zahajuje Římská smlouva neboli Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (dále také „EHS“), která byla podepsána v Římě 25. března 1957 a v platnost vstoupila 1. ledna 1958⁷⁵, a postupně prošla řadou změn a doplnění.

V původním znění byla otázka diskriminace, jak bylo uvedeno již výše, řešena jen ve vztahu k diskriminaci z důvodu státní příslušnosti a důvodu pohlaví. Klíčová je v této souvislosti úprava obsažená ve zmíněném článku 119, který členským státům ukládá povinnost

⁷² TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 232

⁷³ Evropské sdružení uhlí a oceli, Evropské hospodářské společenství, Evropské sdružení pro atomovou energii

⁷⁴ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 233

⁷⁵ Smlouvy a právo. Dostupné na <http://europa.eu/abc/treaties/index_cs.htm>

v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci⁷⁶ a nadále ji dodržovat.

Dále Římská smlouva definuje pojem odměny a pojem rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví. Podle tohoto ustanovení se má odměna za stejnou práci vypočítávat při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě⁷⁷. Přestože byl účel zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci původně chápán pouze v ekonomickém smyslu, ESD dovedl v rozsudku ve věci Defrenne⁷⁸ dvojnásobek tohoto ustanovení, tj. význam hospodářský a sociální.

Článek 119 se stal několikrát předmětem rozhodování Evropského soudního dvora (dále také „ESD“), v roce 1975 se ESD zabýval případem paní Defrenne⁷⁹ (blíže k tomuto rozsudku v rámci samostatné kapitoly věnované přehledu významných rozhodnutí ESD).

3.1.2 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků

Nezbytnost rozšíření sociálních práv zaměstnanců nad dosavadní úroveň Evropské sociální charty vedla k tomu, že v prosinci roku 1989 přijalo Evropské společenství ve Štrasburku svou vlastní Chartu základních sociálních práv pracovníků (dále jen „Komunitární charta“), kterou kromě Velké Británie podepsaly všechny členské státy.

Komunitární charta se stala důležitým milníkem na cestě ve vývoji Evropského společenství ve sbližování sociálních politik jednotlivých členských států. Zejména přispěla k tomu, že členské státy poprvé přímo a společně vymezily sociální práva. Jediným katalogem sociálních práv vydaným a široce akceptovaným na evropském území

⁷⁶ Čl. 119 Smlouvy o založení EHS

⁷⁷ tamtéž

⁷⁸ Rozsudek ESD ve věci Defrenne v. SABENA (43/75) ze dne 8. dubna 1976. Po skutkové stránce se jednalo se o případ letušky paní Defrenne, která se obrátila na pracovní soud v Bruselu se žalobou na náhradu škody, kterou utrpěla v důsledku toho, že letušky nedostávají stejnou odměnu za práci jako mužští příslušníci letového personálu (stewardi), ačkoli jinak konají stejné pracovní povinnosti. ESD v této věci dovedl, že článek 119 sleduje dvojnásobek cíl, a to cíl, aby byla odstraněna konkurenční výhoda států, které tuto zásadu dosud neaplikují a dále, že toto ustanovení slouží sociálním cílům Společenství. Přičemž ESD uznal jako horizontální tak i vertikální účinek ustanovení článku 119.

⁷⁹ Rozsudek ESD ve věci Defrenne v. Sabena (43/75) ze dne 8. dubna 1976

totiž dosud byla Evropská sociální charta vydaná v roce 1961 v Turíně. Komunitární chartu lze vnímat jako realizaci možnosti stanovení minimálních sociálních standardů tak, jak to umožnil Jednotný evropský akt.⁸⁰

Na rozdíl od Evropské sociální charty, která se zaměřuje na sociální práva všeobecně, věnuje se Komunitární charta téměř výlučně sociálním právům souvisejícím se zaměstnáním a platí pouze pro členské státy ES. Komunitární charta zakotvuje mimo jiné právo na svobodnou volbu a výkon povolání, právo na spravedlivou mzdu, právo na rovné zacházení s muži a ženami, právo na ochranu mladistvých v pracovněprávních vztazích aj.

V ustanovení § 16 Komunitární charty je upravena rovnoprávnost na základě pohlaví, na jejímž základě je státům uložena povinnost zajistit stejné zacházení s muži a ženami a další rozvoj stejných příležitostí pro muže a ženy, přičemž současně vyzývá k zintenzívnění akcí vedoucích k zajištění realizace zásad rovnoprávnosti mezi muži a ženami, pokud jde zejména o otázku dostupnosti zaměstnání, odměňování, pracovních podmínek, sociální ochrany, vzdělání, odborné přípravy a rozvoje kariéry.

Rovněž by měla být vypracována opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich profesní a rodinné závazky. Je však třeba doplnit, že kontrolní mechanismy předpokládané Komunitární chartou nebyly příliš efektivní, neboť byly založeny na systému vypracování pouze informačních zpráv o výsledcích její aplikace.

Nadto Komunitární charta představuje toliko deklaraci přestavitelů členských států ES bez přímé právní závaznosti. Navzdory tomu ji však Evropský soudní dvůr bere v úvahu. Přičemž na Komunitární chartu⁸¹, stejně jako na Evropskou sociální chartu Rady

⁸⁰ TOMEŠ, I. KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 50

⁸¹ Význam Komunitární charty potvrzují dále také četné odkazy na ni v dalších aktech *aquis communautaire* – preambuli Jednotného Evropského aktu, Amsterodamské smlouvě, Smlouvě z Nice, Listině základních práv EU

Evropy, odvolává i primární právo, konkrétně čl. 136 Smlouvy ES⁸² při stanovení sociálních cílů Společenství a členských států⁸³.

Další rozvoj společné sociální politiky přinesla Smlouva o Evropské unii, přijatá dne 7. února 1992 v Maastrichtu, která vstoupila v platnost dne 1. ledna 1993.

Součástí tzv. Maastrichtské smlouvy byl i Protokol o sociální politice, v němž členské státy vyjádřily společnou vůli realizovat v sociální oblasti trend vyjádřený v Chartě Evropského společenství. V Preambuli Smlouvy byl jako jeden ze základních cílů Evropské unie formulován závazek států podporovat vyvážený a udržitelný ekonomický a sociální pokrok mimo jiné posilováním sociální soudržnosti. Za základní cíle v oblasti sociální politiky byly ve Smlouvě o Evropské unii prohlášeny zdůraznění důležitosti kolektivního vyjednávání a dialogu sociálních partnerů; úprava rodičovské dovolené; ochrana práce vykonávané na částečný úvazek a na dobu určitou.

3.1.3 Amsterodamská smlouva

Další milník ve vývoji evropské integrace představuje Amsterodamská smlouva, která byla podepsána 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999.

Amsterdamská smlouva změnila a přečíslovala Smlouvy o Evropské unii⁸⁴ a o založení Evropského společenství⁸⁵ a významně rozšířila princip zákazu diskriminace. Princip rovného zacházení s muži

⁸² Čl. 136 (bývalý 117) Smlouvy o založení ES: *“Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením“*.

⁸³ŠTURMA, P. Vztah Evropské úmluvy o lidských právech a evropského práva [online]. Dostupné na <www.cak.cz/files/283/VztahEvropskeUmluvyEvropskehoPrava.rtf (viz. také TICHÝ, L. - ARNOLD, R. a kol.: Evropské právo. C. H. Beck, Praha, 1999, s. 696)

⁸⁴ Ta byla podepsána v Maastrichtu 7. února 1992 a v platnost vstoupila 1. listopadu 1993. Smlouva o EU (nebo také Maastrichtská smlouva) změnila název Evropského hospodářského společenství na „Evropské společenství“. Zavedla také nové formy spolupráce mezi vládami členských států.

a ženami byl shledán natolik závažným, že byl začleněn mezi hlavní cíle a úkoly Evropských společenství.

Politika gender mainstreamingu⁸⁶ pak byla zakotvena do článku 3 odstavce 2 Amsterdamské smlouvy, podle kterého „ve všech uvedených činnostech usiluje Společenství o to, aby se odstraňovaly nerovnosti, a podporuje rovné zacházení s muži a ženami“. Amsterdamská novelizace zakládající smlouvy také zmocnila v článku 13 Radu, aby jednomyslně (na návrh Komise ES a po konzultaci s Evropským parlamentem) přijímala opatření k potírání diskriminace na základě řady diskriminačních⁸⁷.

Klíčový článek 119 Římské smlouvy, upravující princip rovné odměny za stejnou práci pro muže a ženy, byl Amsterdamskou novelizací přečíslován na článek 141a rozšířen o odstavce 3 a 4. Úprava obsažená ve třetím odstavci významným způsobem doplňuje legislativní proces, neboť z něj vyplývá, že Rada ministrů přijímá opatření v oblasti rovnosti mužů a žen kvalifikovanou většinou místo jednomyslnosti, která zde byla do té doby používána. Odstavec čtvrtý uvedeného článku dovoluje členským státům s ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu „zachovat nebo přijmout opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v profesní kariéře“, tedy tzv. pozitivní opatření. Ačkoli ustanovení používá neutrální označení „méně zastoupené pohlaví“, je jasné, že v rámci ES jsou nedostatečně zastoupeným

⁸⁵ Smlouvy a právo. Dostupné na <http://europa.eu/abc/treaties/index_cs.htm>

⁸⁶ Zákony o rovnosti ukládající aktivní povinnosti řadě aktérů průběžně vznikají také v jiných právních řádech, především jmenujme průkopnickou legislativu v Severním Irsku a zavedení „mainstreamingu“ rovnosti pohlaví v Evropské unii. Podstatou mainstreamingu (gender mainstreamingu) je postup, kterým je do každé veřejně správní či legislativní činnosti automaticky projektován požadavek na vytváření a zachování rovných příležitostí mužům a ženám. Každý relevantní akt veřejné moci tedy musí být poměřován jeho dopadem na rovnost mužů a žen.

⁸⁷ Čl. 13 odst. 1 Amsterdamské smlouvy: „Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

pohlavím ženy; článek 141 odstavec 4 Amsterdamské smlouvy má tedy především na zřeteli zlepšení situace žen na trhu práce.⁸⁸ Úprava článku 141 Amsterdamské smlouvy byla poté dále rozpracována v rámci sekundární evropské legislativy.

3.1.4 Charta základních práv Evropské Unie

V prosinci 2000 byla na zasedání ES v Nice, kromě změny zakládajících dokumentů ES, přijata Charta základních práv Evropské unie (dále jen „Charta základních práv EU“), která představuje nejrozsáhlejší katalog lidských práv na úrovni ES. Charta základních práv Evropské unie, je také často nazývaná Listina základních práv Evropské unie⁸⁹.

Cílem Charty základních práv EU je dosažení komplexní a shrnující úpravy základních práv občanů EU. Přestože byla Charta základních práv EU původně vyhlášena jako dokument právně nezávazný, tak ji následné akty primárního práva považují za právně závaznou. Listina vychází ze smluv Společenství a mezinárodních úmluv, ale je založena také na ústavních tradicích členských států EU a na vydaných deklaracích Evropského parlamentu⁹⁰.

Pokud jde o vlastní obsah Charty základních práv EU, pak již ve své preambuli deklaruje, že je založena na nedílných, všeobecných hodnotách lidské důstojnosti, svobody, rovnosti a solidarity a že „přispívá k zachování a rozvíjení těchto hodnot za současného respektování rozmanitosti kultur a tradic národů Evropy. Přičemž uvedené základní principy se promítají také do členění obsahu Charty základních práv EU, která rozčlenila vyhlášená práva do šesti kapitol, nazvaných podle základních hodnot, jež tato práva v sobě ztělesňují, a to: důstojnost, svobody, rovnost, solidarita, občanství a spravedlnost.

⁸⁸ MPSV. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001, str. 6

⁸⁹ Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. (2007/C 303/01)

⁹⁰ Charta základních práv EU. Dostupné na < <http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>

V oblasti úpravy týkající se problematiky diskriminace je nejvýznamnější část Charty základních práv EU obsažená v Hlavě III s názvem „Rovnost“. Konkrétně v článku 21 je obsažena obecná antidiskriminační klauzule zakazující jakoukoliv diskriminaci.

V této souvislosti je třeba upozornit, že se antidiskriminační klauzule obsažená v článku 21 Charty základních práv EU po obsahové stránce kryje s ustanovením článku 13 Smlouvy o založení ES, ve výpočtu důvodů diskriminace je téměř identická zejména jeho novelizovaným zněním zavedeným Amsterodamskou smlouvou⁹¹. V demonstrativním výčtu je zakázána diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.⁹²

Dále je v Chartě základních práv EU v článku 23 upravena rovnost žen a mužů, která má být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci⁹³. Charta základních práv EU pamatuje ve svém obsahu i na pozitivní opatření; zásada rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována nebo přijata opatření stanovící zvláštní výhody pro nedostatečně zastoupené pohlaví.

Pro úplnost je možné zmínit také úpravu týkající se možnost sladění rodinného a pracovního života, kdy Charta základních práv EU v rámci kapitoly nazvané „Solidarita“, konkrétně v ustanovení článku 33 odstavce 2 uvádí, že v zájmu sladění rodinného a pracovního života má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu mateřství, na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.

⁹¹ ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008, str. 209

⁹² Čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. (2007/C 303/01)

⁹³ Čl. 23 tamtéž

Další osud Charty základních práv EU byl úzce spjat se snahami směřujícími k vytvoření Ústavy pro Evropu, které vyvrcholily dne 29. října 2004, kdy v Římě podepsali čelní představitelé 25 členských zemí EU Smlouvu o Ústavě pro Evropu (dále jen „Ústava EU“).

V tomto dokumentu byla zakotvena řada principů rovného zacházení a zákazu diskriminace. Návrh do jisté míry převzal stávající ustanovení Smlouvy o založení Evropských Společenství (SES) a Smlouvy o Evropské unii (SEU), přičemž tento dokument zahrnoval také plný text Listiny základních práv, přijatý na summitu v Nice roku 2000.

Nicméně po odmítnutí Smlouvy o Ústavě pro Evropu v referendu ve Francii a Nizozemsku v roce 2005, bylo třeba vyřešit, jakým způsobem dále ve věci vytvoření společné „Euroústavy“ pokračovat. Během červnového summitu Evropské rady, který proběhl ve dnech 21. až 23. června 2007 v Bruselu se nejvyšší představitelé členských států Evropské unie shodli na znění dohody, na jejímž základě byl vypracován Návrh Smlouvy pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, pro kterou se díky jejímu obsahu zpočátku vžil název reformní smlouva. Tento reformní dokument byl následně 13. prosince 2007 podepsán představiteli států EU, a to v portugalském Lisabonu, přičemž se v budoucnu prezentuje jako tzv. Lisabonská smlouva.

S ohledem na původní nezávazný charakter Charty základních práv EU je třeba uvést, že v důsledku přijetí Lisabonské smlouvy se stává právně závaznou součástí „evropského ústavního pořádku“. Česká republika však v této souvislosti doplnila Velkou Británii a Polsko, které si vyjednaly z aplikace Listiny základních práv EU výjimku danou protokolem⁹⁴, která je součástí Lisabonské smlouvy. Výjimka nabývá účinnosti k 30. červnu 2010.

⁹⁴ Protokol č. 30 o uplatňování Listiny základních práv Evropské unie v Polsku a ve Spojeném království, připojen ke Smlouvě o Evropské unii a ke Smlouvě o fungování Evropské unie

3.1.5 Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva nepředstavuje nový smluvní instrument nahrazující dosavadní úpravu, ale spíše komplexním způsobem mění stávající zakládací smlouvy EU (Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství). Tento dokument se snaží především vyřešit potřebu institucionální reformy Evropské Unie⁹⁵, neboť dosavadní úprava se mimo jiné také s ohledem na zvýšení počtu členských států jeví být nedostačující.

Pokud jde o ochranu lidských práv, nedochází k výrazným změnám, také Lisabonská smlouva se hlásí k hodnotám rovnosti a nepřípustnosti diskriminace, a to konkrétně v článku druhém Základních ustanovení.

V souladu se snahou o přiblížení Evropské unie jejím občanům se výslovně zakotvuje v rámci reformního znění rovnost všech občanů Evropské unie před orgány EU jakožto odraz vnímání demokratického života EU. Mezi Obecně použitelná ustanovení je pak zařazen článek 10 směřující proti jakékoliv diskriminaci⁹⁶.

Pokud jde o otázku diskriminace, nepřináší Lisabonská smlouva v zásadě mnoho nového, když v podstatě přebírá dosavadní úpravu, jako například v případě zmocňovacího článku 13 Smlouvy o založení ES, na jehož základě může Rada ministrů zvláštním legislativním procesem přijímat opatření proti diskriminaci. Stejně tak dochází k převzetí článku 141 Smlouvy o založení ES, jehož znění se nacházelo už v původní Římské smlouvě pod původním označením jako čl. 119. Znovu je zde vyzdvižena rovnost v odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví.

⁹⁵Lisabonská smlouva. Dostupné na <<http://www.mvcr.cz/clanek/lisabonska-smlouva.aspx>> - Navštíveno dne 11. 11. 2009

⁹⁶ Čl. 10 Lisabonské smlouvy: “ *Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace*“

3.2 Sekundární právo

Zásada rovnosti vycházející ze Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství představuje jedno ze základních práv a je klíčovým principem v právu ES přičemž svůj základ nachází v právu primárním. Jde o legislativu, která je společná všem členským státům a má přednost před jejich vnitrostátním zákonodárstvím.

Podrobnější úprava je však obsažena v sekundární legislativě, která je schopna pružněji reagovat na změny v dané oblasti.

V oblasti pracovního práva byla tato zásada rozvedena a konkretizována normami sekundárního práva, zejména následujícími směrnicemi.

Přičemž úloha směrnice spočívá v tom, že Společenství vydávají směrnice s určitým obsahem úpravy, který je potom ve lhůtě stanovené ve směrnici prováděn členskými státy, pro které je směrnice závazná, ve formách a prostředky vnitrostátního práva⁹⁷.

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

Na návrh Komise a po stanovisku Shromáždění a Hospodářského a sociálního výboru byla dne 10. února 1975 Směrnice Rady o stejné odměně za stejnou práci ze dne, která je první směrnicí upravující rovnost na základě pohlaví.

Tato směrnice vychází z čl. 141 Smlouvy o založení ES (dříve čl. 119), který stanoví, že každý členský stát zajistí a následně bude dodržovat aplikaci principu, že ženy a muži budou dostávat stejnou odměnu za stejnou práci.

V čl. 1 je definován princip rovného odměňování pro muže a ženy, který podle směrnice znamená pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na

základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování⁹⁸. Pokud se pro stanovení odměny použije systém klasifikace prací, tak pouze v případě, že je založen na stejných kritériích pro muže a ženy a vylučuje tak diskriminaci na základě pohlaví.

Základem je zde tedy pojem rovnocennosti práce. Rovnocenná práce neznamena identickou práci, ale práci stejné hodnoty. Práci, jejíž výkon vyžaduje srovnatelný souhrn profesionálních znalostí, vyjádřených titulem, diplomem, profesionální praxí anebo získanými profesionálními zkušenostmi.

Směrnice dále ve svém textu předpokládá odstranění všech ustanovení, která jsou v rozporu se zásadou rovné odměny⁹⁹ z právních řádů členských států a vybízí státy k zavedení nezbytných opatření, která umožní poškozeným zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku neuplatnění zásady rovné odměny, domáhat se svých nároků soudní cestou případně po využití jiných prostředků u příslušných orgánů.¹⁰⁰ Směrnice tak předpokládá aktivní činnost směřující k zavedení této zásady do praxe, včetně vytváření efektivních nástrojů k jejímu naplnění¹⁰¹.

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

Směrnice o rovném zacházení ze dne 9. února 1976 byla přijata na základě čl. 308 (dříve čl. 235)¹⁰². Cílem této směrnice je zavést v členských státech v platnost zásadu rovného zacházení pro muže a ženy,

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

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

⁹⁹ Čl. 3 Směrnice Rady (75/117/EHS) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy

¹⁰⁰ Čl. 2 tamtéž

¹⁰¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. BECK, 2007, str. 130

¹⁰² Čl. 308 (dříve čl. 235) Smlouvy o založení ES: „Ukáže-li se, že k dosažení některého z cílů Společenství v rámci společného trhu je nezbytná určitá činnost Společenství, a tato smlouva mu k tomu

pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postup v zaměstnání, pracovní podmínky a za jistých podmínek také v oblasti sociálního zabezpečení. Z úvodních prohlášení vyplývá, že tato témata se stala prioritou a jedním z cílů Společenství, který je potřeba dále konkretizovat, a stanovit nezbytná opatření, jež Smlouva o založení ES nestanoví.

Podstatným krokem k takové konkretizaci byla pak novela z roku 2002 provedená na základě směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2002/73/ES, která zahrnuje i samostatně výdělečnou činnost, žetí. diskriminace se týká oblasti povolání jako celku, a zahrnuje i výkon jiné než závislé činnosti¹⁰³.

Novela do původního znění vnesla i podrobné definice jednotlivých forem diskriminace, přičemž v článku 2 nalezneme pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci.

Obtěžováním se dle článku 2 odst. 2 rozumí stav, kdy dochází k nežádoucímu jednání souvisejícímu s příslušností k pohlaví, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí.

Sexuálním obtěžováním se rozumí stav, kdy dochází k jakékoliv formě verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání sexuální povahy, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož

neposkytuje nezbytné pravomoci, přijme Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně vhodná opatření.“

¹⁰³ Samostatně výdělečnou činnost výslovně řeší směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. V čl. 4 přímo odkazuje na směrnici 76/207/EHS: „Pokud jde o samostatně výdělečně činné osoby, přijmou členské státy nezbytná opatření, aby zajistily zrušení všech ustanovení odporujících zásadě rovného zacházení vymezené ve směrnici 76/207/EHS, zejména pokud jde o založení, vybavení nebo rozšíření podniku nebo zahájení nebo rozšíření jakékoli jiné formy samostatně výdělečné činnosti, včetně finančních podmínek“

záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí. Obtěžování a sexuální obtěžování je podle této směrnice považováno za diskriminaci na základě pohlaví, a z tohoto důvodu je zakázáno.

Příčemž za diskriminaci (přímou i nepřímou) se dle této směrnice považuje i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Na druhou stranu touto směrnicí ovšem není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti a vzdělání, u nichž 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.¹⁰⁴

Současně na základě této směrnice mají členské země za úkol přijmout opatření vedoucí ke zrušení všech právních a správních předpisů, ustanovení kolektivních smluv a individuálních pracovních smluv a vnitřních předpisů, které odporují zásadě rovného zacházení¹⁰⁵ a současně mají vytvořit systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice¹⁰⁶, včetně zajištění úpravy umožňující domoci se dotčeným osobám svých nároků soudní cestou nebo u jiných příslušných orgánů¹⁰⁷.

Směrnice pak dále ukládá, aby na vnitrostátní úrovni členských států, byla zajištěna podpora, sledování a prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví, a to

¹⁰⁴ Čl. 2 Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹⁰⁵ Čl. 3 Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹⁰⁶ Čl. 8d Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹⁰⁷ Čl. 6 tamtéž

za součinnosti konkrétního orgánu, přičemž je možné, aby tento orgán byl součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv. V České republice byly tyto úkoly začleněny do pravomocí Veřejného ochránce práv¹⁰⁸. Stranou pak nezůstávají ani zaměstnavatelé, neboť směrnice v souvislosti se svým záměrem zvýšit aktivitu ve vztahu k problematice diskriminace, vyzývá i je, aby poskytovali přiměřené informace o rovném zacházení pro muže a ženy všem zaměstnancům v¹⁰⁹.

Současně tato úprava přináší významné změny pro subjekty bojující proti diskriminaci, kterým má být umožněno jménem žalobce nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání jeho nároků. V této souvislosti je třeba uvést, že ustanovení § 11 českého antidiskriminačního zákona svěruje těmto subjektům toliko možnost poskytovat informace o možnostech právní pomoci a případně podávat podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení¹¹⁰.

V neposlední řadě dále směrnice Rady 76/207/EHS ve svém novelizovaném znění předpokládala, že nejpozději do 5. října 2005 členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby nejpozději do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou.¹¹¹ Uvedený požadavek splnila Česká republika až v okamžiku přijetí antidiskriminačního zákona, který je blíže popsán v samostatné kapitole.

¹⁰⁸ Čl. 13 zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), jež vložil do čl. 1 zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv nový odstavec 5

¹⁰⁹ Čl. 8b Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky ve znění směrnice 2002/73/ES

¹¹⁰ Čl. 11 zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

¹¹¹ Čl. 2 směrnice 2002/73/ES, která novelizuje směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky

3.2.3 Směrnice Rady 92/85/ES o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníc a pracovníc krátce po porodu nebo kojících dítě

Tato směrnice přijatá dne 19. října 1992 směřuje nejen ke zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti práce těhotných pracovníc, pracovníc krátce po porodu a kojících, ale garantuje i jejich ekonomické zajištění a trvání práv během přerušování jejich výdělečné činnosti z důvodu těhotenství, porodu nebo kojení.

3.2.4 Směrnice Rady 96/34/ES týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Tato směrnice přijatá dne 30. června 1996 směřuje k další harmonizaci pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům.

Muži mají být podporováni k tomu, aby na sebe vzali stejný díl rodičovských povinností jako ženy. Ke směrnici je připojena Rámcová smlouva o rodičovském volnu, stanovující minimální požadavky. Cílem je dosáhnout společného sdílení rodinných povinností oběma rodiči, které vyrovná jejich postavení na trhu práce, a dále také zajištění stejného přístupu k oběma pohlavím na jejich pracovišti.

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

Další významnou směrnicí v oblasti diskriminace, zejména pak v otázkách procesně právních je směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu ze dne 15. prosince 1997.

Vedle toho, že ve směrnici je na základě judikatury Evropského soudního dvora konkrétně upravena definice nepřímé diskriminace¹¹², neobsahuje tato směrnice pravidla pro dokazování v případech diskriminace. Přičemž hlavním účelem této směrnice je zajistit, aby

¹¹² Podle čl. 2 odstavce 2 dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe, znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium

všechny osoby, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, měly domáhat se svých práv v soudním řízení.

Směrnice reaguje na skutečnost, že prokázání přímé diskriminace z důvodu pohlaví ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec je většinou pro zaměstnance velmi obtížné, mnohem obtížnější je to pak v případě diskriminace nepřímé.

Směrnice řeší zmíněnou obtížnost situace pro oběť diskriminace v tom smyslu, že zavádí v případě diskriminace na základě pohlaví institut „přesunu důkazního břemene“.

Konkrétně v článku 4 členským státům ukládá povinnost přijmout taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění toho, že když osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada stejného zacházení, uvedou před soudem nebo jiným kompetentním orgánem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností žalovaného (odpůrce) dokázat, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení¹¹³.

Pokud jde o splnění této povinnosti v České republice¹¹⁴, pak tato povinnost byla splněna tím, že česká právní úprava uvedla toto ustanovení do souladu zakotvením §133a v Občanském soudním řádu¹¹⁵ (dále také „OSŘ“), a to novelou č. 30/2000 Sb.¹¹⁶

Přičemž po přijetí českého antidiskriminačního zákona bylo s účinností od 1. září 2009 ustanovení změněno do podoby tzv. děleného důkazního břemene a výslovně je tak stanoveno, že žalovaný je povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení,

nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví

¹¹³ Čl. 4 směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

¹¹⁴ Důkazním břemenem se zabýval i Ústavní soud České republiky Konkrétně Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, kdy Ústavní soud zamítl návrh na zrušení ustanovení § 133 a občanského soudního řádu.

¹¹⁵ Zákon č. 99/1963 Sb.

¹¹⁶ Ve znění novely z roku 2000 byla použita formulace důkazního břemene tak, že skutečnosti tvrzené o diskriminaci ve věcech pracovních jsou považovány za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

ovšem žalobce musí současně před soudem uvést skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

V souvislosti s uvedenou úpravou důkazního břemene ve směrnici 97/80/ES v případě přímé a nepřímé diskriminace, však vyvstává otázka, nakolik je směrnice o důkazním břemenu aplikovatelná i na další formy diskriminace, jako je obtěžování nebo sexuální obtěžování, které předpisy ES zakotvily až po přijetí této směrnice. S ohledem na čl. 19 ve spojení s čl. 2 odstavce 2 směrnice 2006/54/ES, která je přepracovanou verzí většiny směrnic z oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví se lze domnívat, že ustanovení o obráceném důkazním břemenu se vztahuje i na nové formy diskriminace¹¹⁷.

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

Cílem této směrnice přijaté dne 29. června 2000 je stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

Pro účely směrnice se zásadou rovného zacházení rozumí neexistence jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace na základě rasy nebo etnického původu. Přičemž za diskriminaci se považuje i obtěžování, kterým se rozumí nežádoucí chování související s rasou nebo etnickým původem, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry.

V této souvislosti může být výraz obtěžování vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států. Dále směrnice stanoví, že i jakékoli chování spočívající v navádění k diskriminaci osob na základě rasy nebo etnického původu se považuje za diskriminaci.

¹¹⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 133

3.2.7 Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Tato směrnice, která byla přijata 27. listopadu 2000, stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato směrnice požaduje stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání.

Rovněž tato směrnice obsahuje definice celé řady pojmů, přičemž například přímou diskriminací rozumí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

Nepřímou diskriminací se rozumí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost uvedlo osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. Za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu je nezbytné v této souvislosti považovat i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu.

Obtěžování se dle článku 2 považuje za formu diskriminace ve smyslu odstavce 1 v případě, kdy dochází k nežádoucímu chování spojenému s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

V této souvislosti může být pojem obtěžování vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.

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

Jak je zřejmé z uvedeného výčtu základních pramenů týkajících se problematiky diskriminace, které jsou obsaženy v sekundárním právu a i s ohledem na skutečnost, že se jejich úprava dále vyvíjela i v souladu s rozsáhlou judikaturou ESD, stávala se problematika rovnosti mužů a žen nepřehlednou.

Z tohoto důvodu bylo přistoupeno současných přepracování a sjednocení této úpravy. Nová úprava (tzv. recast version), ze dne 5. července 2006, měla za cíl sjednotit a zpřehlednit současnou právní úpravu a zapracovat i platnou judikaturu Evropského soudního dvora tak, aby výsledný celek co nejpřesněji odrážel aktuální stav komunitárního práva¹¹⁸.

Tato směrnice je pokusem o sloučení a zároveň nahrazení směrnic 76/207/EHS, 2002/73/ES, 75/117/EHS, 97/80/ES, 98/52/ES, 86/378/EHS a 96/97/ES. Cílem bylo zpřehlednit, sjednotit a upravit jejich znění, s ohledem na současnou situaci a judikaturu Soudního dvora, a to s účinností k 15. srpnu 2009,

Směrnice sjednocuje zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, v oblasti postupu v zaměstnání, pracovních podmínek včetně odměňování a v systému sociálního zabezpečení pracovníků a vztahuje se na pracující obyvatele včetně samostatně výdělečně činných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, mateřstvím, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a osob ucházejících se o zaměstnání, jakož i na důchodce a na invalidní pracovníky a na ty, kteří uplatňují nárok za ně v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi¹¹⁹.

¹¹⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 134

¹¹⁹ Čl. 6 směrnice 2006/54/ES

Přepracované znění dále sjednocuje stávající definice pojmů, vymezením přímé a nepřímé diskriminace, odměny a systému sociálního zabezpečení pracovníků, jakož i obtěžování a sexuální obtěžování, které směrnice explicitně zahrnuje pod pojem diskriminace.

Pokud jde o definici obtěžování, pak podle článku 2 se rozumí situace, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

3.2.9 Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Cílem této směrnice, která byla přijata dne 13. prosince 2004 je stanovit rámec pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, při zavedení v členských státech zásady rovného zacházení s muži a ženami.

Tato směrnice se vztahuje na všechny osoby poskytující veřejně dostupné zboží a služby, bez ohledu na to, zda dotyčná osoba působí ve veřejném nebo soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, a které jsou nabízeny mimo oblast soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

Současně však je třeba uvést, že touto směrnici není dotčena svoboda každého vybrat si smluvního partnera, není-li tato volba smluvního partnera založena na jeho příslušnosti k určitému pohlaví.

Podle článku 4 jsou obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána. Odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu není možno použít jako základ pro rozhodnutí dotýkající se uvedené osoby.

3.2.10 Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování

Vznikl jako opatření Evropské komise, které vyplynulo z akčního programu Evropské sociální charty. i když tento kodex není sám o sobě právně závazným dokumentem, Evropský soudní dvůr vyslovil názor (případ 32288), že národní soudy jsou povinovány brát doporučení do úvahy při rozhodování sporů, které jsou jim předkládány.

Odezva členských států EU byla až překvapivě vstřícná a rychlá. Například Francie okamžitě přijala novelu zákoníku práce, která zavádí zákonnou ochranu obětí "zneužívání autority v práci k sexuálním účelům" a poskytuje obětem právní prostředky k ochraně, pokud by byly z toho důvodu diskriminovány. Navíc se sexuální obtěžování dostalo do francouzského trestního zákoníku jako jedna ze skutkových podstat trestného činu.¹²⁰ Pachatel může být potrestán trestem odnětí svobody na dobu až dvou let a finanční pokutou do 100.000,- FRF. Rychlá reakce přišla také z Belgie a dalších členských států. Irsko, byť s určitým zpožděním, kromě konkrétních novelizačních ustanovení v zákoníku práce přistoupilo k velkorysé preventivní akci zaměřené na zaměstnavatele.

Velká Británie nepodnikla žádné konkrétní legislativní kroky, vláda pouze doporučila evropskou definici jako vhodný standard, avšak trestní právo zavedlo novou skutkovou podstatu trestného činu: "úmyslné obtěžování rasové, sexuální či jiné, na ulici nebo v zaměstnání se trestá vězením".¹²¹ Nutno ovšem zmínit, že v souladu s rozhodnutím Evropského soudního dvora v kauze Marshall vs. Southampton and S-W Hampshire Area Health Authority byla ve Velké Británii odstraněna maximální hranice náhrady škody obětem sexuálního obtěžování 1.000,- GBP.

V západoevropských zemích, které nejsou členy EU, není většinou právní úprava pozadu za právní úpravou členských zemí EU. Například Švýcarsko přijalo s účinností od 1. července 1996 Federální

¹²⁰ Kenner, J.: EC Labour Law: The Softly, softly Approach, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 4/1995, str. 321

¹²¹ Criminal Justice and Public Order Act, 1994, Equal Opportunities Review, XI/XII/1994, str. 34

zákon o rovnoprávnosti žen a mužů, který subsumuje sexuální obtěžování pod pojem sexuální diskriminace. Stejně tak Německo přijalo v roce 2006 jednotný antidiskriminační zákon tzv. AGG, který nahradil dosavadní roztržitou úpravu.

4 Judikatura Evropského soudního dvora

Významným pramenem poznatků ve věcech diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích jsou rozsudky Evropského soudního dvora. Jeho judikáty obsahují mnohé podněty k pracovním vztahům a k interpretaci zásady rovného zacházení.

Příslušnost Evropského soudního dvora je založena na principu svěřené pravomoci, což jinými slovy znamená, že Evropský soudní dvůr může jednat pouze v mezích oprávnění stanovených zakládacímí smlouvami a ostatními předpisy. Na rozdíl od vnitrostátních soudů, jimž je svěřena všeobecná pravomoc, Evropský soudní dvůr (dále také „ESD“) má oprávnění pouze k výkladu a k aplikaci práva EU.

Přestože je judikatura ESD v oblasti rovného zacházení s muži a ženami je poměrně obsáhlá, je možné na tomto místě uvést příkladmo následující případy z oblasti přímé diskriminace, nepřímé diskriminace a pozitivních opatření¹²², na které je současně odkazováno na jiných místech textu této práce.

4.1 *Přímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD*

Základním druhem diskriminace je diskriminace přímá, která, jak již bylo popsáno v úvodu této práce, představuje situaci, zachází-li se s jednou osobou méně příznivě než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě příslušného diskriminačního důvodu. Problematika přímé diskriminace byla mimo jiné předmětem následujících rozhodnutí ESD.

4.1.1 Defrenne

Je o první případ, kdy byla řešena otázka diskriminace před Evropským soudním dvorem, a to konkrétně v roce 1971 ve věci Defrenne v. Sabena,

¹²²Kompletní texty uvedených rozhodnutí ESD jsou k dispozici na: <http://eur-lex.europa.eu/RECH/menu.do?ihmlang=cs>

Jak již bylo stručně zmíněno výše v textu, jednalo se o případ paní Defrenne, která se obrátila na pracovní soud v Bruselu se žalobou na náhradu škody, kterou utrpěla jako letuška. Paní Defrenne namítala, že její mužští kolegové, ačkoliv vykonávají stejnou práci jako letušky, dostávají vyšší plat. Poté, co došlo k zamítnutí jejích nároků a následného odvolání, byla odkázána na předběžný výrok Soudního Dvora.

Evropský soudní dvůr nejprve konstatoval, že pokud jde o otázky přímé účinnosti článku 119, tento článek sleduje dva cíle, z nichž jeden je hospodářský, a druhý společenský; tím dal najevo, že princip rovné odměny patří mezi základní zásady Společenství¹²³. Dále stanovil, že na princip rovné odměny pro muže a ženy zakotvený článkem 119 se lze dovolat před národními soudy a dovedl jak vertikální přímý účinek¹²⁴, tak horizontální přímý účinek¹²⁵ čl. 119 Smlouvy o založení EHS.

4.1.2 Marschall

Další významným rozhodnutím ESD je rozsudek C- 409/95 Marschall ze dne 11. listopadu 1997. Rozhodnutí se týkalo vedle diskriminace také problematiky pozitivních akcí.

Pan Marschall, učitel, se ucházel o vyšší místo společně se ženskou kandidátkou. Oba byli stejně kvalifikovaní, avšak na příslušné úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů. Z toho důvodu musela být jmenována, a to na základě zákona spolkové země Severní Porýní-Westfalsko o státní službě, žena. Příslušné ustanovení stanoví, že tam, kde je méně žen než mužů, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch.

¹²³ *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: MPSV, 1999, str. 24

¹²⁴ Čl. 119 se mohou dovolávat soukromé osoby vůči státu, resp. jeho orgánům

¹²⁵ Tím, že ESD stanovil, že se článek 119 vztahuje na smlouvy o odměně za práci sjednávané kolektivně i na individuální smlouvy, uznal též horizontální přímý účinek tohoto článku.

Správní soud, který případ projednával, měl pochybnosti o slučitelnosti zákona se směrnicí o rovném zacházení a předložil případ k ESD.

Ten rozhodl, že čl. 2(1) a (4) příslušné směrnice takové pravidlo nevylučuje, jestliže v každém jednotlivém případě toto pravidlo zaručí stejně kvalifikovaným mužským kandidátům, jako jsou ženské kandidátky, že jejich kandidatura bude posuzována objektivně se zřetelem ke všem měřítkům kandidátů, a pokud jedno nebo více měřítek nezvrátí rovnováhu ve prospěch mužského kandidáta, bude přednost dána ženám.

4.1.3 Dekker

Problematikou přímé diskriminace se ESD zabýval také ve věci Dekker¹²⁶.

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

ESD konstatoval, že pouze ženu lze odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství, a proto takové odmítnutí představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví a porušení principu

¹²⁶ Rozsudek ESD ve věci E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus C-177/88 ze dne 8. listopadu 1990

rovného zacházení, jenž je zakotvený v čl. 2(1) a 3(1) směrnice Rady 76/207/EHS. Není nutné zvažovat, zda národní ustanovení nutí zaměstnavatele odmítnout zaměstnání těhotné ženě, a tím ji ve smyslu směrnice diskriminovat¹²⁷.

V tomto případě byla situace ztížena faktem, že neexistovala možnost srovnání s mužem. I tak ESD posoudil chování jako diskriminační, neboť směřovalo proti jedinečné schopnosti ženy rodit děti. Významné je toto rozhodnutí také v tom, že na jeho základě je zakázáno národním soudům zohledňovat výjimky ze zákazu diskriminace v národních předpisech a dále podmiňovat odpovědnost zaviněním. V opačném případě by byl princip nediskriminovat zbaven efektivní sankce.

4.2 Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD

Další důležitou oblastí, kterou se ESD ve své rozhodovací praxi zabýval, je problematika nepřímé diskriminace.

Za nepřímou diskriminaci je považována situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami obzvláště znevýhodněna. Jedná se tedy o případ, kdy určitý požadavek není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, nicméně poškozují určitou skupinu ve svých důsledcích. Tato problematika byla předmětem například následujících rozhodnutí ESD.

4.2.1 Enderby

Problematika nepřímé diskriminace byla předmětem rozhodnutí ESD 127/92 ve věci Enderby.

National Health Service, jakožto zaměstnavatel, odměňoval na základě kolektivní smlouvy znatelně méně logopedy, přičemž tato skupina byla významně zastoupena ženami, oproti klinickým

¹²⁷ Odůvodnění rozhodnutí ESD ve věci E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus.

psychologům, kde byli zastoupení především muži. National Health Service tuto skutečnost ospravedlňoval vyšší hladinu odměny pro klinické psychology potřebou přitáhnout do těchto méně populárních profesí nové zaměstnance. U logopedů zaměstnavatel nižší hladinu mezd odůvodnil shodou obou stran kolektivní smlouvy.

ESD se proti druhé z uvedených tezí postavil s konstatováním, že není možno diskriminaci ospravedlnit faktem kolektivního vyjednávání s tím, že je nutno zkoumat přiměřenost opatření k potřebám trhu. Ekonomický argument spočívající v potřebě nalákat zaměstnance k výkonu méně populárních profesí však ESD akceptoval.

4.2.2 Jenkins

Dalším případem z oblasti nepřímé diskriminace představuje první kauza u ESD, která se týkala zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek, konkrétně se jednalo o případ Jenkins¹²⁸.

Společnost Kingsgate Ltd. vyrábějící dámskou konfekci stanovila hodinovou sazbu pro plný pracovní úvazek ve stejné výši pro muže i ženy. Odměnu za částečný pracovní úvazek stanovila o 10% nižší než odměna za plný pracovní úvazek, s cílem zajistit co nejvyšší produktivitu práce a ekonomickou efektivitu.

Evropský soudní dvůr rozhodoval o žalobě paní Jenkins, pracující u společnosti na zkrácený pracovní úvazek, jež se cítila nespravedlivě poškozena tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako její mužský kolega pracující na plný úvazek, dostávala hodinovou sazbu nižší. Soud zdůraznil, že rozdíly v odměňování zakázané článkem 119 Smlouvy o EHS se vztahují výhradně na rozdíly zapříčiněné příslušností zaměstnance k pohlaví a samotný fakt, že je hodinová sazba za zkrácený pracovní úvazek stanovena nižší sazbou, neznamena diskriminaci zakázanou podle tohoto ustanovení. Diskriminací z důvodů pohlaví se tato rozdílná odměna stane tehdy, kdy má sloužit jako

¹²⁸ Rozsudek ESD ve věci J. P. Jenkins v.Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., C-96/80 ze dne 31. března 1981

nepřímý způsob, jak snížit odměnu zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek proto, že tuto skupinu tvoří výhradně nebo převážně ženy.¹²⁹

4.2.3 Seymour-Smith

V souvislosti s nepřímou diskriminací je namístě zmínit rozhodnutí ESD C-167/97 Seymour-Smith a Perez ze dne 9. února 1999, v němž se daný soud zabýval legislativou Velké Británie, která garantovala větší ochranu při rozvázání pracovního poměru osobám, které pracovaly u téhož zaměstnavatele déle jak dva roky. S ohledem na tuto úpravu vyvstala otázka, jakého dopadu na muže a ženy je třeba, aby šlo hovořit o nepřímé diskriminaci.

V této otázce dospěl ESD k závěru, že je na jedné straně třeba srovnat procento mužů pracujících v populaci, kteří splňují kritérium dvouletého zaměstnání, a těch kteří ji nesplňují, na druhé straně srovnat tyto podíly, co se týká žen. V posuzovaném případě splňovalo požadavek dvouletého pracovního poměru 77,4 % mužů a 68,9 % žen. Takovýto rozdíl ESD neshledal dostatečným, aby mohl konstatovat nepřímou diskriminaci.

4.3 Pozitivní opatření v judikatuře ESD

Jak již bylo uvedeno v úvodní části této práce, představuje pozitivní opatření rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti určité osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních znaků. Stanovit tato opatření tak, aby splňovala požadovaný cíl a ve svém důsledku sama nediskriminovala, však není snadné. Vedle již shora zmíněného rozhodnutí ve věci Marschall se ESD věnoval této problematice zejména v následujících rozhodnutích.

¹²⁹ Odůvodnění rozsudku ESD ve věci J .P. Jenkins v.Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., C-96/80 ze dne 31. března 1981

4.3.1 Kalanke – pozitivní opatření

Důležité je na tomto místě zmínit rozsudek ESD C- 450/93 Kalanke ze dne 17. října 1995, týkající se slučitelnosti národního předpisu dovolujícího pozitivní akce pro ženy s 51. 2(4) směrnice o rovné zacházení.

V daném případě zákon spolkové země Brémy ohledně rovného zacházení mezi muži a ženami stanovil, že jak pro přijímání, tak pro povyšování v oborech, kde je účast žen výrazně nízká - tzn., že ženy netvoří ani polovinu personálu - a současně má-li žena stejnou kvalifikaci jako mužský kandidát, musí být přednost dána ženě.

Poté, co bylo rozhodnuto jmenovat na místo ředitele oddělení v městském Parks Department ženského kandidáta na základě toho, že zde bylo méně žen než mužů, rozhodl se pan Kalanke odvolat proti tomuto rozhodnutí. Tvrdil, že má vyšší kvalifikaci a že, i v případě kdyby byl stejně kvalifikovaný jako vybraná kandidátka, přednostní zacházení se ženou zakládá vůči němu diskriminaci na základě jeho pohlaví.

Spolkový pracovní soud při projednávání tohoto případu požádal ESD o rozhodnutí v předběžné otázce týkající se slučitelnosti tohoto zákona se směrnicí o rovném zacházení.

ESD uvedený zákon odmítl s tím, že automatická přednost, tedy taková, která nezohledňuje např. individuální obtíže, daná stejně kvalifikované ženě se považuje za porušení směrnice a tedy diskriminací na základě pohlaví. ESD omezil rozsah svého rozhodnutí pouze na bezpodmínečné preferenční zacházení s výslovným odkazem na přednost dávanou automaticky bez ohledu na další hlediska, jako jsou individuální obtíže či omezování práv jiných skupin.

5 Vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v ČR

Pokud jde o právní úpravu zákazu diskriminace v České republice, je možné uvést, že v návaznosti na vývoj, kterým prošla uvedená problematika v oblasti práva mezinárodního i práva evropského, prošla obdobným vývojem také právní úprava obsažená v českém právním řádu.

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace byla po dlouhou dobu v České republice upravena toliko na ústavněprávní úrovni, aniž by byla blíže konkretizována v právních předpisech nižší právní síly.

Absence uvedené konkretizace, resp. zvláštní úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, včetně prostředků ochrany před diskriminací, neodpovídala minimálním standardům uvedeným v dokumentech mezinárodního práva a práva evropského.

Zejména v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie získala tato skutečnost na aktuálnosti a došlo tak i na vnitrostátní úrovni k důležitým legislativním změnám, které směřovaly k vytvoření antidiskriminační právní úpravy, a to nejen v oblasti pracovního práva.

Právě s ohledem na hlavní hybnou sílu vedoucí české zákonodárce k utváření antidiskriminační legislativy, a to potřebu harmonizace právního řádu ČR s úpravou EU, je možné ve vývoji právní úpravy České republiky v této souvislosti rozlišit dvě základní etapy v procesu harmonizace právního řádu ČR¹³⁰.

První etapu harmonizace české právního řádu v oblasti rovného zacházení je možné vymezit jako období před vstupem České republiky do EU, kdy byla ČR povinna sblížovat vnitrostátní právo s právem ES, což vyplývalo z Asociační dohody¹³¹, v průběhu této první etapy došlo zejména k novelizaci zákona o zaměstnanosti v roce 1997.

¹³⁰ HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, str. 36

¹³¹ Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé č. 7/1995 Sb.

Druhá etapa je pak představována novelizacemi zákoníku práce z roku 1965, které byly provedeny v letech 1999.

Nicméně uvedené novely zákoníku práce z roku 1965 se ukázaly být zejména s ohledem na vývoj v oblasti sekundárního práva EU (viz výše v textu kapitoly věnované právní úpravě EU) jako nedostačující a uvedené prvotní etapy harmonizace byly překonány dalším vývojem, kdy bylo přikročeno nejprve opět k novelizacím, ovšem následně proces vyvrcholil přijetím úprav zcela nové, a to zejména nového zákoníku práce z roku 2006 a posléze samostatného antidiskriminačního zákona z roku 2009.

5.1 Ústavněprávní rovina

Na ústavněprávní úrovni zaručuje rovnost v přístupu k právům a svobodám Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS), která byla článkem 112 Ústavy ČR (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) prohlášena za součást ústavního pořádku ČR.

Podle úvodních ustanovení LZPS jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.¹³² Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.¹³³

Je však třeba upozornit, že LZPS toliko stanoví obecný zákaz diskriminace, ale přímo nezajišťuje ochranu potenciálních obětí diskriminace, neboť nedefinuje pojmy spojené s právem na rovné zacházení, ani nestanoví, čeho se mohou poškozené osoby domáhat.

V Hlavě čtvrté LZPS jsou dále zakotvena hospodářská, sociální a kulturní práva. Přičemž podle článku 26 LZPS má každý právo na svobodnou volbu povolání, jakož i přípravu k němu, právo podnikat a

¹³² Čl. 1 LZPS (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)

¹³³ Tamtéž, čl. 3 odst. 1

provozovat jinou hospodářskou činnost, přičemž zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon některých povolání a činností.

Úprava obsažená v článku 28 zaručuje LZPS všem zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž podrobnosti stanoví zákon. Ani v této oblasti nesmí být nikdo diskriminován na základě svého pohlaví či jiného diskriminačního důvodu.

Podle článku 29 pak mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Pokud jde o ochranu žen, spočívá tato zejména ve stanovení zvláštních pracovních podmínek v době těhotenství a mateřství, což je explicitně vyjádřeno v čl. 32 odstavci 2, kdy ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

V souvislosti s možným uplatněním nároků vyplývajících z případného porušení zásady rovného zacházení je na místě upozornit také na ustanovení Hlavy páté, čl. 36 odst. 1 LZPS, které deklaruje základní právo každého domáhat se stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.

Přičemž, jak již bylo uvedeno výše, tvoří součást této oblasti také mezinárodní smlouvy, a to s ohledem na ustanovení čl. 10 Ústavy ČR, podle kterého platí, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva a čl. 10a, jenž dává možnost přenést mezinárodní smlouvou některé pravomoci orgánů České republiky na mezinárodní organizaci nebo instituci. Ovšem tato úprava se nevztahuje přímo na fyzické osoby, nýbrž zavazuje pouze stát.

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

Zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., dále jen „ZP 1965“) platil na našem území od 1. ledna 1966 do 31. prosince 2006. Dne 1. ledna 2007 byl nahrazen novým zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „ZP 2006“)

Ustanovení zakotvující zásadu rovného zacházení, včetně pojmů jako jsou rovné zacházení, zákaz diskriminace a zákaz obtěžování, včetně jejich definic, byla do ZP 1965, a to především do jeho ustanovení § 1 odst. 3 a odst. 2, dále pak § 7, včleněna až v souvislosti s tehdy připravovaným vstupem ČR do EU.

První významnou harmonizační novelou ZP 1965 byla novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb., a to s účinností od 1. ledna 2001 (dále jen „harmonizační novela“), která zavedla povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, a zákaz přímé a nepřímé diskriminace, přičemž tyto pojmy ještě blíže nevymezovala. Takto byla implementována především směrnice z roku 1976 o rovném zacházení¹³⁴. Princip stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro muže a ženy byl následně včleněn i do zákona o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb.) a zákona o platu (zákon č. 143/1992 Sb.).

Harmonizační novela též změnila znění § 7 odst. 2 ZP 1965, do kterého včlenila jakési první vymezení sexuálního obtěžování, jakožto nežádoucího chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.¹³⁵

¹³⁴ Došlo k harmonizaci zejména se směrnicí Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání

¹³⁵ K tomu srov. ustanovení § 7 odst. 2 ZP 1965 v tehdy platném znění.

Uvedená úprava sexuálního obtěžování¹³⁶ vykazovala řadu nedostatků. V první řadě se jednalo pouze o zákaz sexuálního obtěžování a nikoliv též o zákaz obtěžování z důvodu pohlaví nebo jiného diskriminačního důvodu.

Interpretační rozpaky vzbuzovalo také použité adjektivum "nežádoucí" chování sexuální povahy, které evropská definice takto nezařazovala a které se dalo vykládat buď jako takové sexuální chování, které se vymykalo společenským konvencím (tedy jeho výsledek byl v rozporu s morální normou, která by byla v tomto případě pramenem pracovního práva), anebo spíše jako sexuální chování, které nebylo žádáno, vyprovokováno. Uvedená nejasnost byla poté řešena pomocí konformního výkladu s harmonizačními požadavky ES.

Dále vzhledem k tomu, že nebylo sexuální obtěžování zahrnuto pod pojem diskriminace, nebylo tedy jasné, zda lze v případě vyskytnutí se sexuálního obtěžování, požadovat náhradu podle následujících ustanovení ZP 1965 (viz dále) a zda se na sexuální obtěžování vztahoval přesun důkazního břemene (zakotvený do § 133a občanského soudního řádu zákonem č. 30/2000 Sb.).

Závažný nedostatek spočíval také ve skutečnosti, že sexuální obtěžování mělo být postizitelné pouze na pracovišti, v důsledku čehož mohly tedy vzniknout výkladové problémy, došlo-li k uvedenému chování na jiném místě, např. při pracovní cestě.

V případě, že v daném došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení, měl zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění, přičemž byla-li ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti, mohl uplatňovat též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

¹³⁶ Právo EU podřazovalo zákaz sexuálního obtěžování nejen pod pojem práva na lidskou důstojnost, nýbrž také pod právo na stejné zacházení. Vyložíme-li tuto definici gramaticky, zjistíme, že definice obsažená v tehdejší ZP 1965 měla užší záběr, než byl tehdejší evropský standard založený rezolucí Rady ES 90/C/157/02 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti a doporučením Komise č. 92/131/ES.

Přestože ZP 1965 prodělal již jednu velkou novelu provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., jejíž snahou bylo promítnutí směrnic Evropských společenství, nebylo možné se u ní zastavit a nejtít dál. Právní vývoj a tvorba legislativních aktů ES je poměrně dynamickým jevem. Přičemž v souvislosti s přijímáním nových směrnic v oblasti rovného zacházení, zejména s ohledem na směrnici č. 2002/73/ES novelizující směrnici o rovném zacházení s muži a ženami, bylo nutno učinit další změny v ZP 1965.

Stalo se tak tzv. euronovelou ZP 1965, provedenou zákonem č. 46/2004 Sb. Tento zákon změnil v § 1 odstavec 3 a 4 ZP 1965 a zároveň do něj přidal nové odstavce 5 až 10, obsahující výjimky ze zásady rovného zacházení a definice jednotlivých forem diskriminace, tj. přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování v souladu s novým zněním směrnice o rovném zacházení.

Euronovela ZP 1965 v souladu s požadavky praxe, zpřesnila vymezení výjimek z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které mohly vyplývat ze zákoníku práce nebo ze zvláštního právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočíval v povaze vykonávané práce, kterou měl zaměstnanec vykonávat a který měl být pro výkon této práce nezbytný. Pouze pomocí tohoto vymezení mohl zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud šlo o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V praxi šlo zejména o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společnosti obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené.

Euronovela ZP 1965 v pátém odstavci § 1 rozvedla, co se za diskriminaci nepovažovalo a výslovně také zakotvila základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Zaměstnavatel mohl přijmout dočasné opatření poskytující

zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon přímo stanovil, že toto dočasné opatření zaměstnavatele nelze považovat za diskriminaci. Taková úprava plně vyhovovala požadavkům evropských směrnic.

V šestém a sedmém odstavci § 1 euronovela ZP 1965 přinesla, do té doby chybějící, definice přímé a nepřímé diskriminace. U definice přímé diskriminace tehdejší ZP 1965 obsahoval úpravu jdoucí nad požadavky evropského práva, když stanovil, že přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem. Nepřímou diskriminací se pak rozumělo jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňovalo či zvýhodňovalo zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4 ZP 1965).

Pokud jde o úpravu obtěžování a sexuálního obtěžování, pak byla tato začleněna v § 1 ZP 1965 v jeho odstavcích 8 a 9. V souladu se zněním evropských směrnic bylo obtěžování definováno jako jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

V případě sexuálního obtěžování bylo toto chování specifikováno jako jednání sexuálně motivované a ze strany zaměstnance může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Zatímco předcházející úprava, která platila do 1. března 2004, mohla vyvolávat pochybnosti o tom, zda je možno považovat jednání směřující k ponižování lidské důstojnosti za diskriminaci¹³⁷, euronovela

¹³⁷ PASTRŇÁK, R. *Změny v oblasti zákazu diskriminace v zákoníku práce*. Právní zpravodaj (11/2004)

ZP 1965 výslovně stanovila, že obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považovalo za diskriminaci.

Obě provedené novelizace ZP 1965, které byly výše popsány, však i přes svou snahu o přehlednost nové úpravy, bohužel vedly k tomu, že materie obsažená v zákoníku práce byl přeci jen nepřehledná a nevyhovovala tehdejšími požadavkům. Uvedená situace spolu s dalším vývojem sekundárního práva EU následně vyvrcholila v roce 2006 přijetím nového zákoníku práce.

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

Od 1. ledna 2007 je v České republice účinná zcela nová a komplexní úprava pracovněprávních vztahů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také „ZP 2006“), nahradil ZP 1965, kterým se pracovněprávní vztahy řídily od roku 1966, tedy již 40 let.

Pokud jde o zásadu rovného zacházení a dodržování zákazu jakékoliv diskriminace, zařazuje tyto ZP 2006 mezi základní zásady pracovněprávních vztahů¹³⁸.

Nicméně pokud jde o konkrétní ochranu zaměstnanců před diskriminací, obsahuje současný ZP 2006 úpravu pouze okrajovou, neboť v ustanovení § 16 a § 17 odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je antidiskriminační zákon (popisu obsahu tohoto právního předpisu je věnována samostatná kapitola této práce). V této souvislosti je třeba připomenout, že s ohledem na složitý proces přijetí antidiskriminačního zákona, odkazoval ZP 2006 po určité mezidobí na „neexistující“ zvláštní předpis, který byl přijat až v červnu 2009 s několikaletým zpožděním.

Po uvedené mezidobí, kdy nebyl přijat zvláštní zákon, na něž uvedená ustanovení ZP 2006 odkazovala, bylo možné použít při

¹³⁸ § 13 odst. 2 písm. b) ZP 2006

interpretaci rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích využít metody výkladu analogie iuris (analogie práva), tj. řešit absenci zvláštního předpisu, využitím právní úpravy obsažené § 4 odst. 5 až 9 zákona o zaměstnanosti,¹³⁹ která obsahuje úpravu a definice těchto institutů.

Ustanovení § 16 ZP 2006 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až do jejich skončení a v souvislosti s § 1 písm. d) současného zákoníku práce i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. Přičemž zaměstnavatel nesmí navíc vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a pracovněprávním vztahem¹⁴⁰, jak stanoví § 316 odst. 4 ZP 2006.

ZP 2006 samozřejmě vymezuje i další základní zásady, ať už je to zásada poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty nebo zásada obsahující zákaz pro zaměstnavatele jakkoliv postihovat nebo v pracovních vztazích znevýhodňovat zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících mu z pracovněprávních vztahů.

Stejně jako v evropské právní úpravě, jsou i v české právní úpravě upraveny výjimky ze zásady rovného zacházení, resp. situace nediskriminace. Tedy situace, v nichž je možné výjimky z platnosti zásady rovného zacházení připustit, jsou v obecné rovině rovněž upraveny prostřednictvím odkazu na antidiskriminační zákon.

¹³⁹ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, A. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008, str. 92

¹⁴⁰ BĚLINA, M. A KOL. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 184

Nicméně ZP 2006 ve svém textu stanoví, že se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, za předpokladu zachování zásady přiměřenosti.

Dále § 16 odst. 3 ZP 2006 připouští tzv. pozitivní opatření (afirmativní opatření) za účelem předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu tedy i pohlavím.

Pokud jde o prostředky ochrany proti diskriminaci, resp. v jejím širším rámci také proti porušení zákazu sexuálního obtěžování, odkazuje současný zákoník práce rovněž na použití úpravy obsažené v antidiskriminačním zákoně. Přičemž popisu a analýze prostředků ochrany před diskriminací je věnována samostatná kapitola této práce.

Pro úplnost je třeba také s ohledem na předchozí právní úpravu, která byla zmíněna rovněž v předchozím textu, upozornit na skutečnost, že ZP 2006 nově obsahuje také právní úpravu odměňování. Spolu s účinností současného zákoníku práce došlo totiž ke zrušení zákona o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb.), přičemž a zákon o platu (zákon č. 143/1992 Sb.) se nadále použije pouze na vojáky z povolání. Princip stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty „všem zaměstnancům u zaměstnavatele“ vymezuje § 110 současného zákoníku práce.

Na závěr pouze doplnění, že cílem přijetí ZP 2006 byla větší liberalizace na trhu práce, zejména hlavním principem nové úpravy pracovněprávních vztahů, tj. zakotvením nové zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

V průběhu přípravy této práce se stal současný zákoník práce, resp. jeho část, také předmětem přezkoumání Ústavního soudu¹⁴¹ a to konkrétně ve čtyřech otázkách: kogentnost úpravy zákoníku práce, jeho

¹⁴¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008

vazba na občanský zákoník, neplatnost právního úkonu a práva odborových svazů. Není na místě podrobná právní analýza uvedeného rozhodnutí, neboť jeho předmětem nebyla výslovně otázka diskriminace, resp. sexuálního obtěžování, nicméně i tak lze však říci, že náleží Ústavního soudu lze považovat za průlomový a pozitivní zejména tím, že zjednodušuje a vyjasňuje míru kogentnosti ustanovení Z 2006 a způsob a možnost aplikace obecné soukromoprávní úpravy občanského zákoníku. Díky tomuto nálezu by se prostor pro liberálnější přístup k pracovněprávním vztahům měl do budoucna rozšířit.

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

V roce 2004 byl přijat také nový zákon o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“), který výrazným způsobem zasáhl do právní úpravy diskriminace, resp. v jejím rámci také do právní úpravy sexuálního obtěžování.

Nový zákon o zaměstnanosti spojil dva dosavadní samostatné zákony (č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb.) do jednoho. Cílem tohoto spojení bylo dosažení lepší přehlednosti právní úpravy. Před přijetím antidiskriminačního zákona představoval ZZ jednu z obsahově nejkomplexnějších a požadavkům práva ES vyhovujících legislativních úprav zákazu diskriminace na území ČR.

V základních ustanoveních ZZ je obsažen souhrn institutů, jež zahrnuje Státní politika zaměstnanosti. Patří mezi ně i opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Vlastní diskriminační problematika je soustředěna do § 4 ZZ nazvaného „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“.

Všem fyzickým osobám uplatňujícími právo na zaměstnání je garantováno rovné zacházení ze strany účastníků pracovních vztahů a při uplatnění tohoto práva je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Na tomto místě je zajímavé upozornit na skutečnost, že uvedená definice je užší než vymezení, které poskytuje antidiskriminační zákon.¹⁴²

ZZ ve svém ustanovení § 4 odst. 3 a 4 stanoví, obdobným způsobem jako § 16 odst. 3 ZP 2006, co se za diskriminaci nepovažuje.

S ohledem na shora uvedené ustanovení tak diskriminaci nepředstavuje rozdílné zacházení vyplývající z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním. Požadavek rozdílného zacházení přitom musí být oprávněný a přiměřený.

Stejně tak se za diskriminaci nepovažují zákonem stanovená opatření, jež mají předcházet nebo vyrovnat nevýhody, které dopadají na fyzické osoby náležící ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů.

Důležitá úprava je poté obsažena v ustanovení § 4 odst. 5 až 9 ZZ, který v souladu s evropskou legislativou, na rozdíl od ZP 2006, obsahuje definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, které také považuje za diskriminaci.

¹⁴² K tomu srovnej zejména § 2 antidiskriminačního zákona.

Současně ZZ v tomto ustanovení také obsahuje práva náležející osobám, které byly dotčeny diskriminací. Fyzické osoby tak mají právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo upuštěno od diskriminačního chování; aby byly odstraněny následky tohoto porušování a osobě bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Navíc byla-li ve značné míře snížena důstojnost této osoby nebo její vážnost, má fyzická osoba nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí na návrh osoby soud s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu.

Pro úplnost je třeba upozornit také na skutečnost, že ZZ se v § 12 zabývá také tzv. diskriminačními nabídkami, kdy je účastníkům pracovních vztahů zakázáno činit nabídky, které nejsou v souladu s pracovní právními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům.

ZZ obsahuje také vymezení důsledků zjištěné diskriminace, a to uložení pokuty. Tyto otázky, stejně jako mimo jiné podrobná úprava ochrany před diskriminací upravená v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jsou však předmětem zvláštní kapitoly této práce věnované problematice právních prostředků ochrany před diskriminací.

5.5 Zákaz diskriminace v oblasti služebního poměru

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace je obsažena také v dalších právních předpisech, a to zejména v právních předpisech týkajících se úpravy dalších forem výkonu závislé práce v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kam patří především služební poměry.

V zásadě je možné rozlišit služební poměr civilních zaměstnanců a služební poměr příslušníků ozbrojených sil. Úpravu diskriminace v rámci služebního poměru poté nalezneme ve zvláštních zákonech, přičemž se jedná o zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, dále zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů, a

zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Uvedené zákony jsou ve vztahu k úpravě obsažené v ZP 2006 ve vztahu *lex specialis*.

Problematika rovného zacházení upravená v uvedených zákonech je zmíněna v rámci samostatné kapitoly této práce, která je věnovaná právním prostředkům ochrany před diskriminací.

5.6 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon komplexním způsobem zpracovává příslušné předpisy EU a v návaznosti na Listinu práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu ČR, přičemž detailněji vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, a to zejména ve věcech práva na zaměstnání a v přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, aj.

Česká republika přijetím zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, antidiskriminačního zákona (dále také „AZ“ nebo „antidiskriminační zákon“) splnila svou povinnost implementovat do českého právního řádu shora v textu blíže vymezené antidiskriminační směrnice Evropské unie.

Proces přijetí antidiskriminačního zákona však nebyl zcela jednoduchý, ba naopak. Jednalo se o složitý proces ovlivněný nejen celkovým postojem k možnostem úpravy problematiky diskriminace ale i politickými aspekty spojenými s jeho vlastní cestou legislativním procesem ČR.

5.6.1 Důvody pro přijetí antidiskriminačního zákona

I když byla ve sféře pracovního práva již dříve přijata opatření, která harmonizovala českou legislativu s legislativou evropskou ohledně rovného zacházení a zákazu diskriminace, bylo shledáno, že

právní úprava je koncepčního hlediska roztržitá, nesourodá a v některých oblastech neexistovala dokonce vůbec.

Tento stav nesplňoval ani minimální požadavky na právní zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací, obsažené především v sekundárním právu EU¹⁴³. Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak jak vyplývá z práva EU, se vztahuje na velké množství právních vztahů. Jde o právní vztahy v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, a bydlení.¹⁴⁴

Z tohoto důvodu bylo nutné přijmout zákon, který by měl za cíl uvedeným nedostatkům čelit a sjednotit úpravu rovného zacházení a zákazů diskriminace do jediného předpisu, a to z důvodů přehlednosti a snadnější možnosti zajistit standard ochrany pro všechny oběti diskriminace bez ohledu na to, z jakého důvodu a v jakém právním vztahu k diskriminaci došlo.

Nadto existenci zvláštního předpisu v této spojitosti předvídal také zákoník práce, který ve své hlavě IV. ZP 2006, resp. v § 16 a 17 ZP 2006, která je nazvána „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“, předpokládal existenci zvláštního právního předpisu, který by upravoval právní prostředky ochrany před diskriminací.

5.6.2 Historie přijetí antidiskriminačního zákona

Pokud jde o otázku vytvoření jednotného a samostatného právního předpisu, který by komplexním způsobem upravoval problematiku rovného zacházení, byla tato otázka od svého počátku přijímána

¹⁴³ Tento stav vytýkala České republice také Evropská komise.

¹⁴⁴ K tomu srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, antidiskriminačního zákona

v České republice velmi vlažně. Tento postoj se poté jednoznačně odrazil v složitosti a časové náročnosti procesu přijetí antidiskriminačního zákona.

Antidiskriminační zákon byl připravován již od roku 2004. První vládní návrh antidiskriminačního zákona byl předložen Poslanecké sněmovně v lednu 2005, po projednání ve výborech byl v prosinci 2005 velmi těsným způsobem (pro přijetí zákona se vyslovilo 92 poslanců a k přijetí bylo nutno získat minimálně 91 hlasů) přijat. Senát však dne 26. ledna 2006 zákon odmítl a poslal zpět do Poslanecké sněmovny. Z důsledku této skutečnosti a v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce v roce 2006, tak v období po odmítnutí návrhu antidiskriminačního zákona byla potenciálně zmenšena ochrana před diskriminací, neboť jak bylo zmíněno výše, nově přijatý zákoník práce z roku 2006 ve svém ustanovení § 16 a § 17 předpokládal existenci zvláštního právního předpisu.

O řešení této naléhavé situace se pokusili čeští zákonodárci vytvoření druhého návrhu antidiskriminačního zákona. Následně se pak zákonodárci v roce 2007 Poslanecké sněmovně předložili tento druhý návrh antidiskriminačního zákona, přepracovaný a implementující nové směrnice¹⁴⁵.

Zásadní rozdíly v úpravě obsažené v prvním a ve druhém návrhu antidiskriminačního zákona spočívají například v úpravě institucionálního zajištění ochrany před nerovným zacházením a diskriminací. V případě obou návrhů byla tato působnost svěřena veřejnému ochránci práv, avšak úprava jeho postavení v návrhu č. 1 byla o poznání detailnější. Návrh č. 1 např. blíže specifikoval formality spojené s podáváním podnětů veřejnému ochránci práv ze strany osob, jejichž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, dále způsob, jakým mohl veřejný ochránce práv naložit s takovýmto podnětem a rovněž umožňoval veřejnému ochránci práv užívat prostředků mediace. Návrh

¹⁴⁵ Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a Směrnice Evropského parlamentu

č. 1 počítal také s úpravou pozitivních opatření, naopak se oproti návrhu č. 2 nezabýval zásadou rovného zacházení pro muže a ženy v systému sociálního zabezpečení pracovníků.

Druhý vládní návrh antidiskriminačního zákona byl poslaneckou sněmovnou přijat dne 19. března 2008, následně přijal tento návrh antidiskriminačního zákona také Senát a zákon tak byl dne 2. května 2008 postoupen k podpisu Prezidentu České republiky.

Dne 16. května 2008 prezident antidiskriminační zákon vetoval s tím, že svůj názor vyjádřil ve stanovisku k AZ ze dne 16. května 2008, jímž vrátil AZ na půdu Poslanecké sněmovny. V tomto stanovisku prezident republiky uvedl, že AZ považuje za zbytečný a kontraproduktivní¹⁴⁶.

Antidiskriminační zákon byl následně předmětem jednání Poslanecké sněmovny až po více než roce, kdy bylo prezidentské veto zákonodárci přehlasováno 17. června 2009.

5.6.3 Struktura a obsah antidiskriminačního zákona

Antidiskriminační zákon je rozdělen do sedmi částí, které jsou dále členěny do devatenácti paragrafů. Hlavní obsah relevantní antidiskriminační úpravy je zakotven v části první s názvem Obecná ustanovení. Převážná část antidiskriminačního zákona nabyla účinnosti k 1. září 2009.

5.6.3.1 Obecná ustanovení

První část zákona, nazvaná „Obecná ustanovení“, vymezuje předmět úpravy, přípustné formy rozdílného zacházení a uplatňování tzv. pozitivních opatření.

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

¹⁴⁶ Prezident vetoval antidiskriminační zákon, ze dne 16.5.2008. Dostupné na <<http://www.hrad.cz/cs/prezident-cr/rozhodnuti-prezidenta/vracene-zakony-parlamentu/5391>>.

V Hlavě první části prvé nalezneme v obecných ustanoveních odkaz na Evropské právo, Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, z nichž úprava vychází.

Ustanovení §1 vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování¹⁴⁷

Poskytnutý výčet obsahu práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace svědčí o širokém pojetí uvedených zásad v právní úpravě ČR. Uvedená úprava totiž de facto zahrnuje celou pracovněprávní oblast, od předmluvních pracovněprávních vztahů, přes rovné zacházení v rámci pracovního vztahu až k možnému pracovnímu

¹⁴⁷ K tomu srov. ustanovení §1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

postupu. Dále jsou pod ochranu poskytovanou antidiskriminačním zákonem zahrnuty také oblasti samostatně výdělečné činnosti, práva sociálního zabezpečení a nově, doposud nedotčená oblast, zákazu diskriminace ohledně přístupu ke zboží a službám. Přičemž s ohledem na ustanovení § 1 odst. 3 AZ je právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován přiznáno pouze fyzickým osobám

V následujícím ustanovení § 2 AZ jsou pro účely praxe dále vymezeny základní pojmy, konkrétně pojem přímé a nepřímé diskriminace, přičemž za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Přímou diskriminací se dle § 2 odst. 3 AZ rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

V souladu s ustanovení § 2 odst. 4 AZ se pak za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Právní úprava ČR na tomto místě tedy nově pojem diskriminace z důvodu pohlaví rozšiřuje a upřesňuje¹⁴⁸.

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

¹⁴⁸ ESD uznal za diskriminaci na základě pohlaví i případ, kdy byla dána výpověď ze zaměstnání transsexuální osobě z důvodu změny pohlaví – P. v. S. and Cornwall County Council C-13/94 ze dne 30. dubna 1996

Dále v ustanovení § 3 AZ je zvláštní pozornost věnována zdravotně postiženým osobám, pro něž je rozšířena definice diskriminace i o situace, kdy zaměstnavatel odmítnul nebo opomenul přijmout přiměřená opatření, aby osoba se zdravotním postižením měla přístup například k určitému zaměstnání či k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.¹⁴⁹

V této části antidiskriminačního zákona je také obsaženo v souladu s evropskými směnicemi vymezení pojmu obtěžování, resp. sexuální obtěžování a jeho zařazení v rámci ochrany před diskriminací.

Konkrétně ustanovení § 4 odst. 1 AZ chápe obtěžování jako nežádoucí chování související s diskriminačními důvody dle § 2 odst. 3 AZ, jehož záměrem či důsledkem je snížení důstojnosti zaměstnance a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a jehož záměrem.

Naproti tomu sexuální obtěžování, definované v § 4 odst. 2 AZ, se od uvedené definice liší v charakteru jednání, které musí mít sexuální povahu, ať už má jakékoliv formu. Podstatné pro posouzení skutečnosti, zda se jedná či nejedná o sexuální obtěžování stejně je závislé na tzv. subjektivním hledisku, tedy skutečnosti, jak je dané jednání vnímáno dotčenou osobou, obětí (např. zaměstnancem).

Pro doplnění je třeba pro klasifikaci a zařazení problematiky sexuálního obtěžování v rámci právní úpravy ČR zdůraznit, že podle § 2

¹⁴⁹ AZ na tomto místě definuje aspekty, které je nutno brát v potaz při rozhodování, jestli konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení. Podle AZ se jedná například o dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření nebo míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření.

odst. 2 AZ, se obtěžování a sexuální obtěžování považuje vždy za diskriminaci.

Příčemž ustanovení § 4 odst. 3 AZ upravuje i tzv. pronásledování, které znamená nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, které jsou reakcí na uplatnění práva poškozenou osobou (především reakce na žalobu apod.).

Následně ustanovení § 4 AZ obsahuje také vymezení nových pojmů v oblasti úpravy rovného zacházení v ČR, a to pokynu k diskriminaci a navádění k diskriminaci, které jsou dle § 2 odst. 2 AZ považovány také za diskriminaci. Pokynem k diskriminaci se rozumí nepříznivé chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, které druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

S ohledem na § 5 odst. 3 AZ jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. Příčemž současně v § 5 AZ nalezneme definici odměňování a povolání.

V této části antidiskriminačního zákona jsou také blíže upraveny případy, kdy se o diskriminaci nejedná, tzv. přípustné formy rozdílného zacházení.

Ustanovení § 6 odst. 1 AZ stanoví výjimky, které představují zvláštní případy důvodného rozdílného zacházení s ohledem na věk zaměstnance. Nejde v pravém slova smyslu o podstatné a určující požadavky pro výkon zaměstnání, ale o případy, kdy by určitý věk znamenal praktickou nevratnost nákladů, které zaměstnavatel investuje do zaměstnance v průběhu zaměstnání. V této souvislosti je relevantní, kdy zaměstnanci podle příslušného zákona vznikne nárok na starobní důchod. Další skupinu tvoří případy, kdy požadavek určitého počtu odsloužených let, odborné praxe atd., je nepřímo podmíněn určitým minimálním věkem.

Podle ustanovení § 6 odst. 2 AZ není diskriminací v pracovněprávních vztazích rozdílné zacházení, které je dáno věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce. Uvedené ovšem platí pouze za předpokladu, že zaměstnavatelem uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Toto ustanovení koresponduje se zněním § 16 odst. 3 ZP 2006 po technické novele ZP.¹³⁷

Dále § 6 odst. 4 AZ připouští rozdílné zacházení uplatňované v oblasti zaměstnání a povolání v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace.

V neposlední řadě § 6 odst. 5 AZ stanoví výjimku, jejímž cílem je ochrana žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením. I v tomto případě musí být prostředky k dosažení těchto cílů přiměřené a nezbytné.

V ustanovení § 7 antidiskriminačního zákona je v obecné rovině obsažena snaha v rámci tzv. přípustné formy rozdílného zacházení, vymezit tzv. pozitivní, resp. afirmativní opatření.

Následně v ustanovení § 8 a § 9 AZ je rozvedena zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení

5.6.3.2 Právní prostředky ochrany před diskriminací dle antidiskriminačního zákona

Antidiskriminační zákon upravuje vedle hmotně právních otázek i problematiku související s prostředky ochrany před diskriminací. O právních prostředcích ochrany před diskriminací pojednává hlava II. AZ, která je takto přímo i nazvána.

Vzhledem k tomu, že předchozí zákony tuto problematiku zaměstnanců dostatečně neřešily, jedná se patrně o nejvýznamnější součást zákona. Tato kapitola doplňuje část této práce věnované obecné

úpravě prostředků ochrany před diskriminací a poskytuje konkrétní popis právní úpravy obsažené výlučně v antidiskriminačním zákoně.

V § 10 odst. 1 AZ je stanoveno, že ten, kdo byl dotčen jednáním, v jehož důsledku došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pro pracovní vztahy je tak pro zaměstnance zakotvena možnost domáhat se u soudu po zaměstnavateli, aby uvedenému porušování učinil přítrž, případně odstranil následky a poskytl přiměřené zadostiučinění.

Pokud by však míra snížení dobré pověsti nebo důstojnosti zaměstnance nebo jeho vážnosti ve společnosti dosahovala takové intenzity, že by se výše uvedený způsob nápravy nejevil jako dostačující, mohl by se zaměstnanec domáhat, aby mu byla přiznána náhrada nemajetkové újmy v penězích.

Formulace AZ v § 10 odst. 2 požaduje, aby míra takového porušení práv a povinností byla značná. Samozřejmě měřítko pro posouzení „značné míry“ bude vždy otázkou posouzení konkrétního případu. Přičemž výši náhrady nemajetkové újmy, která bude zaměstnanci přiznána, bude k návrhu zaměstnance určovat soud, který bude posuzovat jednak rozsah vzniklé újmy a dále k okolnostem konkrétního případu. Samozřejmě je otázkou, zda se české soudy vydají cestou např. německé praxe, kdy jsou stanoveny limity pro přiznávanou výši nemajetkové újmy, či zda zvolí praxi amerických soudů, které nejsou ve svých náhradách v zásadě omezeny.

Současně je v této části, konkrétně v § 11 AZ také upravena kompetence právnické osoby, která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona. Takováto právnická osoba je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad

dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

K právním prostředkům ochrany je třeba doplnit, že shora uvedeným právníkům osobám, které byly založeny na ochranu práv obětí diskriminace nebo ochrana před diskriminací je předmětem jejich činnosti, že možnost podat žalobu za oběť diskriminace jim však dána nebyla. Nicméně v této souvislosti je třeba upozornit na ustanovení § 26 odst. 3 občanského soudního řádu, kde je dále stanoveno, že ve věcech ochrany před diskriminací se účastník může dát v řízení zastupovat též právníkou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.

5.6.3.3 Přechodná a závěrečná stanovení

Antidiskriminační zákon je uzavřen částí třetí: „Přechodná a závěrečná ustanovení“, tato část obsahuje výčet změn dalších zákonů, mimo jiné také zákona o veřejném ochránci práv a v této souvislosti je řešena otázka institucionálního zajištění ochrany před diskriminací.

Otázka, komu měla být tato pravomoc poskytovat ochranu před diskriminací v České republice svěřena, byla v průběhu prací na antidiskriminačním zákoně často diskutována. Zejména byly zvažovány dvě základní varianty, a to možnost vytvoření zvláštního centra pro rovné zacházení¹⁵⁰ či svěřením této svěřena pravomoci již existující instituci, a to prostřednictvím rozšíření jejich činností.

Nakonec byla zvolena druhá z uvedených možností, tj. rozšíření pravomocí existující instituce, a z toho důvodu tedy antidiskriminační zákon mimo jiné mění a doplňuje zákon č. 349/1999 Sb. o veřejném

¹⁵⁰ Centrum pro rovné zacházení, jež mělo splňovat všechny požadované funkce: zprostředkování právní pomoci, mediaci, vydávání doporučení a stanovisek, provádění nezávislého výzkumu a poskytování informací veřejnosti. Soustředění této agendy v rámci jedné instituce mělo napomoci efektivnímu spojení roviny individuální a systémové. Měl vzniknout orgán zřetelně odlišný od stávajících institucí, včetně veřejného ochránce práv, a to jak personální, tak věcnou působností. Kromě požadavků příslušných

ochránci práv, (dále jen „ZVOP“), kdy konkrétně dle ustanovení § 1 odst. 5 ZVOP platí, že veřejný ochránce práv vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.

Dle ustanovení § 13 AZ se poškození, resp. oběti diskriminace se mohou napříště obracet se stížností pro porušení práva na rovné zacházení a diskriminaci na veřejného ochránce práv.

Veřejný ochránce práv je rovněž v souladu s novým § 21a) ZVOP povinen přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami. Za tímto účelem je veřejný ochránce práv oprávněn a povinen poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.

Nadto je veřejný ochránce práv povinen také provádět v předmětné oblasti výzkum, zveřejňovat zprávy, vydávat doporučení k otázkám související s diskriminací a také zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. V oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací tak veřejný ochránce práv působí jako poradensko-informační a osvětový orgán.

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona a změnami právních předpisů, které s sebou přinesl, je třeba upozornit dále zejména na novelizaci zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, konkrétně ustanovení §133a, které řeší otázku důkazního břemene. Konkrétně dochází ke změně v otázce tzv. důkazního břemene, a to z původního obráceného důkazního břemene na tzv. dělené důkazní břemeno.¹⁵¹

5.6.3.4 Úvahy de lege ferenda

Samozřejmě, že přijetí antidiskriminačního zákona je velkým krokem kupředu v boji proti diskriminaci, nicméně i v tomto zákoně je

směrnic měla být takto naplněna i reálná potřeba efektivnějšího zajišťování rovného zacházení a ochrany před diskriminací v praktickém životě.

¹⁵¹ Více k této problematice viz kapitola Právní prostředky ochrany před diskriminací.

možné najít určité slabiny. Jednou ze slabin tohoto zákona je nedostatečné zdůraznění mediace jako prostředku k nápravě.

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona v ČR je také zmiňována obava nad možným likvidačním účinkem antidiskriminačního zákona, jež je spjata s určitými očekáváními obdobného vývoje, který proběhl v USA, kde se, důsledku mnoha často krajních snah o uplatnění práva na ochranu před diskriminací cestou soudních žalob na vysoká odškodnění, diskriminace stala rovněž výrazným ekonomickým problémem.

Skutečný dopad antidiskriminačního zákona v praktickém životě v České republice však bude zřejmý nejdříve až po uplynutí tří, resp. šesti měsíců po dni jeho vyhlášení, kdy nabude tento zákon účinnosti.

V této chvíli je však třeba v přijetí antidiskriminačního zákona spatřovat splnění povinností České republiky jako člena Evropské Unie týkající se povinnosti harmonizace její právní úpravy s úpravou evropskou, a dále jednoznačný krok České republiky vedoucí k posílení základních práv a svobod a jejich řádnému uplatňování.

Přijetí antidiskriminačního zákona je také projevem snahy o institucionalizování boje proti jejím projevům. Je třeba si uvědomit, že diskriminace v našem právním prostředí i ve společnosti nacházela vždy svoje projevy, ale až nyní je dostatečně hlasitě diskutována.

6 Ochrana před diskriminací

Stejně jako prošla postupným vývojem samotná právní úprava institutu diskriminace a v jejím rámci také právní úprava sexuálního obtěžování, vyvíjela se rovněž právní úprava týkající se právních prostředků ochrany před diskriminací.

Stěžejní v průběhu tohoto vývoje pak bylo samozřejmě přijetí antidiskriminačního zákona, který ve svém textu, konkrétně v ustanovení § 10 AZ obsahuje výslovnou úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací.

Přijetí antidiskriminačního zákona totiž sjednotilo nejen nejednotnou právní úpravu povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu, ale přineslo také jednoznačné vymezení u nároků, jichž se může oběť diskriminace dle příslušných ustanovení domáhat.

Antidiskriminační zákon tvoří obecnou základnu nejen pro zajištění rovného zacházení, ale také pro ochranu před diskriminací. Další předpisy upravující rovné zacházení jsou k němu ve vztahu *lex specialis*, a v případě rozporu mezi úpravou obsaženou v antidiskriminačním zákoně a úpravou obsaženou ve zmíněných zvláštních zákonech, se tyto se použijí přednostně.¹⁵²

Navzdory změnám, které s sebou přijetí antidiskriminačního zákona přineslo, však zůstává i nadále zachováno základní členění postupů nebo také možností¹⁵³, kterými může oběť diskriminace nastalou situaci řešit, tj. zabránit případným projevům diskriminace či jim zamezit, a následně právních prostředků ochrany před diskriminací, které může oběť diskriminace k dosažení svého záměru zvolit. V následujícím textu je dále tedy rozlišována oblast tzv. *obrany před*

¹⁵² Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

diskriminací, tj. oblast postupů zamezení projevům diskriminace, a dále je poskytnuta právní analýza konkrétních prostředků *právní ochrany před diskriminací*, tak jak jsou tyto obsaženy v právní úpravě ČR.

6.1 Možnosti obrany před diskriminací

S ohledem na skutečnost, že se oběť diskriminace, v daném případě například oběť sexuálního obtěžování v pracovně právních vztazích, často potýká s důsledky diskriminace v prostředí, ve kterém je často nucena z existenčních důvodů i nadále setrvat, jeví se tak být v praxi užitečné poskytnout nejen výčet konkrétních právních prostředků ochrany před diskriminací, ale i nástin postupů či možností obrany, které může oběť sexuálního obtěžování v konkrétním případě využít k tomu, aby případně zamezila diskriminaci či jejím projevům.

Níže uvedený nástin možností obrany před diskriminací má reflektovat právě tu skutečnost, že oběť sexuálního obtěžování v pracovně právních vztazích mnohdy pociťuje vnitřní rozpor mezi příkořím, které jí je působeno na straně jedné a pocitem zodpovědnosti např. vůči rodině, která je na její práci, resp. odměně za tuto práci existenčně závislá na straně druhé.

Z uvedeného důvodu dále poskytnutý nezávazný nástin případných možností obrany před diskriminací tak může v konkrétním případě případně pomoci oběti diskriminace překonat, resp. zabránit dalším projevům diskriminace, či např. sexuálního obtěžování vůči ní a případným důsledkům, které jí byly způsobeny.

Vždy však bude využití dané možnosti obrany před diskriminací otázkou konkrétního posouzení všech okolností daného případu diskriminace, neboť za určitých okolností, nejsou použitelné vždy všechny z níže uvedených možností obrany před diskriminací.

¹⁵³ JAKUBKA, Jaroslav, článek Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích, PaM.- Práce a mzda, rok 2009, str. 10

Samozřejmě, že oběť diskriminace není vůbec těmito možnostmi obrany a jejich vymezením vázána a může nezávisle na nich samozřejmě využít všech právních prostředků ochrany před diskriminací, která má na základě současné právní úpravy k dispozici, tj. může např. využít přímo možnost podání žaloby, aniž by využila některou z níže uvedených možností obrany před diskriminací.

Pro úplnost je možné uvést, že základní ochranu práva na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací poskytují v pracovněprávních vztazích jednak sami zaměstnavatelé (např. prostřednictvím vydání zvláštních interních předpisů a opatření, či vzděláváním zaměstnanců a působením na poli prevence proti výskytu diskriminace), dále pak zejména oblastní inspektoráty práce, soudy, veřejný ochránce práv¹⁵⁴, a také zvláštní právnické osoby¹⁵⁵.

Pokud jde tedy o základní postupy obrany před diskriminací, je možné uvést následující základní členění a případně i časovou posloupnost forem obrany, které může oběť diskriminace, v konkrétním případě pak např. oběť sexuálního obtěžování v pracovněprávních vztazích využít.

6.1.1 Stížnost zaměstnavateli

Vzhledem k tomu, že v pracovněprávních vztazích dochází k diskriminaci nejčastěji přímo na pracovišti, je na místě doporučit, aby se oběť, je-li to samozřejmě v konkrétním případě možné¹⁵⁶, obrátila se svým problémem nejprve na svého zaměstnavatele a situaci diskutovala s ním.

¹⁵⁴ K tomu srov. § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999: „Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací 1). 1) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)“

¹⁵⁵ Dle ustanovení § 11 zákona č. 198/2009 Sb., jde o právnické osoby, které byly na ochranu práv obětí diskriminace založeny, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem jejich činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z jejich činnosti nebo ze zákona.

¹⁵⁶ Vzhledem k tomu, že v praxi jsou často oběti sexuálně zneužívány právě ze strany nadřízeného, je možné, že tento postup obrany před sexuálním obtěžováním v daném případě nebude aplikovatelný. V takovém případě je na místě zvážit přímé kontaktování správního orgánu kontroly či použití soudní žaloby.

Oběť diskriminace se tak může v situaci, kdy se jedná takovou z forem diskriminace, která svým stupněm či projevem ještě umožňuje, aby bylo možné zabránit alespoň zčásti případným nezvratným důsledkům pro oběť, obrátit na svého zaměstnavatele a požádat jej o zjednání nápravy. V případě, že působí u zaměstnavatele oběti odborová organizace, může se obrátit i na ni.

Uvedená možnost obrany před diskriminací reflektuje povinnost zaměstnavatele obsaženou v § 13 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, kdy zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců.

Měl by to být tedy každý zaměstnavatel, který usiluje o harmonické vztahy na pracovišti a měl by se snažit zajistit, aby na pracovišti fungovaly nediskriminační vztahy a vytvářet prostředí, kdy se na něj zaměstnanci budou s důvěrou obracet, pokud budou tyto vztahy narušeny a situace bude vyžadovat řešení.

Zaměstnanci by měli být informováni o svých právech vyplývajících z pracovněprávního vztahu i ze zásady rovného zacházení a zaměstnavatel by měl být schopen řešit jejich případné stížnosti na porušení těchto práv, přičemž lze tímto pověřit i jinou osobu, např. z personálního útvaru. V našich podmínkách půjde v řadě případů o obtížnou činnost, protože ve vědomí našich zaměstnanců i občanů existují značně zkreslené představy o tom, co je to rovné zacházení a diskriminace. Rovné zacházení bývá zpravidla zaměňováno za „rovnostářský“ přístup.¹⁵⁷ I s ohledem na uvedenou skutečnost je na tomto místě třeba zdůraznit právě osvětovou a prevenční činnost ve vztahu k zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Zákoník práce v těchto případech ve svém ustanovení § 14 odst. 3 dále výslovně stanoví povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnancem (popřípadě i na žádost zaměstnance s odborovou

¹⁵⁷ JAKUBKA, Jaroslav, článek Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích, PaM.- Práce a mzda, rok 2009, str. 10

organizací) jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Teprve v případě, že by tento způsob řešení situace selhal nebo by jej nebylo s ohledem na okolnosti daného případu použít, je vhodné se domáhat svých práv některým z níže uvedených dalších možností obrany před diskriminací, případně rovněž za použití konkrétních právních prostředků ochrany před diskriminací, které jsou níže také blíže vymezeny.

6.1.2 Mediace

Jako další možnost obrany oběti diskriminace je možné uvést mediaci. Mediace představuje mimosoudních řešení sporů za asistence neutrální třetí strany tzv. mediátora, který se snaží účastníkům napomoci k dosažení konkrétní dohody ve sporné věci.

Cílem tohoto postupu je nalezení řešení, které by v maximální možné míře odpovídalo představám všech zúčastněných stran, tedy zaměstnance, v daném případě oběti sexuálního obtěžování, i zaměstnavatele.

Výsledkem mediace by v daném případě mělo být uzavření mediační dohody, která sjedná v daném případě nápravu porušených práv oběti a nově upraví vzájemné vztahy do budoucna.

Mezi hlavní výhody mediace patří především v rychlost a efektivita (resp. stabilita nalezených řešení). Podmínkou pro její realizaci je však ochota obou zúčastněných stran, řešit danou záležitost za pomoci vyjednávání, které by vedlo k dohodě stran. Přičemž splnění tohoto základního východiska pro využití mediace nemusí být zvláště v případech s diskriminačním prvkem zcela samozřejmé.

Vlastní proces mediace v praxi probíhá tak, že se strany za asistence a pomoci mediátora snaží zjistit příčiny a okolnosti daného konfliktu, odstranit jeho následky a případně do budoucna eliminovat jakékoliv další projevy, které vedly ke vzniku konfliktu.

V současné době se v České republice věnuje poskytování mediační pomoci několik organizací, přičemž na území České republiky působí také tzv. Asociace mediátorů České republiky.

Přestože je mediace vhodným způsobem řešení konfliktu, který umožňuje „vyslechnutí“ všech zúčastněných a dovoluje tak tyto konfrontovat bezprostředně i s pocity, které oběť diskriminace v daném případě má, je třeba také upozornit, že v určitých případech zejména s ohledem na možný nezájem zaměstnavatele danou situaci řešit, nebude jednoduché tento postup využít.

Samozřejmě, že je možné v souvislosti s domáháním se této možnosti obrany před diskriminací argumentovat zaměstnavateli hrozícími sankcemi za jeho diskriminační jednání ze strany případných správních orgánů či soudu. Nicméně s ohledem na citlivý charakter případů diskriminace, například v případě sexuálního obtěžování, se nejeví být využívání uvedených argumentů ve vztahu k zaměstnavateli vhodné.

Zřejmě až budoucí praxe v oblasti zajišťování rovného zacházení ukáže zaměstnavatelům význam prevence a také možností využití mediace v oblasti řešení sporů týkajících se diskriminace.

Pro doplnění je nutné uvést, že mediace je využívána také jako nástroj sociální integrace a úzce souvisí s prevencí a osvětou v oblasti zajišťování rovného zacházení a boje proti diskriminaci.

6.1.3 Stížnost kontrolním orgánům

Další možností jak řešit v pracovněprávních vztazích případ diskriminačního jednání představuje jeho oznámení dotčeným správním orgánům, které vykonávají kontrolní činnost na dodržování pracovněprávních předpisů, tj. i nad dodržováním zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích.

Oběť diskriminace se tak může v případě, že selhaly předchozí možnosti obrany před diskriminací nebo v případě, kdy není vhodné či

možné vůbec shora uvedené možnosti využít (např. z důvodu, že nadřízený pracovník se dopustil diskriminace a oběť nemá možnost obrátit se k dalšímu nadřízenému pracovníkovi nebo považuje využití mediace v daném případě za nereálné) obrátit se stížností na státní kontrolní orgány.

Pro podání stížnosti ke kontrolnímu orgánu je podstatná skutečnost, kdy došlo k diskriminačnímu jednání. Zda se tak stalo před vznikem pracovněprávního vztahu nebo během jeho trvání. V případě diskriminace před vznikem pracovněprávního vztahu, zejména při zprostředkování zaměstnání nebo při přijímání zaměstnanců, je podnět ke kontrole nezbytné adresovat příslušnému úřadu práce. V případě výskytu diskriminace v průběhu pracovního poměru musí stížnost směřovat k oblastnímu inspektorátu práce. Oba úřady řeší stížnosti jako podnět pro vyšetřování přestupku, resp. správního deliktu (viz detailní vymezení správních deliktů níže v textu této práce), za něž je diskriminace považována. V případě zjištění porušení předpisů může být zaměstnavateli uložena pokuta.¹⁵⁸

Do kompetence kontrolních orgánů, tj. inspektorátů práce či úřadů práce na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek spadá především kontrola dodržování podmínek stanovených v relevantní právní úpravě vztahující se na pracovně právní vztahy, dále pak ukládání opatření k nápravě a případně také postih subjektů, u kterých bylo zjištěno porušení stanovených povinností.

Přičemž je nutné zdůraznit, že kontrolní orgány plní také úlohu poradenskou, neboť poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Pro úplnost je nutné v této souvislosti upozornit, z důvodu možných obav oběti diskriminace z následného postihu ze strany zaměstnavatele při využití možnosti podání stížnosti k orgánu státní

¹⁵⁸ JAKUBKA, Jaroslav, článek Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích, PaM.- Práce a mzda, rok 2009, str. 10

kontroly, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat či znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv.

6.1.4 Žaloba k soudu

Nejzávažnější z hlediska svých důsledků je využití možnosti obrany před diskriminací cestou podání žaloby v soudním řízení. I s ohledem na zmiňovanou závažnost této možnosti řešení a důsledků, které jsou s ní spojeny pro všechny zúčastněné, je možné doporučit využití tuto možnost spíše jako poslední řešení v případech, kdy selhala snaha řešit spor některým ze shora uvedených způsobů.

Samozřejmě toto doporučení je pouze objektivního charakteru a bude záviset vždy na oběti diskriminace, kterou možnost a případně který konkrétní prostředek obrany před diskriminací s ohledem na všechny okolnosti daného případu zvolí. Toto doporučení vychází především z poměrně složité procesní úpravy, která může přinášet řadu rizik.

Oběti diskriminace by měla před samotným využitím a realizací této možnosti obrany vždy vyhledat odbornou pomoc, ať již právnické osoby zabývající se problematikou pomoci obětem diskriminace, tak i pomoc právníka, v daném případě advokáta, který by oběť diskriminace poučil o všech aspektech soudního řízení a doporučil by jí i nejvhodnější postup uplatnění jejích práv.

Samotné řešení daného případu soudní cestou je možné dále rozlišovat jak s ohledem na využití právní prostředky ochrany před diskriminací, tak i s ohledem na stádia, resp. etapy daných řízení, např. etapa tvořící činnosti před podáním žaloby (tj. příprava na spor a poučení ze strany advokáta), samotné podání žaloby, projednání věci před soudem, případně následné odvolací řízení a využití mimořádných opravných prostředků.

V návaznosti na poskytnutý exkurz týkající se možností obrany, které může oběť diskriminace v daném případě využít, je možné obdobným způsobem rozdělit také konkrétní právní prostředky ochrany před diskriminací, na které odkazuje ve svém ustanovení § 17 zákoník práce¹⁵⁹ a které následně vymezuje ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

6.2 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Antidiskriminační zákon ve svém ustanovení § 10 stanoví, že v případě porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo v případě diskriminace, tj. také v případě sexuálního obtěžování, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat toho, (i) aby bylo upuštěno od diskriminace, (ii) aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a (iii) aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se neprojevovalo postačujícím zjednání nápravy dle předchozí věty, pak má ten, jehož práva byla takto porušena, právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady v takovém případě určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem.

Je však třeba doplnit, že právní prostředky ochrany před diskriminací obsažené v antidiskriminačním zákoně jsou doplněny dalšími prostředky ochrany před diskriminací, které jsou obsaženy v dalších právních předpisech, které jsou ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu v postavení *lex specialis*.¹⁶⁰

Veškeré možné právní prostředky ochrany před diskriminací je pak možné rozdělit do následujících dvou základních skupin, a to na

¹⁵⁹ K tomu srov. § 17 zákoníku práce: „Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovně právních vztazích upravuje antidiskriminační zákon“.

¹⁶⁰ V této souvislosti je třeba zejména upozornit na v důsledku přijetí antidiskriminačního zákona změnu týkající se využití v pracovně právních sporech institutu žaloby na ochranu osobnosti dle příslušných ustanovení občanského zákoníku. K tomu srov. důvodová zpráva k antidiskriminačnímu zákonu: „Občanský zákoník umožňuje, aby se oběť diskriminace prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti domáhala upuštění od neoprávněných zásahů do svého práva, odstranění následků těchto zásahů, přiměřeného zadostiučinění, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích. Žaloba na ochranu osobnosti však nepředstavuje soudní ochranu proti porušení práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, ale soudní ochranu pouze proti takovým projevům, které je možno ochráně osobnosti podřadit.“

právní prostředky ochrany před diskriminací soukromoprávního a veřejnoprávního charakteru.

6.2.1 Soukromoprávní ochrana

V případě, kdy dochází k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, tedy také v případě, kdy se zaměstnanec stane obětí sexuálního obtěžování, v rámci pracovního poměru, lze s ohledem na shora uvedenou kategorizaci možnosti obrany zaměstnance před diskriminací předpokládat, že se zaměstnanec v první řadě obrátí na svého nadřízeného pracovníka, příp. zaměstnavatele za účelem zjednání nápravy, následně případně využije možnosti mediace nebo se obrátí se stížností na státní kontrolní orgány.

Pokud se však ukáže, že žádná z uvedených možností obrany před diskriminací nebude efektivní nebo nebude z nejrůznějších důvodů dostačující, nezbude zaměstnanci než se domáhat svých práv soudní cestou, jak ostatně předpokládá § 10 antidiskriminačního zákona v souvislosti s vymezením tzv. právních prostředků ochrany před diskriminací.¹⁶¹ Nadto je třeba upozornit, že pouze soud může oběť diskriminace také odškodnit, nikoliv státní kontrolní orgány.

6.2.1.1 Obecná úprava

Pokud jde o vlastní využití právního prostředku ochrany před diskriminací prostřednictvím podání žaloby k soudu, je možné uvést následující.

Samotnému podání žaloby k soudu by měla předcházet, pokud je to možné, pečlivá příprava na dané řízení. Pro účely soudního řízení a případné doložení všech relevantních skutečností může posloužit například podrobná evidence o případných diskriminačních praktikách

¹⁶¹ Pro úplnost je třeba zmínit § 14 odst. 2 zákoníku práce, ze kterého vyplývá pro zaměstnavatele zákaz postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Toto ustanovení se tedy uplatní i v případech, kdy zaměstnanec bude uplatňovat vůči zaměstnavateli svá práva a nároky vyplývající z porušení zásady rovného zacházení nebo z diskriminace.

zaměstnavatele. V této souvislosti je na místě doporučit uchování veškeré korespondence, kterou oběť diskriminace se zaměstnavatelem či jiným pracovníkem v této věci (včetně elektronické) vedla.

Dále je vhodné, aby při osobním jednání se zaměstnavatelem, v případě že se oběť diskriminace případně nejprve pokusí vyřešit situaci podnětem k nadřízenému pracovníkovi, aby byla při tomto rozhovoru zajištěna přítomnost dalších osob, které by bylo možno v soudním řízení využít jako svědky, případně aby se na tomto rozhovoru podílel také mediátor.

Rovněž je vhodné se nejprve obrátit na příslušný státní kontrolní orgán, tj. v tomto případě na oblastní inspektorát práce nebo úřad práce, jejichž výsledky kontroly provedené u zaměstnavatele je možno využít poté v soudním řízení.

Prostřednictvím žaloby podané k soudu se oběť diskriminace může, jak již bylo stručně uvedeno výše, domáhat uložení povinností obsažených ve shora citovaném ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Přičemž je na vůli oběti diskriminace a na konkrétních okolnostech a závažnosti daného případu, které z uvedených možností bude nakonec v rámci soudního řízení využito.

6.2.1.2 Nároky

V případě žalob podávaných na ochranu před diskriminací je možné v souvislosti s trváním pracovně právního poměru oběti diskriminace, rozlišit dvě základní situace, které souvisejí právě se zmíněným pocitem vnitřního rozporu mezi způsobenou újmou a existenční závislostí na trvání pracovně právního poměru a jež mají vliv na uplatnění konkrétních nároků v souvislosti s diskriminací.

Těmito situacemi jsou (i) situace, kdy zaměstnanec jako oběť diskriminace má zájem u téhož zaměstnavatele pracovat nadále, v takovém případě se bude takto postižený zaměstnanec domáhat zejména upuštění od diskriminačního jednání, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a případně i přiměřeného

zadosti učinění, či ve zvlášť závažných případech také náhrady nemajetkové újmy (dle závažnosti jednání). Uvedenou žalobu podává oběť diskriminace u okresního soudu dle sídla zaměstnavatele (žalovaného).¹⁶²

Dalším okruhem situací jsou (ii) případy, kdy zaměstnanec jako oběť diskriminace nemá zájem dále pracovat u téhož zaměstnavatele, případně mu bylo znemožněno pro téhož zaměstnavatele nadále pracovat.

V těchto případech se bude takto postižený zaměstnanec domáhat vedle shora uvedeného uložení povinností u bodu (i), také například svých práv spojených se skončením jeho pracovního poměru u daného zaměstnavatele.

Samozřejmě konkrétní znění žaloby, resp. nároku, jehož se oběť diskriminace bude domáhat, bude vždy záviset mimo jiné na způsobu skončení pracovního poměru.

V případech, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (právě v souvislosti s diskriminačním jednáním), je možné se u soudu domáhat vedle již zmíněných nároků (i) také případně neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Na tomto místě je třeba upozornit, že oběť diskriminace, která se v daném případě domáhá také neplatného rozvázání pracovního poměru, musí zohlednit zejména lhůty a povinnosti uvedené v § 69 odst. 1 a § 72 zákoníku práce.

6.2.1.3 Procesní aspekty

V souvislosti s otázkou diskriminace ve věcech pracovně právních je nutné se zmínit existenci institutu děleného důkazního břemene, které je upraveno v § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o.s.ř.“) a který v důsledku

¹⁶² Pro úplnost je možné zmínit, že v případech porušení zásady rovného odměňování (poskytování stejné mzdy či platu) za stejnou práci či práci stejné hodnoty je možno dále využít postup dle § 265 odst. 1 zákoníku práce, tedy požadovat po zaměstnavateli náhradu škody, která vznikla porušením této zásady. Vzniklou škodu je možno vyčíslit jako rozdíl mezi srovnávanými příjmy.

požadavků kladených evropskou legislativou nahradil původní úpravu tzv. obráceného důkazního břemene.¹⁶³

Důkazní břemeno se tak dělí mezi stranou žalující a stranou žalovanou¹⁶⁴. Toto dělení důkazního břemene má napomoci osobám, které se cítí být diskriminovány, k účinnému prosazení jejich práva na rovné zacházení.

Institut rozděleného důkazního břemene, přináší v těchto případech v zásadě následující speciální úpravu, neboť v případech, kdy žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci (a to na základě diskriminačních znaků uvedených v tomto ustanovení), je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Jedná se o určité ulehčení procesního postavení žalobce v tomto druhu sporů, ovšem neznamená to, že by žalobce byl v tomto řízení zcela bez důkazní povinnosti.¹⁶⁵ Ve svém důsledku je tak oběť diskriminace (žalobce) přesto povinna prokázat, že byla ve srovnání

¹⁶³ Institut děleného důkazního břemene nahradil původně upravený institut tzv. obráceného důkazního břemene, kdy až do dne 31.08.2009, tj. okamžiku účinnosti antidiskriminačního zákona, bylo znění § 133a následující: „*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.*“

¹⁶⁴ Rozsah věcí, v nichž přechází důkazní břemeno na žalovaného, se však v celé šíři nepřekrývá s úpravou obsaženou v antidiskriminačním zákoně. Antidiskriminační zákon zapovídá diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry a světového názoru ve všech oblastech vymezených v ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Podle ustanovení § 133a se však důkazní břemeno přenáší z těchto důvodů (s výjimkou národnosti) pouze v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách (tj. písm. a) až e) ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona); na základě rasového nebo etnického původu dochází k přenosu důkazního břemene při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb (písm. h) až j) ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona doplněné o členství v zájmových sdruženích, přístup k veřejným zakázkám a oblast sociální péče, která představuje výšeč oblastí pod písm. f)); na základě pohlaví se důkazní břemeno přenáší v oblasti přístupu ke zboží a službám (písm. j) ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona).

¹⁶⁵ Viz. například rozhodnutí ESD ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority ze dne 27. října 1993, C-127/92 nebo rozhodnutí Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, který se zabýval rasovou diskriminací, nicméně z rozhodnutí vyplývá, že k přenesení důkazního břemene dochází v případě, pokud je diskriminace zřejmá na první pohled (prima facie) a tento první dojem musí vytvořit žalobce.

s nějakou další osobou ve srovnatelné situaci znevýhodněna a dále pak již bude tvrdit, že důvodem znevýhodnění byl některý z diskriminačních důvodů uvedených v předmětném ustanovení. Poté se přenesse důkazní břemeno na zaměstnavatele (žalovaného), který prokazuje, že motivem jeho jednání byl jiný než žalobcem tvrzený zakázaný diskriminační důvod.

6.2.1.4 Zvláštní úprava

V souvislosti s možností podání žaloby v soudním řízení v případě diskriminace je třeba dále upozornit, že porušení zákazu diskriminace může být rovněž považováno za zásah do ochrany osobnosti občana (ohrožení lidské důstojnosti). Občan – zaměstnanec může postupovat při volbě své ochrany podle příslušných ustanovení občanského zákoníku (např. § 13 odst. 2). Může požadovat i případnou náhradu nemajetkové újmy v penězích, která však vylučuje uplatnění náhrady podle antidiskriminačního zákona.¹⁶⁶

Na závěr je třeba také zmínit, že samo právo na rovné zacházení je dále obsaženo jednak v samotném antidiskriminačním zákoně, ale také v dalších právních předpisech, které k antidiskriminačnímu zákonu mají povahu *lex specialis*.¹⁶⁷

V těchto dalších předpisech jsou upraveny nároky vyplývající z porušení zásady rovného zacházení a možnost jejich uplatnění prostřednictvím žaloby.¹⁶⁸

¹⁶⁶ JOUZA, Ladislav, BA, rok 2009, č. 11, str. 33, článek Nový antidiskriminační zákon

¹⁶⁷ K tomu srov. důvodová zpráva k antidiskriminačnímu zákonu: „*Antidiskriminační zákon je zákon obecný, další předpisy upravující rovné zacházení jsou k němu ve vztahu speciálním a v případě rozporu se použijí přednostně.*“ ... „*Konkrétní práva, jež patří do věcí vymezených v materiálním rozsahu tohoto zákona, jsou stanovena příslušnými právními předpisy. Předkládá se návrh obecné úpravy ochrany před diskriminací, proto v tomto ustanovení návrh odkazuje na okruhy právních vztahů, které jsou upraveny jednotlivými zvláštními předpisy. Ty upravují vznik, trvání, zánik, obsah jednotlivých práv, k nimž se právo na rovné zacházení vztahuje, a okruh subjektů, jimž vznikají korespondující povinnosti. Tento zákon upravuje obsah práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací ve vztahu k těmto právům a povinnostem.*“

¹⁶⁸ K tomu srov. Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů ze dne 05.01.2010: „*Určitou problematickou skupinou diskriminačních sporů by mohly být služební poměry upravené ustanovením § 4 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona. Z ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu plyne, že věci tzv. služebních poměrů se neprojednávají v civilním řízení soudním, ale právě ve správním soudnictví. Pro*

Mezi tyto právní předpisy patří zejména vedle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů¹⁶⁹, také další právní předpisy upravující tzv. služební poměr, konkrétně se jedná o zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů¹⁷⁰, dále zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů¹⁷¹ a také zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů¹⁷².

Konkrétně je možné ochranu před diskriminací ve služebním poměru rozlišit s ohledem na charakter služebního poměru na dvě

sekundární či akcesorické vztahy vzniklé porušením práva na rovné zacházení ve věcech služebních poměrů je situace komplikovanější rovněž o tu skutečnost, že mají svou vlastní regulaci, čímž dochází k další, svou povahou v podstatě nežádoucí, paralelní úpravě nároků z porušení práva na rovné zacházení vzniklých, které však budou opět nárokovány u okresních soudů.“

¹⁶⁹ K tomu srov. zejména úpravu obsaženou v § 4 konkrétně nároky obsažené v odstavci (10): „Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“

a dále odstavec (11) téhož ustanovení: „Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.“

¹⁷⁰ K tomu srov. ustanovení § 2, konkrétně nároky uvedené v odstavci (5): „Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.“

¹⁷¹ K tomu srov. ustanovení § 80 konkrétně nároky uvedené v odstavci (5): „Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv nebo povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, má státní zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování nebo chování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování nebo chování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V těchto případech je dána pravomoc soudu.“ a dále nároky uvedené v ustanovení odstavci (6): „Byla-li ve značné míře snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost ve služebním poměru a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 5, má právo, aby mu služební úřad nahradil nemajetkovou újmu v penězích. Výši nemajetkové újmy podle věty první určí na návrh státního zaměstnance soud v občanském soudním řízení s přihlédnutím k závažnosti újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv nebo povinností došlo.“

¹⁷² K tomu srov. ustanovení § 77 konkrétně nároky uvedené v odstavci (9): „Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.“

základní skupiny, a to služební poměr civilních zaměstnanců a služební poměr příslušníků ozbrojených sil.

Příčemž úprava diskriminace v rámci služebního poměru civilních zaměstnanců je obsažena zejména v zákoně č. 218/2002 Sb., služební zákon a otázky související se služebními poměry příslušníků ozbrojených sil upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů, a zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

6.2.2 Veřejnoprávní ochrana

6.2.2.1 Ochrana dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Základním prostředkem veřejnoprávní ochrany před diskriminací je možnost postihovat porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci před vznikem pracovního poměru podle zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 126 a násl. umožňuje, aby uchazeč o zaměstnání, stejně jakož i zaměstnanec v případě, že dojde v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, podal podnět orgánu kontroly k provedení kontroly dodržování pracovněprávních předpisů.

Orgánem kontroly je v daném případě úřad práce. Pokud se jedná o případ kontroly na základě podnětu z důvodu diskriminace, má v podnětu diskriminovaná fyzická osoba dle § 137 zákona o zaměstnanosti právo vyjádřit se ke skutečnostem zjištěným úřadem práce. Pokud úřad práce po provedené kontrole kvalifikuje předmětné jednání jako diskriminaci, může být ten, kdo se nežádoucího jednání (v daném případě správního deliktu) dopustil, za takovéto jednání sankcionován uložením pokuty.

Horní hranice takto ukládané pokuty je stanovena pro případ fyzických osob, pokud se jedná o přestupek podle § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti (tj. fyzická osoba poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona) do výše až 1.000.000,- Kč. Stejná horní hranice ukládané pokuty je stanovena i pro případ právnických osob či podnikajících osob, u kterých se však jedná o správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

6.2.2.2 Ochrana dle zákona č. 215/2005 Sb., o inspekci práce

Další možnou oblastí ochrany je v této souvislosti ochrana na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, na jehož základě vykonávají orgány inspekce práce činnost kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, přičemž tento zákon současně upravuje působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Konkrétní sankce jsou obsaženy, pokud jde o fyzické osoby, v ustanovení § 11 zákona o inspekci práce, tzv. přestupky na úseku rovného zacházení, přičemž za tyto přestupky je možné uložit pokutu až do výše 400.000,- Kč, a pokud se jedná o právnické osoby, jsou sankce obsaženy v ustanovení § 24 zákona o inspekci práce, týkající se správních deliktů právnických osob na úseku rovného zacházení, za které je možné uložit pokutu až do výše taktéž 400.000,- Kč.

6.2.2.3 Ochrana dle zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích

Kromě výše uvedeného postupu uplatnění podnětu k orgánu kontroly (tj. oblastního inspektorátu práce) se oběť diskriminace, v daném případě sexuálního obtěžování může obrátit také na obecní úřady s podnětem k projednání přestupku podle zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

Využití takového podnětu přichází v úvahu zejména tehdy, pokud má oběť diskriminace zato, že diskriminační jednání, jehož se stala

obětí, naplňuje skutkovou podstatu některého z přestupků uvedených v § 49 zákona o přestupcích, kde je upravena kategorie tzv. přestupků proti občanskému soužití.

V praxi bude zřejmě nejčastější takové jednání, které spadá pod ustanovení § 49 odst. 1 písm. e) zákona o přestupcích.¹⁷³ Za tento přestupek je možné uložit pokutu až do výše 20.000,- Kč.

6.2.2.4 Ochrana dle trestního zákoníku

V nejzávažnějších případech diskriminace, v tomto případě sexuálního obtěžování, které jsou často spojeny se závažnými projevy nátlaku, násilí či dokonce s fyzickým útokem, je možné, aby takové jednání nabylo charakter některého z trestných činů upravených v zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v důsledku čehož se oběť nežádoucího chování může obrátit na orgány činné v trestním řízení.

V konkrétním případě přichází v úvahu trestněprávní kvalifikace daného jednání spojeného se sexuálním obtěžováním jako trestného činu z kategorie tzv. trestných činů proti svobodě, konkrétně trestného činu omezování svobody (§ 171), trestného činu útisku (§ 177) a trestného činu vydírání (§ 175), dále z kategorie tzv. trestných činů proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, konkrétně trestného činu znásilnění (§ 185), trestného činu sexuálního nátlaku (§ 186), a dalších, anebo z kategorie tzv. trestných činů proti občanskému soužití, konkrétně trestného činu násilí proti skupině obyvatel nebo jednotlivci (§ 352) nebo trestného činu nebezpečného pronásledování (§ 354). Samozřejmě, že uvedený výčet není vyčerpávající a bude vždy záležet na posouzení konkrétních okolností daného případu, zda jednání projevující se sexuálním obtěžováním naplňuje znaky určitého trestného činu, resp. jeho pokusu či nikoliv.

¹⁷³ K tomu srov. ustanovení § 49 písm. e) zákona o přestupcích: „Způsobí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.“

V případě, že sexuální obtěžování naplní znaky skutkové podstaty některého z uvedených trestných činů, je možné za toto jednání uložit také trest odnětí svobody v délce dle příslušné sazby stanovené pro pachatele takového jednání.

7 Rozhodovací praxe českých soudů

Pokud jde o rozhodovací praxi českých soudů, je třeba nejprve alespoň zmínit několik zásadních soudních rozhodnutí, jež formovala zásady uplatňující se v oblasti diskriminace.¹⁷⁴ V této souvislosti je možné rozlišit dvě základní skupiny soudních rozhodnutí, a to jednak skupinu otázek řešených na úrovni Ústavního soudu a dále skupinu případů řešených na úrovni obecných soudů, kde je možné ještě dále rozlišit případy „reálné“ a případy tzv. situačního testingu.

7.1 Judikatura Ústavního soudu

7.1.1 Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 15/02

K otázce rovnosti se vyjádřil ve svém nálezu ÚS Pl. 15/02 ze dne 21.03.2003 Ústavní soud, když konstatoval, že „rovnost je kategorie relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech dle článku 1 Listiny je proto třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo.“

Ústavní soud v této souvislosti ve vztahu k mezinárodním instrumentům o lidských právech a mnohým rozhodnutí mezinárodních kontrolních orgánů dovodil, že „ne každé nerovné zacházení s různými subjekty lze kvalifikovat jako porušení principu rovnosti, tedy jako protiprávní diskriminaci jedněch subjektů ve srovnání se subjekty jinými. Aby k porušení došlo, musí být splněno několik podmínek: s různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci,

¹⁷⁴ Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce, ICOS Český Krumlov, 2008

se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup.“

Ústavní soud v uvedeném nálezu definoval základní principy rovnosti, které byly následně převzaty v dalších rozhodnutí soudů nižších stupňů, zejména ve věcech týkajících se sporů o neplatnost skončení pracovního poměru, popř. týkajících se diskriminace při přijetí uchazeče o zaměstnání.

7.1.2 Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 37/04

Významným pro oblast diskriminace je také nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26.04.2006, věnovaný problematice tzv. obráceného důkazního břemene, které je upraveno v § 133a odst. 2 občanského soudního řádu a použije se právě ve sporech týkajících se diskriminace. Ústavní soud ve svém nálezu projevil názor, že „neobstojí názor, že v řízeních uvedených v napadeném ustanovení občanského soudního řádu „je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč že je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo“.

Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věci strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo. Z uvedených důvodů dospěl Ústavní soud k závěru, že ustanovení § 133a odst. 2 občanského soudního řádu je prostředkem přiměřeným k dosažení sledovaného cíle, resp. že - bude-li aplikován výše uvedeným ústavně konformním způsobem – bude zachována spravedlivá rovnováha mezi požadavky veřejného zájmu společnosti a požadavky ochrany individuálních základních práv.“ Tento závěr také

blíže rozpracoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí pod sp. zn. 21 Cdo 612/2006.¹⁷⁵

7.2 Judikatura obecných soudů

Pokud jde o další konkrétní případy¹⁷⁶ týkající se diskriminace, je možné vedle mediálně známých kauz také rozhodnutí soudu vydaná zejména na základě tzv. situačních testingů.

Situační testing představuje případ, kdy se v dané situaci využije jak např. příslušníku potenciálně ohrožené minority, tak i členů nevládní organizace, které se touto cestou snaží zjistit projevy diskriminace v terénu prostřednictvím simulovaných situací.

7.2.1 Případy situačního testingu

Jako příklady případu situačního testingu, které byly následně rozhodovány soudy v ČR, je možné uvést například následující:

7.2.1.1 „Případ z diskotéky“, sp. zn. 1 Co 62/2002

Skutkový stav: panu J.K., který je romského původu, byl odepřen vstup na diskotéku a to s odůvodněním, že provozovatelem zařízení byl vydán zákaz vstupu Romů na diskotéku.

Rozhodnutí soudu a použitá argumentace: Vrchní soud rozhodl o tom, že došlo k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv žalobce, který je z objektivního pohledu značný, jelikož prohlásil za zjevné, že žalobce byl jednáním personálu diskotéky diskriminován. Dále dovodil, že tu jsou vzhledem k okolnostem případu předpoklady pro přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku. Tento případ byl prvním, v němž soudy akceptovaly, že přímá

¹⁷⁵ Citace: „I když podle ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. soud ve věcech pracovních považuje za prokázané skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, pokud v řízení nevyšel najevo opak, nevzal soud prvního stupně náležitě v úvahu, že rozhodující tu není přesvědčení účastníka o tom, že byl diskriminován, ale jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminace (jednání, které představuje přímou nebo nepřímou diskriminaci) opravdu vyplývá.“

¹⁷⁶ Průzkumy a materiály společnosti Člověk v tísni, projekt RAXEN (sít' pro monitorování projevů rasismu a xenofobie)

diskriminace představuje zásah do osobnostních práv. Vrchní soud dále prohlásil, že diskriminační jednání představuje značný zásah do osobnostních práv a proto k vyvážení materiální újmy, jež poškozenému vznikla, nepostačí pouze morální zadostiučinění. Význam tohoto případu tak spočíval zejména v tom, že byl judikaturou proveden výklad doktríny ochrany osobnostních práv s důrazem na intenzitu do jejich zásahu.¹⁷⁷

7.2.1.2 „Případ z ubytovny“, sp. zn. 23 C 110/2003

Skutkový stav: V daném případě se jednalo o situační testing, kdy se o ubytovací službu ucházeli uchazeči romského původu, kteří byli odmítnuti s odkazem na vyčerpání kapacity ubytovny, ovšem následně byli na ubytovnu přijati členové nevládní organizace, která prováděla situační test.

Rozhodnutí soudu a použitá argumentace: Soud konstatoval, že napadené jednání naplnilo znaky diskriminace na základě etnického původu, která je zahrnována pod širší pojem rasové diskriminace. Žalovaná strana se domáhala vyvrácení žaloby podáním důkazu opakem podle § 133a odst. 2 o s. ř. (přenos důkazního břemene), nicméně soud ve svém odůvodnění uvedl, že žalobkyně podala žalobu na ochranu osobnosti a nikoli žalobu na diskriminaci, ve které procesní institut přenosu důkazního břemene nemá místo.¹⁷⁸

Další kategorii soudních sporů týkajících se diskriminace představují tzv. mediálně známé kauzy, tj. případy, které byly diskutovány v médiích, ovšem bohužel ne vždy byly dostatečně určitým způsobem identifikovatelné, aby bylo možné je přesně označit v následujícím textu. Z uvedeného důvodu tedy alespoň stručný přehled projednávaných kauz s tím, že kde je to možné je uvedena i bližší konkretizace, většinou se však jedná o informace získané z médií, reportáží a novinových zpráv.

¹⁷⁷ ČIŽINSKÝ P. a kol., *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*, Poradna pro občanství, Praha 2006

¹⁷⁸ ČIŽINSKÝ P. a kol., *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*, Poradna pro občanství, Praha 2006

7.2.2 Reálné případy

Jako příklady reálných případů, kdy okolnosti a situace spjatá s diskriminací byly zcela nezávislé na vůli všech účastníků, tj. nejednalo se v daném případě o připravenou situaci, je možné uvést například následující:

7.2.2.1 „Případ Marie Čauševič proti Pražské teplárenské“

Skutkový stav: Jedná se o první případ soudního sporu ohledně diskriminace na základě pohlaví, který byl v ČR projednáván. Marie Čauševič zažalovala svého zaměstnavatele společnost Pražská teplárenská, protože ji nevybral na místo finanční ředitelky, ačkoli na místo vyhrála konkurz.

Rozhodnutí soudu a použitá argumentace: V prosinci 2009 Nejvyšší soud shledal, že Marie Čauševič byla v konkurzu znevýhodněna. Navíc má Nejvyšší soud za to, že společnost neunesla důkazní břemeno, tj. nedokázala, že paní Čauševič nediskriminovala. V současné době je případ dále řešen.

7.2.2.2 „Případ Lecha Sydora“

Skutkový stav: Do výběrového řízení na obsazení pracovního místa maséra v rehabilitačním centru se přihlásil muž, pan Lech Sydor, který se netajil tím, že je homosexuál. Potenciální zaměstnavatel mu nejprve udělil předběžný příslib zaměstnání, ale nakonec nebyl uchazeč přijat. Zaměstnavatel se uchazeče během řízení dotazoval na jeho sexuální orientaci. Dle zjištění prvoinstančního i odvolacího soudu byla důvodem pro nepřijetí sexuální orientace.

Rozhodnutí soudu a použitá argumentace: Jedná se o významný případ v oblasti diskriminace z důvodu sexuální orientace, neboť poprvé byla uložena sankce ve formě omluvy a finančního zadostiučinění nemajetkové újmy, konkrétně ve výši 70.000,- Kč.

7.2.2.3 „Případ Rossman“

Skutkový stav: Paní Kotlářová, romského původu, se v chebské pobočce firmy ucházela o zaměstnání. Zástupkyně vedoucí provozovny jí však po několika minutách rozhovoru řekla, že místo je již obsazeno. Když se ptala na jiné pracovní příležitosti ve firmě, byla též odmítnuta. O stejné místo jako Kotlářová předstírala později zájem přibližně stejně stará Barbora Bukovská, členka poradny. I když personálu řekla, že není vyučená a nemá praxi v oboru, navíc má dvě děti, firma jí naznačila, že by práci získat mohla.

Rozhodnutí soudu a použitá argumentace: Městský soud ve svém výroku uvedl, že při žádosti o práci nedostala paní Kotlářová rovnocennou šanci. Byl to zásah do jejích osobnostních práv. Firmě Rossman byla uložena povinnost omluvit se paní Kotlářové a současně byla firmě Rossman uložena pokuta 50. 000,- Kč.

7.2.2.4 „Případ řidička tramvaje Terezie Štorkánová“

Skutkový stav: Kontrolor dopravního podniku se měl intimně dotýkat řidičky tramvaje paní Štorkánové.

Rozhodnutí soudu a použitá argumentace: Jednalo se o první případ sexuálního obtěžování, který byl českými soudy rozhodován. Podle mínění soudu neměl tento incident sexuální povahu. Soudce však uznal, že šlo o chování nevhodné a odporující dobrým mravům, které žalobkyně mohla vnímat jako urážlivé. Už samotné podání žaloby můžeme ovšem v českých poměrech považovat za průlom. Oběti sexuálního obtěžování se většinou nebrání, protože mají strach ze ztráty zaměstnání a z veřejného projednávání celé záležitosti.

8 Sexuální obtěžování jako jedna z forem diskriminace

Základní přehled právního pojetí sexuálního obtěžování byl poskytnut v předchozím textu, a to v rámci jednotlivých kapitol věnovaných problematice zákazu diskriminace a v jejím rámci i sexuálního obtěžování konkrétně pak při vymezení mezinárodní právní úpravy, právní úpravy EU a právní úpravy vnitrostátní.

Předtím, než se zaměříme na konkrétní pojetí zákazu diskriminace a v jeho rámci problematiky sexuálního obtěžování ve Spolkové republice Německo a Spojených státech amerických, zaměříme se nyní na bližší vymezení sexuálního obtěžování jako takového, resp. jeho projevů a jeho kategorizaci.

Přičemž ve všech zkoumaných oblastech v souvislosti s právním pojetím sexuálního obtěžování, zejména pak v souvislosti s konkrétním utvářením relevantní právní úpravy, vyvstávaly zejména otázky týkající se skutečnosti, co je prožíváno jako sexuální obtěžování, kde k němu dochází, kdo jsou jeho původci a kdo jsou jeho oběti, dále v jaké míře dochází k sexuálnímu obtěžování a jak je na tyto případy reagováno zúčastněnými a odpovědnými subjekty, a v neposlední řadě, co je „sexuálního“ na sexuálnímu obtěžování v porovnání s jednáním ovlivněným rasistickou či individuální antipatií.

8.1 Obecné vymezení sexuálního obtěžování

Sexuálním obtěžováním nejčastěji rozumíme určitý nátlak v sexuální oblasti, a to v různých formách, od sexuálních hrátek, flirtů, nabídky a jejich realizace až po chování nesoucí v určitých případech s ohledem na svou intenzitu i znaky trestné činnosti.

Z uvedeného vymezení základních a nejčastějších forem sexuálního obtěžování je zřejmé, že se problematika sexuálního

obtěžování z hlediska právní úpravy dotýká oblastí občanskoprávní, pracovněprávní a trestněprávní.

8.2 *Projevy sexuálního obtěžování*

Přestože je vymezení pojmu a obsah sexuálního obtěžování stále ještě předmětem diskuzí a judikatura v této oblasti není příliš častá, je možné projevy sexuálního obtěžování rozdělit do následujících pěti kategorií:

- **narážky** – představované více či méně obhroublými vtipy, degradující postoje vůči druhému pohlaví s cílem vzbuzení pozornosti
- **svádění** – představované nechtěnými, nevhodnými a ofenzivními sexuálními nabídkami, naléháním k účasti na společných večeřích, pozváním na drink nebo schůzku, obtěžujícími dopisy či telefonáty, popřípadě SMS
- **sexuální návrhy** – v tomto případě se jedná o víceméně jednoznačně formulované nabídky k sexuální aktivitě nebo jinému jednání spojenému se sexem a to vše jak ve skryté, tak i zcela otevřené formě
- **sexuální nátlak** – jehož předmětem je záměrné jednání s cílem dosažení sexuální aktivity nebo jiného jednání spojeného se sexem, vykonávané pod určitou, zcela konkrétní hrozbou, jakou může být ztráta místa, snížení mzdového ohodnocení, převedení na jinou práci či zdržováním povýšení či postupu
- **sexuální ohrožování** – v tomto případě se jedná silný sexuálně motivovaný nátlak, jako je nekompromisní osahávání, doteky, donucování a podobně.

Přičemž projevy sexuálního charakteru podřaditelné pod sexuální obtěžování jsou nejčastěji ve formě verbální, nonverbální a fyzické.

Sexuální obtěžování tak často spočívá ve slovech, dále také v obrazových znázorněních, méně často pak v tělesných dotycích či útocích. Pro oběti sexuálního obtěžování není zpravidla těžké tento jev definovat. Rozlišují mezi žádoucími a nežádoucími druhy vztahů a ovlivňují je pocity, které tyto vztahy vzbuzují. V důsledku tohoto oběti sexuálního obtěžování vnímají sexuální obtěžování s ohledem na jeho následky, nikoli však s ohledem na jeho motivy.

Sexuální obtěžování ve své podstatě představuje jednostranné sbližování bez ohledu na pocity, individualitu nebo také slovní či řečí těla sdělené poukazy na nevíтанost tohoto sexuálního vztahu. Jde o „hraniční zranění“ ubližujícího, ponižujícího a stigmatizujícího druhu. Holzbecher je pak popisuje ve vztahu k ženám v kontextu prostředí světa zaměstnanosti následujícími slovy: „Sexuální obtěžování pohřbívá ženám sebevědomí jako zaměstnankyním tím, že je na veřejném místě privátně sexualizuje. Původci sexuálního obtěžování k tomuto účelu využívají pracovní závislost žen, která jako taková je jejich nevýhodou“¹⁷⁹.

Holzbecher tak přijímá ženy jako hlavní oběti sexuálního obtěžování už jen proto, že jsou ženami a definuje tak pohlavně specifickou formu diskriminace. Nicméně, jak ukazuje praxe, nejsou oběťmi sexuálního obtěžování pouze ženy, ale často také i muži.

Zkušenosti hovoří o sexuálním obtěžování jako o jevu, pro který je charakteristické sexistické pracovní prostředí plné každodenních jízlivých a „oplzlých“ poznámek, gest, pohledů, pornografických znázornění a v neposlední řadě i vynucených objetí, líbání, osahávání a v nejhorším případě i znásilnění. V rámci sexuálního obtěžování na pracovišti se objevují všechny formy sexuálního násilí. Tíže útoku je ovlivněna i prostředím, ve kterém k němu došlo.

¹⁷⁹ HOLZBECHER, Diskriminierung, *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. 1. vydání. Kohlhammer. Stuttgart 1990

Formy obtěžování však vystupují zpravidla v kombinacích, ne samostatně, produkují tak pracovní prostředí plné nepřátelství, přičemž varovné signály tohoto stavu se pak objevují zřídka.

Stejně jako ve Spojených státech tak i ve Spolkové republice Německo je pak nejvíce rozšířenou formou obtěžování slovy a gesty. Podle tzv. Dortmundská studie, která byla zveřejněna ve Spolkové republice Německo ze strany spolkového ministerstva pro ženy a mládež, zná slovní obtěžování zhruba 70% dotázaných mužů a žen. Ještě častěji se objevují upřené pohledy a hvízdání jako projev obdivu. Dále následují nevhodné vtipy a poznámky k postavě a sexuálním vztahům v soukromém životě.

V této souvislosti je možné uvést z praxe případ, který se sice netýká přímo sexuálního obtěžování, ale diskriminace z důvodu pohlaví, nicméně projevy diskriminačního jednání jsou podobné. Ve Spolkové republice Německo si například na jednom pracovišti muži v přítomnosti ženy vylepili na stěnu kanceláře pornografické fotografie. Jiní kolegové si pak dávali během práce tipy na „dovolenou v Thajsku spojenou se sexem“. Často se pak ženy musí bránit i slovním projevům jako „žena patří do kuchyně“ nebo „ženy jsou příliš hloupé, aby řádně pracovaly“.¹⁸⁰ Nicméně, pokud by měl být tento případ hodnocen jako sexuální obtěžování, pak by bylo třeba v daném případě dovést existenci prvku sexuálního charakteru, nikoliv pouze příslušnost k danému pohlaví.

Stejně tomu je i ve Spojených státech amerických, kde například jedna žaloba směřovala proti muži, který své kolegyni řekl: „Kdybys byla moje manželka, zašívala bys mi doma ponožky a vařila večeři“.¹⁸¹ Při sexistické mluvě namířené proti ženám se často volí slova mající vztah k částem těla, či ponižující oslovení žen typu „kost, kočka či

¹⁸⁰ ArbG Koeln - 9 Ca 1209/92 - v. 03.06.1992, 8 Ca 1208/92 - v 18.03.1993. Nezveřejněno. Žaloba ženy byla úspěšná.

¹⁸¹ Případ Fauldi 1991

kus", nejedná se přitom o individuální, izolované jen v určitých oblastech používané výrazy, naopak setkáváme se s nimi všude.

Další rozšířenou formou sexuálního obtěžování je grafický sexismus. Tak se například na pracovištích lze setkat s různými kalendáři či plakáty s erotickou a pornografickou tematikou.

Největší počet stížností kvůli sexuálnímu obtěžování představují tělesné kontakty, například osahávání. Fyzické útoky netvoří sice většinu projevů obtěžování, ale bývají snáze rozpoznatelné jako obtěžování a jsou brány vážněji. Podle již zmíněné Dortmundské studie představuje v této oblasti 50% fyzických útoků „plácnutí přes hýždě“, kolem 30% vynucené objetí a polibky a kolem 5% tvoří případy exhibicionismu a vynuceného sexuálního jednání.

Tak například byla jedna obchodní zaměstnankyně pevně chycena a přitlačena svým šéfem, který ji nutil sahat mu na přirození, současně jí dal najevo, že venku je řada žen, které čekají na její pracovní místo.¹⁸²

Je však třeba si uvědomit, že takto nejsou ženy obtěžovány jen nadřízenými či kolegy, kteří jsou s obětí dlouhodobě a mohou využívat její závislosti, často vycházejí útoky i od osob nepocházejících z pracoviště oběti. Obtěžovány bývají i ženy jako zákaznice, klientky či pacientky. Sexuální obtěžování tak není nutně spojeno s hierarchií v zaměstnání. Dominance, která nachází svůj výraz právě v obtěžování je často odvozená čistě z příslušnosti k určitému pohlaví.

8.3 Místa výskytu sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování se odehrává jednak na vlastním pracovišti, dále však také při cestě do zaměstnání, v přestávkách v práci, na služebních cestách, při pracovních oslavách či již při úvodním

pohovoru s uchazečkou či uchazečem o zaměstnání. Jsou známy i případy, kdy původci obtěžování pronásledovali oběť až domů během její mateřské dovolené či nemoci.

K projevům sexuálního obtěžování v pracovněprávních vztazích tedy nedochází pouze na pracovišti, přestože německá právní úprava se věnuje zejména tomuto místu. Americká právní úprava však reflektuje i projevy sexuálního obtěžování mimo vlastní pracoviště, a to dokonce i na cizím pracovišti, či v procesu přípravy na zaměstnání a v každodenním životě, uvedené pojetí tak odpovídá rozprostření projevů sexuálního obtěžování ve společnosti.

8.4 Původci a oběti sexuálního obtěžování

Na úvod je třeba zdůraznit, že zkušenosti se sexuálním obtěžováním nemají jen ženy a ne vždy jsou původci sexuálního obtěžování pouze muži.

Sexuální obtěžování je nicméně pohlavně-specifický problém. Například podle výzkumu, který realizovala National Association of Working Women, je skladba případů sexuálního obtěžování ve Spojených státech amerických následující, 90% případů sexuálního obtěžování tvoří případy obtěžování žen ze strany mužů, v 9% případů jsou původci a oběti obtěžování stejného pohlaví, a jen v 1% případů jde o případy obtěžování mužů ze strany žen.

V této souvislosti, jsou pak zajímavé výsledky Dortmundské studie, která byla publikována ve Spolkové republice Německo, v níž 19% dotázaných mužů tvrdí, že bylo obtěžováno, což je počet téměř dvojnásobný počet mužů jako obětí sexuálního obtěžování, než uvádí shora uvedený výzkum provedený ve Spojených státech amerických.

¹⁸² Plogsted/Bode 1984

Nicméně s ohledem na zkušenosti z praxe, je možné vedle hlavní skupiny obětí sexuálního obtěžování, která je v obecné rovině reprezentována ženami (pro jejich příslušnost k danému pohlaví) vymezit určité skupiny, které jsou k projevům sexuálního obtěžování „náchylnější“. Jednou z těchto skupin jsou například osoby v procesu přípravy na povolání či další osoby v „nejistém pracovním vztahu“. Například ve Spojených státech amerických bylo na základě empirických výzkumů prokázáno, že příslušnice menšin jsou konfrontovány s určitou směsí rasismu a protiženského citění ze strany zaměstnavatelů. Etnické, národnostní a náboženské citění pak vede spolu se sexistickou diskriminací k nové směsi, aniž by jeden diskriminační důvod oslaboval ten další. Ve všech těchto případech je v popředí právě určitá dynamika, která činí konkrétní osobu v daném případě jinou či odlišnou ve vztahu k většině a v jejímž důsledku je pak daná osoba klasifikována jako méněcenná.¹⁸³

Oběťmi sexuálního obtěžování bývají často také lesbické ženy a homosexuální muži, kteří se setkávají s homofobickým sexismem.¹⁸⁴ Jsou tak obtěžovány ženy, které jsou pokládány nebo skutečně jsou lesbické. Děje se tak ponejvíce verbální formou, například: „Ta totiž žádného nedostane“ nebo „ta by potřebovala pořádného chlapa“ aj. Obava před diskriminací z důvodu homosexuality zde otevírá pro obtěžování nový potenciál, neboť žijeme ve společnosti, kde již prosté přiznání homosexuality je pro danou osobu ohrožující. Tato problematika však nachází svůj odraz i v soudnictví sexuálního obtěžování. V USA se konal proces proti nadřízené, protože osahávala svou podřízenou. V rozsudku však bylo jasně řečeno, že se podřízená cítila obtěžovaná jen proto, že dané jednání pocházelo od ženy, kterou považovala za lesbičku. Žaloba tedy směřovala proti lesbické ženě jako takové a ne proti obtěžování.

¹⁸³ African-American Women's Committee for Community Education in Washington D.C.: "The use of words, gestures, bodily actions or other means of verbal and non-verbal communication to insult, degrade, humiliate or otherwise dehumanize women".

¹⁸⁴ Případy: Wright v. Methodist Youth Services Inc., kdy nadřízený obtěžoval muže, dále pak Marrero-Rivera v. The Department of Justice of the Com. of P.R., 1992 USA a další

Jsou-li oběťmi sexuálního obtěžování muži, jde často o muže, kteří žijí jako homosexuálové, jsou za homosexuály pokládáni¹⁸⁵ nebo neodpovídají představě typického muže. Pak je pocíťováno jako znevýhodnění vůbec s takovým mužem pracovat.¹⁸⁶ Podnětem pro obtěžování je pak netradiční životní styl, chybějící mužnost či u lesbiček ztráta ženskosti. Pravidlem bývá, že při tomto typu obtěžování chybí na straně jeho původce erotický zájem. Tyto případy nám pak dokazují důležitý fakt, že sexuální obtěžování nemusí být vždy nutně „sexuální“. Biologická příslušnost k pohlaví je tu pak podnětem k znevýhodnění, oběťmi se tu totiž stávají homosexuálně orientované osoby neskrývající své pohlaví. Zjednodušeně řečeno, nebyl by gay obtěžován za to, že ho přitahují muži, pokud by byl žena, kterou přitahují muži. Stejně tak se nemusí žena, která má zájem o muže, obávat sexuálního obtěžování jako lesbička.

Samozřejmě, že se vyskytují i případy, kdy jsou obtěžováni heterosexuální muži. Někteří se cítí obtěžováni, pokud obdrží nežádoucí pozvání, nebo pokud musí poslouchat nevhodné vtipy, přestože muži převážně tyto projevy nevnímají jako příliš rušivé. Většina mužů ani otevřeně nevystupuje proti pornografii. Ještě méně často než od žen jsou heterosexuální muži nuceni k sexuálnímu jednání jinými muži.¹⁸⁷ V takových případech jednají muži-původci obtěžování s muži-oběťmi jako se ženami, což je provázeno verbálními projevy a sexualizováním oběti jako ženy. Obtěžování zde často směřuje k potrestání nedostatku mužnosti oběti. Muž tak musí poslouchat od kolegů poznámky typu: „tatínek ti pomůže“ nebo „ten by potřeboval ženskou“. Kolegové tedy požadují mužskou solidaritu, ženy tu slouží jako prostředek k objasnění vztahů mezi muži. I tyto případy dokazují, že se sexuální obtěžování nevztahuje jen příslušníky opačného pohlaví.

¹⁸⁵ Carreno v. Local Union No.226 IBEW, Kansas 1990- rozvedený muž žil se svým přítelem, byl na pracovišti vystaven verbálním útokům, kdy byl oslovován jako "Marry nebo teplý". Soud však žalobu zamítl, neboť se nejednalo o obtěžování sexuální, ale o obtěžování z důvodu sexuální orientace.

Je tedy možné dovodit, že jak ženy, tak i muži mohou být oběťmi i původci sexuálního obtěžování. Přesto je s ohledem na empirické výzkumy v této věci zřejmé, že oběťmi sexuálního obtěžování jsou převážně ženy, zatímco jeho původci jsou zejména muži. Projevuje se zde tedy vedle sociálního aspektu (slabší pozice) objevuje také biologický aspekt pohlaví, jde tu tedy o vztah související s pohlavím a jeho rolemi ve společnosti, s hierarchií mezi muži a ženami.

8.5 *Formy sexuálního obtěžování*

Sexuální obtěžování se v pracovním životě objevuje ve dvou základních formách, přičemž obě tyto formy mohou ve vztahu k oběti vycházet jak ze strany kolegů, nadřízených nebo třetích osob, a mohou sestávat z několika možných a různě závažných shora vymezených projevů sexuálního obtěžování.

V zásadě je možné rozlišit sexuální obtěžování ve formě nepřátelského pracovního prostředí (hostile work environment) a v podobě sexuálního vydírání (quid pro quo).

8.5.1 Nepřátelské pracovní prostředí (hostile work environment)

Největší díl sexuálního obtěžování představuje forma sexuálního obtěžování směřující k vytvoření nepřátelského pracovního prostředí, které je nepřátelské právě k určité osobě či skupině osob, např. vůči ženám, podceňuje je a vylučuje je.

Děje se tak například skrze dlouhotrvající sexismy, které činí každý den pro oběť sexuálního obtěžování nesnesitelným, aniž by nutně docházelo k osobním, přímým nebo i jednotlivým závažnějším útokům vůči oběti. Významnou roli v tomto případě z hlediska jednotlivých

¹⁸⁶ Morgan v. Massachusetts General Hospital, 901 F. 2d 186-1990- Uklízeč v nemocnici se cítil být obtěžován kolegou, který jej zval tancovat nebo si schválně stoupl při práci tak, aby do něj kolega narazil. Žaloba byla vystavěna na tom, že se zaměstnanec domníval, že kolega je homosexuál.

¹⁸⁷ Případ Parrish v. Washington National Insurance Co., 1990 - muž si stěžoval, že v blízkosti svého nadřízeného cítí "brushing sensation", přestože nikdy nedošlo k fyzickému kontaktu.

forem projevů sexuálního obtěžování hrají například pornografie a verbální obtěžování, ale také sexualizující přidělování rolí například skrze určení pracovních úloh nebo také sexualizujícím pracovním oblečením. Nepřátelské pracovní prostředí se může projevovat i v sexuálním spojení mezi třetími osobami, kdy je sugestováno, že sexuální jednání podřízených vede k pracovním výhodám či hůře je od nich dokonce očekáváno.

8.5.2 Sexuální vydírání (quid pro quo)

Druhou formu sexuálního obtěžování na pracovišti představuje vydírání. Jednoduše řečeno spočívá tato forma sexuálního obtěžování v „návrzích ke sblížení“, které jsou přímé, opakují se a směřují vůči určité osobě, přičemž se souhlasem s těmito návrhy je spojeno zvýhodnění pro určitou osobu.

V určitých případech jde o návrhy takové intenzity, že se jedná o vynucenou výměnu sexuality za určitou formu odměny, ať již v hmotné podobě či ve formě povýšení nebo naopak zabránění ztrátě zaměstnání.

8.6 Následky spojené s projevy sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování jako podle pohlaví hierarchizovaný, systematický a úzce s rolovým očekáváním a představami o sexualitě spojený fenomén vede k velmi rozdílným následkům a reakcím. Tyto následky jsou spojeny za prvé s uvědoměním si jeho projevů, tj. jednání nebo slov, jimiž je vyjadřováno, a jeho postihu, za druhé jsou spojeny také s přímými důsledky, které tyto projevy vyvolávají a za třetí jsou spojeny se vztahy, které pak vznikají mezi oběťmi a zodpovědnými osobami.

Pokud jde o pracovněprávní vztahy, jeví se významné upozornit, vedle následků projevů sexuálního obtěžování promítajících se do právního pojetí sexuálního obtěžování, zejména v souvislosti s úsilím zamezení jeho projevům (viz detailní právní analýza předmětné právní

úpravy týkající se sexuálního obtěžování obsažená v relevantních částech této práce) i na ekonomické následky sexuálního obtěžování (viz níže zejména kapitola věnovaná oblasti Spojených států amerických), jež s právními následky bezprostředně souvisejí.

Přičemž je možné v této souvislosti zmínit, že ekonomické následky sexuálního obtěžování na pracovišti nepostihují jen samotné oběti, ale i podnik, resp. osoby zodpovědné za jeho postihování. Nezanedbatelná je tak skutečnost, že sexuální obtěžování je v mnoha případech rovněž důvodem pro skončení pracovního poměru a přináší tak ve svém důsledku ztrátu pracovní síly, resp. i subjektu poptávky na trhu. V případech, kdy na pracovišti dojde k projevům sexuálního obtěžování, dochází také vedle zhoršení pracovního prostředí, i k poklesu pracovních výsledků.

Podniky, jako zodpovědné osoby jsou tak významně motivovány k tomu, aby snažily v maximální míře bojovat proti projevům sexuálního obtěžování. Vláda Spojených států amerických zaplatila v důsledku sexuálního obtěžování v letech 1985 až 1987 zhruba 267 milionů dolarů: 37 mil za znovu-začlenění ženy, pokud dala výpověď, 26 mil náklady na dávky v nemoci a 204 mil za náhrady za ztrátu produkce.

V roce 1988 bylo v USA zveřejněno, že typická "Fortune 500"-firma, tedy solidní podnik se zhruba 24 000 zaměstnanci, ztratí kvůli sexuálnímu obtěžování na pracovišti ročně 6,7 mil dolarů. To jsou 282,53 dolarů na zaměstnance. Náklady na prevenci proti tomuto problému jsou na druhé straně jen 8 dolarů na zaměstnance. Náhrady však nezahrnují náklady na soudní řízení, na náhrady škody, či náklady, které vznikají firmě poškozením jejího jména. Obdobná je situace i v Německu.

9 Právní pojetí sexuálního obtěžování ve Spojených státech amerických

Ve Spojených státech amerických se problém sexuálního obtěžování na pracovišti v posledních letech a desetiletích vyvinul v oblast, která je veřejností intenzivně diskutována.

Americká společnost si mnohem více tento problém uvědomuje a ve stále větší míře se oběti sexuálního obtěžování skutečně brání.

V letech 1990 až 1997 se počet stížností na sexuální obtěžování u Equal Employment Opportunities Commission více jak zdvojnásobil. Mnoho podniků čelilo žalobám na náhradu škody svých zaměstnanců. Proto také řada podniků v mezidobí pochopila problematičnost tohoto jevu a vydala podnikové směrnice a vytvořila tréninkové programy k jeho odstranění.

Enormní pozornost zaměřená na oblast sexuálního obtěžování je projevem toho, jak velký je počet případů proti prominentním politikům, o které se zajímá americká veřejnost. Vzpomeňme například na účinek procesu Pauly Johnes proti prezidentu Billu Clintonovi, kterým se sexuální obtěžování stalo nejdůležitějším tématem vědomí americké veřejnosti.

Stejně velká pozornost sexuálnímu obtěžování je věnována také v pracovním prostředí podniků. Poté co bylo zjištěno, že spolupracovníci automobilového koncernu Mitshubishi v Chichagu byli sexuálně obtěžováni kolegy a nadřízenými, byla podána žaloba na dosud nejvyšší náhradu škody směřující k úhradě 34 miliónů dolarů. Obdobnému řízení v současné době čelí také automobilka Ford.¹⁸⁸

V dalším textu si ukážeme, jakým způsobem americké právo sexuální obtěžování na pracovišti upravuje a jak se ho pokouší eliminovat. Americká právní úprava používá v první řadě civilně právních prostředků.

¹⁸⁸ Chicago tribune, ze dne 07.01.1999, str. 1

9.1 Prevence jako úloha „Tort Law“

Pod pojmem Tort Law se rozumí ve Spojených státech oblat práva, která se zabývá „Private or Civil Injures other than a Breach of Contract, for which the Court will provide a remedy in the form of an action for damages“.¹⁸⁹

Právně politický základ proto, že ten, kdo způsobil škodu, má povinnost za ni odpovídat, se odvozuje z Restatement (second) of Tortes:

„The Purpose for which actions of tort are maintaniable are:

to give compensation, intemnity or restitution for harms,

to determine rights,

to punish wrongdoers and deter wrongful conduct, and

to vindicate parties and deter retaliation or violent and unlowful self-help“.¹⁹⁰

Nelze pochybovat o tom, že civilní právo a zejména americké Tort Law sleduje preventivní účel právní úpravy.

9.2 Zvláštní relevance „punitive damages“

S ohledem na § 901 Restatement (second) of tortes je cílem kompenzace náhrada způsobené škody poškozujícím jednáním odpovědného.

Mimo to zná americké právo také náhradu škody přesahující kompenzaci tzv. „punitive damages“, také „exemplery damages“. Předpokladem pro to, aby byly punitive damages v daném případě soudem přisouzeny je vznik povinnosti nahradit škodu způsobenou zvlášt' zavrženíhodným jednáním („outrageous conduct“).

¹⁸⁹ Black's Law Dictionary, str. 1489, „civilně právní poškození jiné než poškození vyplývající z porušení smluvní povinnosti, pro které soud sjedná nápravu prostřednictvím žaloby na škodu“.

¹⁹⁰ Rest. (2nd) Torts, § 901, „cílem žaloby pro občansko právní delikt je dát kompenzaci, zadostiučinění nebo náhradu škody, stanovit práva, potrestat pachatele a preventivně působit proti páčání deliktů, a ochránit strany před odplatou nebo násilnou svémocí“.

Některé členské státy však návrhy Restatementu neuznávají. Sotva jsou v Nebrasce punitive damages ústavně právně nepřípustné, přesto by nemohly být provedeny místní právní úpravou. Ve státě Michigan se setkáváme s tzv. exemplary damages, které slouží k náhradě škody vzniklé ponížením a duševním utrpením žalobce skrze zavrženíhodné jednání (outrageous conduct). Vzniká tak zavádějící pojem, nejedná se totiž v žádném případě o náhradu škody přesahující kompenzaci, nýbrž jde o vyrovnání nemajetkové újmy.

Ve státě Connecticut mohou být punitive damages přesahující vzniklou škodu přiznány jen k pokrytí nákladů na právní pomoc žalobce. Tím se rovněž kvalifikují jako kompenzační právní pomoc.

Konečně ve státech Massachusetts, New Hampshire, Washington, a Louisiana jsou punitive damages v rámci Common Law nepřípustné, musely by totiž vycházet z výslovné právní úpravy.

9.2.1 Právní úprava většiny států

Většina států naproti tomu následuje Restatement of torts a uznává právní institut punitive damages.

Podmínkou však je definování, které chování je zvlášť zavrženíhodné a vede k přiznání těchto kompenzací přesahujících nároků. Z formulací jednotlivých států se dá toto chování kvalifikovat jako „úmyslné, zlomyslné způsobení škody nebo způsobení škody z hrubé nedbalosti“.

V souladu s Restatementem plní punitive damages úlohu odvety a prevence. Tyto obě funkce punitive damages byly uznány jako legitimní v rámci náhrady škody ze strany samotného U.S. Supreme Court.

V právní literatuře se však setkáváme i s jinými právně politickými důvody pro jejich přiznání, kdy nejen státní orgány prospívají obecnému blahu společnosti trestáním pachatelů, ale i soukromé osoby jsou motivovány k podání stížností odměnou ve formě

přiznání kompenzaci přesahujících punitive damages. Tento důvod je však vnímán spíše jako okrajový.

9.2.2 Stanovení punitive damages v jednotlivých případech

I když jsou v daném případě splněny předpoklady pro přiznání punitive damages je jejich prisouzení plně v kompetenci rozhodujícího soudu, a to jak jejich výše, tak i to, zda budou skutečně přiznány.

Nárok jako takový na punitive damages zásadně není. Sedmý dodatkový článek ústavy dává stranám civilního procesu právo na řízení před porotním soudem. Odtud patří rozhodování o přiznání a o výši punitive damages do kompetence poroty, za předpokladu, že se strany porotního soudu nevzdaly. Tak může být přiznána jakákoliv částka, kterou porota uzná jako adekvátní k potrestání obžalovaného a k odstrašení budoucích potenciálních pachatelů. Tradičně je rozsah, který může porota v rámci Common Law použít omezen požadavkem, aby výše punitive damages nebyla nepřiměřená nebo šokující.

V posledních desetiletích se množí kritické komentáře k těmto nárokům a jejich důsledkům. Zvláště ve spojitosti s procesy, při kterých výše prisouzené sumy získala pozornost médií a vyprovokovala vlnu diskusí.

Za zmínku zde stojí tzv. McDonald's Fall, kdy zaměstnankyni, která se opařila horkou kávou, byla přiznána kompenzační náhrada škody ve výši 400 tisíc dolarů stejně jako punitive damages ve výši 2,7 miliónů dolarů. Tento případ se tak stává vzorovým příkladem, kdy je právní institut punitive damages pranýřován. Velké podniky mezi nimi mnoho pojišťovacích společností vidí své legitimní obchodní zájmy ohroženy tím, že jsou vystaveny eventuelním příliš vysokým platebním povinnostem.

Punitive damages tak mají více než odstrašující efekt na potenciální škůdce efekt na zaměstnavatele, resp. uvedené velké firmy, které v nejhorším případě kvůli obdobným rozsudkům mohou být platebně neschopnými, čímž dojde k zastavení provozu a ztrátě

zaměstnání mnoha lidí. Jako reakce na výše popsanou kritiku se v 90. letech objevuje tzv. tort reform movement, který má za cíl upravit přisouzení punitive damages žalovanému jen v omezené míře. Řada států vyžaduje, aby pro odsouzení obžalovaného a přiznání nároků existoval systém důkazů, který jasně a přesvědčivě potvrzuje spáchání zvláště zavrženíhodného činu - spáchání sexuálního obtěžování zvláště zavrženíhodným chováním. V běžném civilním procesu přitom stačí k odsouzení převaha důkazního materiálu svědčícího o vině pachatele. Ve státě Colorado je dokonce požadováno, aby žalující strana předložila důkazní materiál, o němž nevznikne rozumná pochybnost. Toto měřítko je jinak pouze vyžadováno při odsuzování v trestně právním řízení.

Rozšířenou odezvou na „tort reform“ je zavedení omezujících opatření tzv. caps pro punitive damages. Tyto horní hranice mohou být buď absolutní, nebo relativní ve vztahu ke kompenzační náhradě škody, případně se setkáváme i s kombinacemi obou. Nejčastěji se uplatňují při výkonu lékařské profese.

Pokud se podíváme na jurisdikci soudů, zjistíme, že v posledních letech došel U.S. Supreme Court k závěru, že odsouzení k zaplacení punitive damages je měřitelné a odvoditelné z úpravy obsažené v ústavě.

9.2.3 Odpovědnost zaměstnavatele na punitive damages

Zaměstnavatel zásadně odpovídá za nedovolené jednání zaměstnance v rámci své pracovní činnosti zaměstnavatel, přičemž jsou do této oblasti zahrnuty i sexuální projevy na pracovišti.

Hlavní důvod pro tuto konstrukci odpovědnosti spočívá v tom, že vysoké zatížení způsobené placení punitive damages představuje ten nejpřesvědčivější argument proto, aby si zaměstnavatelé pečlivě vybírali své zaměstnance a starali se o ně. Bude-li zaměstnavatel vědět, že ručí za veškerá nedovolená jednání svých zaměstnanců včetně sexuálního obtěžování, bude se snažit provést veškerá opatření k tomu,

aby podobnému chování zabránil nebo jej alespoň omezil. Ručení a náhrady škody zde tedy jasně ukazují svou preventivní úlohu.

Samozřejmě, že se s institutem punitive damages setkáváme i jinde, ale pro tuto práci nás zajímá jen oblast pracovních vztahů.

9.3 *Sexuální obtěžování - definice USA*

V právním řádu Spojených států amerických nalezneme standardní definici sexuálního obtěžování tzv. „sexual harassment“ ve směrnici Equal Employment Opportunity Commission (EEOC):

„unwelcome sexual advances, request for sexual favors, and other verbal or physical conduct is of a sexual nature, when:

(1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment,

(2) submission or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or

(3) such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work or performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.“¹⁹¹

EEOC představuje nejvyšší úřad pro kontrolu dodržování antidiskriminačních předpisů v pracovním právu. Tyto směrnice sice nemají bezprostřední právní účinky, ale přesto jsou považovány soudy za „persuasive authority“ neboli věcně přesvědčující argumenty.

Oběť sexuálního obtěžování má v USA několik možností obrany, jako první se nabízí užití normy obsažené v článku VII. Civil Rights Act z roku 1964. Oběť může svůj nárok na náhradu škody dále opřít o právní úpravu určitého státu, které si vytvářejí často vlastní pravidla,

¹⁹¹ „nežádoucí sexuální návrhy, požadavky sexuálního jednání a jiné verbální nebo fyzické návrhy sexuální povahy, pokud:

-k podrobení se takovému jednání dochází za absolutní nebo výlučné podmínky zaměstnání individua, podrobení se nebo odmítnutí takového jednání má důsledky v rozhodování o pracovním poměru zaměstnance, takové jednání má za cíl rušit výkon práce zaměstnance nebo mu má nahnat strach, či vytvořit nepřátelské pracovní prostředí“.

jak jsme si ukázali výše, nebo také o právní úpravu na základech poskytnutých samotným systémem „Common Law“- deliktního práva. Jelikož představuje článek VII. centrální právní normu v úpravě oblasti sexuálního obtěžování, je třeba nejprve použít jí, než je použita jiná možnost obrany.

9.4 Obrana prostřednictvím článku VII. Civil Rights Act

Pro zaměstnavatele je stanoveno jako nepřipustné následující opatření:

„...to fail to refuse or hire or to discharge any individual, or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, condition, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex or national origin.“¹⁹²

Tato norma se sice nezabývá přímo sexuálním obtěžováním, ale hovoří o diskriminaci z důvodu pohlaví. Ovšem vzhledem k tomu, že pojem sexuálního obtěžování je subsumován dle názoru EEOC pod pojem diskriminace z důvodu pohlaví, lze toto zákonné ustanovení použít i na tyto případy. Dle definice EEOC jde o sexuální obtěžování, pokud je přijetí sexuálních návrhů obtěžujícího podmínkou pracovního vztahu (jeho vzniku či změny), jde o tzv. „quid pro quo harassment“ nebo pokud činí sexuálně zbarvené chování pracovní atmosféru nesnesitelnou, pak mluvíme o tzv. „hostile environment harassment“.

9.4.1 „Quid pro quo harassment“

Od rozhodnutí ve věci Barnes v. Costle uznávají soudy sexuální obtěžování jako diskriminaci z důvodu pohlaví ve smyslu článku VII. Civil Rights Act. V tomto případě byla zaměstnankyně propuštěna, protože odmítla sexuální návrhy svého nadřízeného. Takové chování, které činí trvání pracovního vztahu závislé na „sexual submission“, zde bylo označeno jako „quid pro quo harassment“. Charakteristické pro

¹⁹² „...neposkytovat mzdu či jiné výhody, diskriminovat individuum s ohledem na jeho pracovní podmínky, odměnu, zaměstnání a privilegia pro jeho sexuální původ, barvu pleti, náboženství, pohlaví nebo národnost.“

tento druh sexuálního obtěžování je, že výhody a nevýhody v zaměstnání jsou spojeny s tím, zda obtěžovaná/ý návrh přijme či odmítne. Jinými slovy je zde vyžadována určitá ekonomická spojitost.

Pro uznání chování jako „quid pro quo harassment“ je nezbytné splnění následujících předpokladů:

9.4.1.1 Chráněný okruh osob

Postižený musí být příslušníkem osob chráněných článkem VII. Civil Rights Act. Tento předpoklad je splněn již samotnou příslušností k jednomu z obou pohlaví.

9.4.1.2 Nežádoucí obtěžování

Dále je vyžadováno, aby osoba byla vystavena nežádoucímu sexuálnímu obtěžování, kdy je nucena prostřednictvím návrhů a vynucování uspokojovat sexuální přání jiného.

Zda je tu splněn požadavek „nežádoucnosti“, je třeba posuzovat s ohledem na specifické okolnosti toho kterého konkrétního případu. V konkrétním případě tak může být například darování drahého dárku k Sv. Valentýnovi vykládáno v tom smyslu, že takové chování nebylo pro osobu nežádoucí. Na druhou stranu však nemohou být výzvy a návrhy brány jako žádoucí už jen z toho důvodu, že osoba byla vyobrazena například nahá v magazínech nebo v soukromí vede promiskuitní způsob života. Stejně tak nelze usuzovat, že obtěžování bylo žádoucí z faktu, že oběť nakonec sexuální styk s nadřizovaným učinila. Záleží totiž na tom, co ji k tomu vedlo k uskutečnění tohoto jednání, zda strach či skutečný zájem.

9.4.1.3 Prvek příslušnosti k danému pohlaví

Třetím požadavkem je, aby obtěžování bylo proti oběti namířeno právě pro její příslušnost k danému pohlaví, v němž je promítnut prvek sexuality, resp. je zde dán sexuální charakter tohoto jednání.

Nemůžeme tedy hovořit o sexuálním obtěžování tam, kde je důvod jiný, spočívající například v osobních konfliktech či nesympatiích.

Článek VII. chrání jak ženy, tak i muže. V roce 1998 vydal Supreme Court rozhodnutí, ve kterém jasně prohlásil, že také obtěžování stejného pohlaví spadá pod článek VII.¹⁹³ Tak například muž, který je obtěžován právě kvůli své příslušnosti k pohlaví jiným mužem může hledat ochranu v tomto ustanovení. Stejnost pohlaví oběti a původce obtěžování, pokud jde o obtěžování právě pro příslušnost k tomuto pohlaví, pak nehraje žádnou roli a norma je použitelná.

Potíže nastávají v případech, kdy zaměstnavatel obtěžuje stejným způsobem příslušníky obou pohlaví, nutno však zdůraznit, že to dělá právě pro jejich příslušnost k danému pohlaví a ne z jiných důvodů (je tedy bisexuální). Pak některé soudy mají tendenci odmítat uznání tohoto chování jako diskriminaci z důvodu pohlaví. Jiné soudy však vidí porušení článku VII. v tom, že zaměstnavatel zneužívá i osoby jiného pohlaví než je on sám a k dalšímu nepřihlížejí. Původce obtěžování totiž nemůže mít lepší pozici proto, že navíc ještě obtěžuje příslušníky stejného pohlaví jako je on sám.

9.4.1.4 Výhoda či nevýhoda

Konečně je vyžadováno, aby sexuální návrhy byly bezprostřední podmínkou pro to, aby byly určitému zaměstnanci poskytnuty či naopak neposkytnuty určité výhody, např. ve formě povýšení či naopak propuštění, neboť právě v této skutečnosti dochází k naplnění prvku „něco za něco“. Z tohoto požadavku vyplývá, že charakter „quid pro quo harassment“ umožňuje, aby toto obtěžování vycházelo převážně jen ze strany nadřízeného (ať už zaměstnavatele či běžného zaměstnance), neboť ani kolegové ani třetí osoby nejsou zpravidla schopny mít vliv na tato pracovní opatření. Za zmínku stojí i skutečnost, že pouhá výhrůžka následky, které by odmítnutí návrhu při tomto typu obtěžování mělo,

¹⁹³ Oncale v. Sundowners Offshore Services, Inc., 118 S. Ct. 998, 1001 f. (1998)

zde není dostačující, neboť je zde předpokládána skutečná ekonomická škoda, která by mohla být způsobena takovýmto chováním.

9.4.1.5 Shrnutí

Dá se říci, že „quid pro quo harassment“ představuje klasické případy sexuálního obtěžování, kdy zaměstnanec trpí nevýhodami v pracovněprávních vztazích, pokud odmítne sexuální návrhy svého nadřízeného. Jako pregnantní označení tohoto skutkové podstaty je užíváno v USA pojmu sexuálního vydírání „extortion“.¹⁹⁴

9.4.2 „Hostile work environment“ - nepřátelské pracovní prostředí

Druhá skutková podstata sexuálního obtěžování vedle „quid pro quo“ je označována jako „hostile work environment“.

V roce 1986 uznal Supreme Court v případě *Savings Bank v. Vinson* poprvé tento druh sexuálního obtěžování jako porušení článku VII.: „A plaintiff may show a violation of Title VII. by proving that discrimination based on sex has created a hostile or abusive work environment“.¹⁹⁵ Tato skutková podstata sice nevyžaduje žádné ekonomické následky k tíži postiženého zaměstnance, ale přesto zde musí být naplněn předpoklad vztahového vzoru, který činí pracovní atmosféru nepříjemnou, nesnesitelnou a nepřátelskou vůči postiženému. Pro naplnění skutkové podstaty „hostile environment“ je nutné naplnění následujících elementů:

9.4.2.1 Nezměněné předpoklady

Postižená osoba musí patřit do okruhu chráněných osob a musí být vystavena nežádoucímu sexuálnímu obtěžování, které je vztaženo právě na příslušnost k určitému pohlaví. Tyto předpoklady jsou shodné s výše uvedenými, které se týkaly „quid pro quo harassmentu“, potud je tedy výchozí situace stejná.

¹⁹⁴ McLaughin Hager, 30 Conn. L. Rev.375 (1998)

9.4.2.2 Zhoršení pracovní atmosféry

„Hostile work environment“ vyžaduje, aby sexuální obtěžování výrazně zhoršilo pracovní podmínky postižené osoby. Musí zde existovat nepatřičný vztah obtěžujícího, který Supreme Court

popisuje následujícím způsobem: „sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of the victim’s employment and create an abusive working environment.“¹⁹⁶ Revizní soud se vyjádřil ještě jasněji, když formuloval, že pracovní atmosféra musí být přímo „pekelná“. Je třeba zdůraznit, že nemusí vládnout objektivně nepřátelská pracovní atmosféra, kterou by tak popsala „rozumná osoba - reasonable person“, je podstatný subjektivní názor oběti, pro ni musí být atmosféra na pracovišti nesnesitelná.

Z uvedené definice jasně vyplývá, že skutkovou podstatu tohoto jednání nemusí naplnit nutně jen nadřízený pracovník, spíše půjde o spolupracovníky, se kterými je postižená osoba v každodenním styku. Dokonce i osoby stojící mimo pracoviště, jako jsou klienti či pacienti, mohou takovéto pracovní podmínky vyvolat. Následně pak sem spadají i případy sexuálního obtěžování vycházejícího ze strany nadřízených, které nelze kvůli nedostatkům podřadit pod „quid pro quo harassment“.

Má-li být zjištěno, zda je určité chování schopno vyvolat pracovní podmínky, které by byly „severe and pervasive“, je nutné zkoumat všechny okolnosti jednotlivého případu. K nim patří četnost a intenzita obtěžujícího chování, také zda a do jaké míry bude oběť verbálně či tělesně obtěžována nebo jestliže bude výrazně rušena činnost pracoviště. Obecně platí pravidlo, že čím je obtěžující chování závažnější a intenzivnější, tím hůř se odhaluje. Jestliže obvyčně nestačí jeden dílčí útok, může tomu však tak být v případě, kdy je útok extrémně závažný a je schopen skutečně silně postiženého zasáhnout.

¹⁹⁵ „Žalobce může prokázat porušení článku VII., pokud se mu podaří dokázat, že diskriminace na základě pohlaví vytvořila nepřátelské pracovní prostředí“.

¹⁹⁶ „...dostatečně drsně nebo pronikavě měnící se podmínky v zaměstnání oběti, které vytvářejí nesnesitelné pracovní prostředí.“

Pokud se podíváme do praxe, tak nebylo uznáno jako nepřátelské pracovní prostředí například vícero nevhodných poznámek k sekretářce během období sedmi měsíců. Sice v důsledku uvedeného jednání došlo k překročení hranice nevkusu, ale nebyly překročeny hranice nepřátelského pracovního prostředí. Jako další příklady lze uvést rozhodnutí, podle kterého tři komentáře se sexuálním obsahem během tří měsíců nebo jednorázové vyprávění jednoznačně sexuálního vtipu také nestačily k naplnění předpokladů pro vznik nepřátelského pracovního prostředí.

Na druhé straně stačí například jen jednorázový úmyslný dotyk intimní tělesné oblasti, aby došlo k „hostile enviroment“. V jednom případě byla zaměstnankyně vystavena denně ponižujícím poznámkám a dotykům od kolegů, které měly sexuální podtext, zde pak soud uznal pracovní atmosféru jako nesnesitelnou vzhledem k četnosti tohoto chování, přestože by každý jednotlivý útok sám o sobě k tomu nestačil.

9.5 Předpoklady připočtení následků takového jednání zaměstnavateli

Poté, co jsme si ukázali, které chování naplňuje ten který druh sexuálního obtěžování, „quid pro quo harasssment“ nebo „hostiel work environment“, vyvstává otázka, za jakých podmínek je možné obtěžující chování přičíst zaměstnavateli.

Významným mezníkem je pro tyto účely rozhodnutí ve věci Faragher v. City of Boca Raton a Burlington Industries v. Ellerth.¹⁹⁷

9.5.1 Právní úprava před rozhodnutími ve věci Faragher v. City of Boca Raton a ve věci Burlington Industries v. Ellerth

Vzhledem k tomu, že obě uvedená rozhodnutí z roku 1998 výrazně modifikovala právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za sexuální obtěžování na pracovišti, je potřebné si přiblížit i právní situaci předcházející tomuto rozhodnutí. Z uvedeného důvodu nejprve poskytneme právní analýzu předchozí právní úpravy, kterou následně

doplníme úpravou, jež byla přijata jako reakce na předmětné rozhodnutí ve věci Faragher v. City of Boca Raton a Burlington Industries v. Ellerth.

9.5.1.1 „Quid pro quo harassment“

Za tento druh obtěžování vycházejícího ze strany nadřízeného odpovídá zaměstnavatel nezávisle na zavinění „strict liability“. Oběť tu nemusí dokazovat, že zaměstnavatel o případech obtěžování věděl nebo vědět měl a mohl a neučinil žádná opatření proti němu.

Tato myšlenka vychází z pravidla, že obtěžující nadřízený má vliv tím, že může ke svým záměrům sexuálně vydírat zaměstnance používat prostředků jako je výpověď, povýšení, disciplinární opatření nebo odměny. Nadřízený jedná v rámci plné moci udělené zaměstnavatelem, když dochází k rozhodnutím vůči oběti, tak může být jeho chování přičteno zaměstnavateli jako zmocniteli. Tato myšlenka v „common law“ vychází z toho, že často je nadřízeným a zaměstnavatelem stejná osoba.

Dále je důvodem pro odpovědnost zaměstnavatele bez ohledu na zavinění preventivní účel článku VII., což stimuluje zaměstnavatele k tomu, aby ten věnoval zvýšenou pozornost výběru nadřízených a snažil se zabránit sexuálnímu obtěžování ještě dříve, než k němu dojde.

9.5.1.2 „Hostile environment harassment“

U tohoto druhu obtěžování naproti tomu princip nezávislosti odpovědnosti na zavinění neplatí. Zde musí žalobce dokázat, že zaměstnavatel o obtěžování věděl nebo vědět měl a mohl, a přesto neučinil žádná opatření.

Reakce na takovéto chování ze strany zaměstnavatele by měla vypadat následovně: „reasonably calculated to prevent further harassment under the particular facts and circumstances of the case at

¹⁹⁷ Faragher v. City of Boca Raton 118 S. Ct. 2275 (1998), Burlington Industries, Inc. v. Ellerth 118 S.Ct 2257 (1998)

the time the allegations are made“.¹⁹⁸ Musí být podniknuty veškeré kroky k tomu, aby bylo zabráněno dalšímu sexuálnímu obtěžování.

Podle Equal Employment Opportunity Commission patří k takovým opatřením: „Affirmatively raising the subject, expressing strong disapproval, developing appropriate sanctions, informing of their right to raise and how to raise the issue of harassment under Title VII, and developing methods of sensitizing all concerned“.¹⁹⁹ Tak nebyl za sexuální obtěžování zodpovědný zaměstnavatel, který okamžitě po přijetí stížnosti uspořádal sezení se zaměstnanci, kde se na celou situaci vyptával, veškeré odpovědi nechal sepsat a proti pachateli započal disciplinární řízení.

Jen pokud zaměstnavatel působí preventivně proti obtěžování a reaguje okamžitě na stížnosti adekvátním způsobem, nenese odpovědnost za takové chování svých zaměstnanců.

9.5.2 Rozhodnutí ve věci Faragher v. City of Boca Raton a ve věci Burlington Industries v. Ellerth a situace na ně navazující

9.5.2.1 Předmět rozhodování

V obou případech jde o žaloby zaměstnankyň kvůli sexuálnímu obtěžování ze strany nadřízeného. Negativní pracovní důsledky však toto jednání nepřinášelo, a tak s ohledem na výše uvedené definice, lze tyto případy podřadit sexuálnímu obtěžování "hostile environment harassment"

9.5.2.2 Obsah rozhodnutí

Supreme Court stanovil v těchto rozhodnutích pro případy, kdy sexuální obtěžování vychází od nadřízeného pro odpovědnost zaměstnavatele za toto chování následující pravidla:

¹⁹⁸ „Mělo by být přiměřené s ohledem na předcházení budoucím případům za podmínek, které byly v době ohlášení takového jednání.“

¹⁹⁹ „Patří sem pozitivní přístup k řešení problému, vyjádření nelibosti nad takovým jednáním, vytvoření přiměřených sankcí, informování o právech vyplývajících z čl. VII. A o jejich uplatňování, vytvoření metod k porozumění si se všemi zainteresovanými“.

1) Pokud sexuální obtěžování ze strany nadřízeného s sebou přináší přímé znevýhodnění v zaměstnání, pak odpovídá zaměstnavatel bez ohledu na zavinění. Zde se tedy situace nezměnila a vycházíme z předchozích závěrů.

2) Ovšem i v případech, kdy sexuální obtěžování ze strany nadřízeného s sebou nenese přímé pracovní znevýhodnění, zodpovídá zásadně zaměstnavatel, má tu však možnost tzv. vyvinění, za předpokladu, že se mu podaří prokázat, že jednal se vši možnou snahou a adekvátními opatřeními k omezení a odstranění tohoto chování a že zaměstnanec se těmito opatřeními neřídil.

3) Jelikož se tato rozhodnutí zabývají pouze obtěžováním ze strany nadřízeného, zůstává úprava u odpovědnosti za sexuální obtěžování ze strany kolegů a třetích osob beze změny, tj. i nadále musí postižený zaměstnanec prokazovat zavinění zaměstnavatele.

Ve znění druhého pravidla lze nalézt změnu, kterou tato dvě rozhodnutí přinesla. Doposud musela žalující oběť dokazovat, že zaměstnavatel o sexuálním obtěžování věděl nebo vědět měl a mohl. Nyní však zaměstnavatel zodpovídá zásadně za sexuální obtěžování ve formě "hostile environment" ze strany nadřízeného, může se však vyvinít způsobem přesahujícím i obrácené důkazní břemeno. Nestačí mu totiž, že zaměstnavatel učinil veškerá opatření, která jsou objektivně dostačující k odstranění podobných případů, ale musí zde i dokazovat určité pochybení či promeškání ze strany oběti. Možno říci, že šance na úspěch vyvinění se touto cestou je velmi malá a podaří se výjimečně.

9.5.2.3 Odůvodnění soudu

Při odůvodnění vycházel Supreme Court z právní úpravy institutu zastoupení "agency law". Nejprve zkoumal soud odpovědnost na základě zastoupení, kdy zaměstnavatel odpovídá za nedovolené jednání zaměstnance, které je v mezích jeho pracovní kompetence, vztahuje-li se k jeho pracovní činnosti. Tato úvaha však zde nebyla akceptována,

neboť sexuální obtěžování zde nepřineslo přímé důsledky ze strany nadřízeného – původce obtěžování, dle názoru soudu nezasahovalo tedy do oblasti jeho pracovní činnosti.

Poté bylo prověřováno, zda není možné použít jiného právního institutu "agency law", kdy zaměstnavatel zodpovídá i za nedovolené jednání zaměstnance, které přesahuje výkon jeho pracovní činnosti, za předpokladu, že sexuální obtěžování je ulehčováno existencí zvláštního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem-nadřízeným – původcem obtěžování na základě plné moci aj. Soud došel k závěru, že nadřízený využívá své mocenské pozice i tehdy, pokud nezpůsobuje přímé pracovní znevýhodnění obětí. Zaměstnanec zde nemá totiž takovou pozici jako například vůči kolegovi – původci sexuálního obtěžování. Pracovní poměr nadřízeného zvláště upravený vůči zaměstnavateli, pokud ulehčuje původci obtěžování jeho jednání naplňující znaky sexuálního obtěžování, vede pak principiálně k přičtení zodpovědnosti zaměstnavateli za toto jednání.

Taková úprava zodpovědnosti bez ohledu na zavinění je odrazem i prevence předvídané článkem VII., jak jsme si ukázali výše. Zaměstnavatel pak má větší zájem na tom, aby jeho vedoucí zaměstnanci byli kvalitní, a věnuje zvýšenou pozornost jejich výběru a dalšímu školení.

Soud v této souvislosti zároveň připustil i konflikt s dřívějšími rozhodnutími, kdy zaměstnavatel neodpovídal automaticky za obtěžující chování zaměstnance, který vytvořil nepřátelskou pracovní atmosféru. Za účelem, aby se do budoucna tento konflikt odstranil a přesto zůstal zachován princip "stare decisis", připustil soud onu výjimku ve formě možnosti vyvinění s ohledem na to, aby byl zaměstnavatel odměněn za to, že vydává opatření k odstranění sexuálního obtěžování a aby byla brána v úvahu i viny na straně oběti.

9.5.3 Právní následky

Zaměstnavatel ve Spojených státech amerických musí počítat s vysokými náklady, kdy musí platit nejen kompenzační náhradu škody ale i punitive damages, pokud jsou v jeho podniku sexuálně obtěžováni zaměstnanci. Nároky vyplývající z článku VII. jsou co do sumy omezeny, není tomu však u nároků u některých členských států na tzv. punitive damages.

Vzhledem k tomu má každý americký zaměstnavatel zájem na tom, aby v jeho podniku k žádným případům obtěžování nedocházelo. Hrozící civilněprávní odpovědnost za takovou škodu pak vede k racionálně vedenému podnikání, které se neobejde bez opatření, která zaručí, že se neobjeví žádná stížnost na takové chování a ani nedojde k soudnímu řešení takového sporu.

EEOC doporučuje ve svých směrnících: "Prevention is the best tool for the elimination of sexual harassment. An employer should take all steps necessary to prevent sexual harassment from occurring, such as affirmatively raising the subject, expressing strong disapproval, developing methods to sensitize all concerned."²⁰⁰

Také sdružení advokátů doporučuje zaměstnavatelům aktivně pracovat na opatřeních proti sexuálnímu obtěžování. Prvořadou úlohu zde hrají přiměřené podnikové směrnice a tréninkové programy.

9.5.4 Podnikové směrnice

Obecně se vychází z poznatku, že pregnantní firemní interní směrnice, která je známá každému zaměstnanci, je nejpůsobivějším prostředkem proti sexuálnímu obtěžování. Taková „sexual harassment policy“ by se měla snažit o dosažení následujících cílů:

²⁰⁰ „Prevence je nejlepším nástrojem k eliminaci sexuálního obtěžování. Zaměstnavatel by měl přijmout veškerá nezbytná opatření k prevenci před sexuálním obtěžováním jako zvýšení osobního zájmu, vyjádření nelibosti nad takovým jednáním a vytvoření metod porozumění si se všemi zainteresovanými“.

- je třeba jasně upozornit na to, že zaměstnavatel tvrdě odsuzuje jakékoliv projevy sexuálního obtěžování, nesouhlasí s nimi, bojuje proti nim a nejpřísněji je trestá.

- po jasném stanovení postoje zaměstnavatele k sexuálnímu obtěžování, se doporučuje stanovit, jaké chování sem spadá, úspěšný bývá demonstrativní výčet odsouzeného a nedovoleného chování, protože ne každý zaměstnanec má jasnou představu o tom, co sexuální obtěžování v praxi znamená a přináší.

- důležité je i popsat, jakým způsobem si je možné stěžovat, stanovit postup a osoby, které budou na podniku nezávislé a zachovají důvěrnost vztahu s obtěžovanými a budou schopny jim poskytnout potřebnou pomoc. Je nutno zaručit nestranné prošetření každé stížnosti a zajistit ochranu všem potencionálním obětem.

- dále by mělo být stanoveno, že podnik hodlá použít veškerá opatření k potírání tohoto chování, včetně výpovědi či zahájení soudního řízení.

Souhrnně by mělo být původci obtěžování jasné, co je sexuálním obtěžováním a jaké následky má očekávat, pokud se ho dopustí. Směrnice by měla poskytovat zaměstnancům pocit, že podnik dělá maximum pro jejich bezpečí a ochranu, že se nemusí skutečně bát proti takovému chování vystoupit se stížností.

9.5.5 Tréninkové programy

Dalším prostředkem k omezení sexuálního obtěžování jsou tréninkové programy, které mají zaměstnance (budoucí původce obtěžování či oběti) seznámit se směrnicemi a přimět je, aby se chovali podle nich. Diskuse a různé rolové hry se tu ukazují jako mnohem účinnější než prosté zveřejnění směrnice.

Zvláště důležité jsou tyto programy pro vedoucí pracovníky, dokonce se doporučuje konat pro ně zvláštní oddělené semináře od běžných pracovníků. Neboť jsou to právě vedoucí pracovníci, kteří se

často setkávají se stížnostmi podřízených, a hlavně v USA se zaměstnavatel nemá téměř žádnou šanci zbavit odpovědnosti, pokud se sexuálního obtěžování dopustí právě nadřízený zaměstnanec. Odtud tedy zvýšený zájem o školení vedoucích pracovníků a jejich pečlivý výběr.

Skutečně v současné době se většina amerických zaměstnavatelů tímto doporučením řídí a snaží se omezit a potírat jakékoliv projevy sexuálního obtěžování na pracovištích.

9.6 Shrnutí

S ohledem na shora provedenou právní analýzu právní úpravy týkající se zákazu diskriminace, a to i se zaměřením na speciální úpravu týkající se problematiky sexuálního obtěžování, je možné shrnout, že ve Spojených státech amerických není možné hovořit v pravém slova smyslu o výslovné a zcela vyčleněné právní úpravě sexuálního obtěžování v oblasti pracovního práva.

Americká právní úprava chápe sexuální obtěžování jako problém každodenního života, se kterým je možné být konfrontován kdekoli, tj. nikoliv pouze v pracovněprávních vztazích. Proto považuje právní úprava Spojených států amerických za nezbytné, aby byla zajištěna ochrana člověka před diskriminací v jakékoli situaci, bez ohledu na charakter daného vztahu, ve kterém ke konfrontaci se sexuálním obtěžováním dojde.

Právní úprava Spojených států amerických používá v první řadě civilně právních prostředků ochrany, přičemž proti samotnému sexuálnímu obtěžování bojuje i propracovaným systémem náhrady škody, a to prostřednictvím tzv. punitive damages, nebo také tzv. exemplary damages, které představují náhradu škody přesahující kompenzaci. Tento přístup je pochopitelný, pokud si uvědomíme, že Spojené státy americké jsou sice demokratickým státem se silným systémem zajišťování a ochrany lidských práv, ovšem je zde více než jinde patrná silná orientace na faktor ekonomický.

Punitive damages totiž představují ve svém důsledku vznik značných finančních výdajů, které jdou k tíži podniků jako zaměstnavatelů v případných sporech týkajících se sexuálního obtěžování, v důsledku čehož tak punitive damages motivují americké zaměstnavatele k větší aktivitě, pokud jde o vytváření prostředků a opatření k zamezení tohoto jevu.

Na druhé straně si však americká veřejnost více uvědomuje důležitost tohoto problému a jeho „komerční“ využití, dokonce se stává do jisté míry „vděčným divákem“ podobných soudních sporů a žene přiznané odškodnění v těchto případech do závratných výšin. Některé státy v USA se sice snaží o odchylnou úpravu, která však nemá příliš silný vliv a stávající trend v této oblasti nijak výrazně nemění.

Nicméně z právní úpravy problematiky diskriminace ve Spojených státech amerických jednoznačně vyplývá její zejména preventivní a osvětový charakter, a jednoznačné deklarování skutečnosti, že hlavní roli v boji proti diskriminaci v pracovně právních vztazích mají zejména zaměstnavatelé.

10 Právní pojetí sexuálního obtěžování ve Spolkové republice Německo

Před poskytnutím samotné detailní analýzy právní úpravy sexuálního obtěžování v Německu, je třeba nejprve se zastavit u tzv. Dortmundské studie, která v roce 1997 přinesla významný zlom ve vnímání tohoto fenoménu.

V roce 1997 zveřejnilo spolkové ministerstvo pro ženy, seniory, rodinu a mládež zprávu o problematice sexuálního obtěžování na pracovišti. Zpráva měla za základ výzkum Institutu pro výzkum v sociální oblasti - se sídlem v Dortmundu a stala se doposud nejrozsáhlejší empirickou analýzou daného problému.

V rámci tohoto výzkumu prověřovala skupina vědců mimo jiné i to, jakým způsobem zaměstnanci obecně definují sexuální obtěžování.

Při dotazování pak ženy, které se považovaly za oběti sexuálního obtěžování, rozlišovaly jasně mezi vítaným a nežádoucím zájmem sexuálního charakteru. Vítané chování u nich vzbuzovalo příjemné pocity, zatímco nežádoucí chování pociťovaly jako obtěžující, zraňující a ponižující. Hranice mezi oběma je podle nich překročena v případě, kdy jsou ignorovány odmítavé signály ženy a muž se snaží prosadit své zájmy bez ohledu na zájmy ženy. Z toho autoři vyvozují, že sexuální obtěžování má být definováno podle toho, jak ho vnímají poškození a jaké má projevy v jejich osobnostní integritě.

Dále bylo zkoumáno, které druhy chování jsou pociťovány jako sexuální obtěžování. Většina z 1981 žen, které se zúčastnily průzkumu hodnotila následujícím způsobem: nevhodné vtipy (59%), hvízdání (62%) a náhodné dotyky (63%) nevnímaly jako sexuální obtěžování, naproti tomu jako sexuální obtěžování bylo vnímáno: umístování pornografie na pracovišti (73%), nevhodné poznámky o postavě či o sexuálním chování v soukromí (85%), nežádoucí pozvání s jednoznačným záměrem (86%), plácnutí přes hýždě (91%), telefonní

hovory nebo dopisy se sexuálními návrhy (96%), slib pracovních výhod při vyhovění sexuálním požadavkům (97%), nečekané osahávání hrudi (98%), vyhrožování pracovního znevýhodnění při odmítnutí sexuálních návrhů (98%), vyžadování sexuálního styku (99%), vystavování genitálu (99%) a vynucené sexuální jednání (99%).

Výsledky Dortmundské studie byly potvrzeny výzkumem provedeným ministerstva vnitra v Nordrhein-Westfalen v roce 1998, kdy byly dotazovány policistky stejně jako při předešlém průzkumu, výsledky v zásadě odpovídaly již zjištěným hodnotám.

10.1 Ústavněprávní úprava ochrany před sexuálním obtěžováním

Samozřejmě i v právní úpravě Spolkové republiky Německo, je možné nalézt základy úpravy zákazu diskriminace v ústavněprávní rovině.

Středem zájmu jsou v této souvislosti normy obsažené v článku 2 odst. 1 a článku 3 odst. 2 Spolkového zákona, tzv. Grundgesetz (dále jen „GG“), přičemž povinnost ochrany tu lze dovodit, zejména pokud se blíže podíváme na právní úpravu týkající se institutu ochrany osobnosti.

Článek 2 GG chrání jednak svobodný rozvoj osobnosti, z čehož lze vyvodit všeobecnou volnost jednání (co není zakázáno, je dovoleno), ale zaručuje i zvláštní ochranu sféry osobnosti, která má úzké napojení na čest člověka. Mají být chráněny ty aspekty lidské osobnosti, které tvoří samotnou podstatu „bytí“. Toto základní právo je označováno jako „allgemeines Persönlichkeitsrecht“ tzv. všeobecné právo osobnosti.

10.2 Všeobecné právo osobnosti

V jeho rámci je možné rozlišit dva aspekty:

a) Sociální identitu

Ochranou sociální identity rozumíme situaci, kdy občan sám rozhoduje, jak se bude prezentovat na veřejnosti. Patří sem ochrana cti,

svoboda projevu, ochrana před skrytým odposloucháváním, právo odsouzených na resocializaci a právo na ochranu svědka v soudním řízení, kdy musí zůstat ukryta jeho identita.

b) Individuální identita

Pod tuto část ochrany spadají ty pasivní komponenty článku 2, na jejichž základě jsou chráněna osobnostní práva intimní a privátní sféry člověka, oblasti, kam se může skrýt před okolím a o kterých rozhodne pouze on sám, zda je dá poznat ostatním. Cílem je zde zajistit ochranu těm nejintimnějším informacím, zejména s ohledem na postup v oblasti technologií získávajících nejrůznější data je tato ochrana nesmírně důležitá.

Setkáme se zde s právem samostatně rozhodovat o tom, jaká data o sobě člověk sdělí, je tu chráněna i sexuální sféra člověka, jeho sexuální orientace a chápání sexuality vůbec. Často zde se nacházejí výchozí body pro cílené sexuální obtěžování.

Sexuální obtěžování se totiž zaměřuje na ovlivnění sexuálního sebeurčení oběti, zasahuje čest oběti a jádro její osobnosti. Podle některých mezních názorů představuje sexuální obtěžování, pokud se zaměříme na ochranu osobnosti, už i sexuální výchova žáků, neboť učitel zde ovlivňuje jejich sexuální chování. Dle mého názoru tomu však tak není, neboť zde jde o stanovení určitých hranic morálnosti, toho, co je dovolené z pohledu ostatních, o usměrnění, které však samo o sobě do samé podstaty sexuality jedince zasáhnout podstatným způsobem nemůže. Sám spatřuji sexuální obtěžování až v situaci, je-li naplněn požadavek onoho „nežádoucího“ prvku daného jednání, pak tedy jde o sexuální obtěžování, například v případech obtěžování ze strany spolupracovníků nebo nadřízených na pracovištích, kdy toto je již nejen závažné, ale i nežádoucí. Všeobecná osobnostní práva jsou při sexuálním obtěžování zasažena ve své samotné podstatě a ochrana občanů je zde tedy na místě.

Přestože jsou základní osobnostní práva koncipována jako ochrana zejména proti zásahům ze strany státní moci, lze je přesto

uplatnit i proti třetí osobě - původci sexuálního obtěžování. Vyplývá to alespoň z názorů předních německých autorů, kteří se zabývali tím, nakolik je použitelná úprava veřejnoprávní ve vztazích občan-občan bez účasti státní moci.

10.3 Zákon o ochraně zaměstnanců „Das Beschäftigten-schutzgesetz“

V roce 1994 byla s přijetím zákona o ochraně zaměstnanců poprvé upravena oblast sexuálního obtěžování na pracovišti. Úprava obsažená v Beschäftigtenschutzgesetz, která byla později nahrazena přijetím samostatného antidiskriminačního zákonu tzv. AGG, vycházela z následujících principů.

Podle § 1 odst. 1 měl tento zákon za cíl zajišťovat čest mužů a žen na pracovišti prostřednictvím ochrany před sexuálním obtěžováním. Osobami, kterým byla poskytována ochrana tímto zákonem, byly podle odstavce 2 všichni zaměstnanci státních i soukromých podniků. Jádrem této právní normy představoval § 2 odst. 1, kdy zaměstnavatel byl povinen chránit své zaměstnance před sexuálním obtěžováním na pracovišti, a to i přijímáním přiměřených opatření k jejich ochraně.

V § 2 odst. 1 bylo definováno sexuální obtěžování na pracovišti jako: „vorsätzliches, sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“²⁰¹

Ustanovení § 2 odst. 3 pak jasně stanovilo, že sexuální obtěžování bylo porušením smluvních povinností vyplývajících z

²⁰¹ „Úmyslné, sexuálně určité chování, které poškozují důstojnost zaměstnance na pracovišti. Patří sem sexuální jednání a chování, které je trestné podle trestně právních předpisů, a jiné sexuální jednání a návrhy, sexuálně určité tělesné dotyky, poznámky se sexuálním obsahem stejně jako pornografická znázornění, jsou-li rozpoznatelně postiženým odmítnuta“.

pracovní smlouvy. Oběť sexuálního obtěžování měla právo si u zaměstnavatele stěžovat a měla právo vyžadovat přijetí opatření, aby k tomu již nedocházelo. Ve výjimečných případech mohlo dojít k přeložení, nahrazení nebo výpovědi. Pokud zaměstnavatel nepřijal žádná opatření či opatření nedostatečná, nabízel § 4 odst. 2 postiženému možnost zdržet se výkonu své práce bez ztráty výdělku až do doby, kdy dojde k nápravě. V odstavci 3 byl stanoven zákaz jakéhokoli znevýhodňování osob, které si na sexuální obtěžování stěžovaly a bojovaly proti němu.

Zákon byl však již krátce po svém vyhlášení kritizován, přičemž byly spatřovány tři jeho nedostatky, a to nedostatečně precizní definice pojmu sexuálního obtěžování, absence výčtu opatření, která by měli zaměstnavatelé přijmout a nebyl tu uveden ani katalog sankcí.

Byla sice stanovena povinnost zaměstnavatele chránit zaměstnance před sexuálním obtěžováním na pracovišti, ale nebyly zmíněny důsledky nedodržení této povinnosti, nebyl položen základ pro nárok na náhradu škody ze strany zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Bylo-li porušení povinnosti nesankcionováno, pak tu chyběl stimul k tomu, aby ji zaměstnavatel dodržoval. Z této právní normy tak byl pouze programový zákon, který neměl žádné citelné účinky na společnost. Jediný pozitivní účinek lze najít v tom, že si společnost počala uvědomovat existenci problému sexuálního obtěžování intenzivněji než dříve.

Co se týče definice, byly tu obsaženy jasné formulace, kdy pod sexuální obtěžování spadalo jednání zakázané dle trestně-právní úpravy anebo umístování pornografického materiálu, ale byly tu i elementy nejasné jako sexuálně určité tělesné kontakty či poznámky sexuálního obsahu (již tu není jejich specifikace alespoň za pomoci stanovení stupně závažnosti). Stejně tak povinnost zaměstnavatele přijímat opatření k ochraně zaměstnanců byla příliš široká a neobsahovala bližší specifikaci, čímž působila poněkud rozpačitě. Zaměstnavatel jen velmi

těžko poznal, která opatření měl přijmout k prevenci proti sexuálnímu obtěžování.

10.4 Další právní normy dopadající na sexuální obtěžování

Mimo shora popsané úpravy obsažené v Beschäftigtenschutzgesetz, resp. úpravy, jež je obsažená v posléze přijatém AGG tzv. antidiskriminačním zákoně, který ji nahradil a který je popsán níže v textu, se setkáváme s normami dopadajícími na problematiku sexuálního obtěžování i v oblastech civilního práva, ústavního práva (jež byly zmíněny již v úvodu této kapitoly) a trestního práva. Pokud jde o německá trestně-právní úprava zde odkazujeme na trestné činy znásilnění (§ 177 StGB), sexuálního zneužívání (174 StGB), donucení, vydírání (§ 240 StGB), exhibicionismus (§ 183 StGB) a urážka (§ 185 StGB).

10.4.1 Obecná povinnost státu ochraňovat proti sexuálnímu obtěžování

I přes základní uznání povinnosti státu, obsažené v GG, ochraňovat právními normami zmíněné statky, musí být vždy naplněny veškeré znaky, které tato ochrana vyžaduje, aby mohla být účinně provedena. Vyžadované předpoklady byly specifikovány v díle Canarise²⁰², který říká, že zde musí existovat závažná potřeba ochrany daného statku. U sexuálního obtěžování se pod pojem závažné potřeby dá podřadit omezování „die allgemeinen Persönlichkeitsrechte“-osobnostních práv skrze jiné privátní subjekty.

Je možné si vytvořit pracovní definici, kdy je možné konstatovat: „Čím vyšší je stupeň postiženého základního práva, tím těžší je hrozící zásah, čím intenzivnější je nebezpečí, tím menší je možnost jeho nositele se bránit sám, tím spíše má nastoupit ústavně-právní ochrana.“

Použijeme-li tuto definici na problematiku sexuálního obtěžování, můžeme si popsat jednotlivé faktory spadající pod tuto formulaci:

²⁰² CANARIS, C.W. *Grundrechte und Privatrecht*, 1. vydání. Berlín, 1999

10.4.1.1 Stupeň základních osobnostních práv

Skutečnost, že osobnostní práva představují právní statek vysokého ústavně-právního stupně, o tom není nejmenší pochybnosti. Důležitost tohoto právního statku vyplývá z úzké spojitosti s ochranou lidské cti dle článku 1 GG, která představuje nejvyšší konstituční princip ústavy.

10.4.1.2 Intenzita nebezpečí

Na pomoc si zde vezmeme empirické výzkumy, podle kterých je zhruba čtvrtina ženských zaměstnankyň vystavena sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Podle Canarise pak můžeme při takovém rozsahu hovořit o vysoké intenzitě nebezpečí sexuálního obtěžování.

10.4.1.3 Závažnost hrozícího zásahu

Z výzkumů je možné vyzorovat i dlouhodobé psychické působení sexuálního obtěžování na postižené, mnoho obětí trpí duševními potížemi, čímž dochází k těžkému poškození osobnostních práv.

10.4.1.4 Možnost zaměstnaných efektivně se samostatně bránit

Zaměstnanec, který je sexuálně obtěžován, by se měl aktivně bránit, ovšem obrana vyžaduje výdrž a určité schopnosti, kterými ne všichni disponují. Je třeba brát v úvahu i možnost, že oběť musí počítat i s represáliemi vůči vlastní osobě. Aktivní obranu není možné ani přeceňovat, neboť ne vždy bývá úspěšná.

10.4.1.5 Shrnutí

Posuzujeme-li všechny čtyři faktory, zjistíme, že každý sám o sobě je důvodem pro určitou ochranu, ovšem pro ochranu poskytovanou

ze strany státu, je dle německé právní úpravy zapotřebí naplnění všech čtyř.

Závěrem je možno konstatovat, že na základě ustanovení článku 1 odst. 1 a článku 2 odst. 1 GG je dána základní povinnost státu ochraňovat osobnostní práva občanů před zásahy ve formě sexuálního obtěžování ze strany třetích osob.

Další případ státní povinnosti ochraňovat občany proti sexuálnímu obtěžování v ústavně-právní úpravě se dá dovodit i z ustanovení článku 3 odst. 2 a článku 3 GG. Tento článek obsahuje zásadu rovného zacházení s muži a ženami.

10.5 Pracovně-právní úprava vztahu zaměstnavatel – původce sexuálního obtěžování

Předchozí ustanovení § 4 odst. 1 BSchG, platné a účinné před přijetím AGG, zakládalo povinnost zaměstnavatele použít v jednotlivých případech proti původci sexuálního obtěžování přiměřených opatření, jako byla napomenutí, přeložení anebo výpověď. Pokud zaměstnanec sexuálně obtěžoval jiné pracovníky, porušoval tak svoje povinnosti z pracovní smlouvy dle § 2 odst. 3 BSchG a hrozilo mu nebezpečí řádné výpovědi (§ 622 BGB) nebo „mimořádné“ tzv. *ausserordentliche Kündigung* (§ 626 odst. 1 BGB). Zvolení sankce bylo věcí zaměstnavatele, který však byl povinen zachovávat zásadu principu přiměřenosti. Přičemž v souvislosti s přijetím nového a jednotného AGG je možné zmínit, že následující výčet sankcí zůstal v praxi zaměstnavatelů *de facto* zachován a doznal jen dílčích změn, které jsou blíže popsány v kapitole věnované AGG.

Z praxe soudů SRN jsou známy následující rozhodnutí:

a) Napomenutí

Napomenutí původce sexuálního obtěžování bylo shledáno jako dostačující v případě, kdy nadřizený opakovaně dával paži kolem ramen své podřízené a hladil ji přitom. Sice toto jednání nepociťovala tato

žena jako vědomé sexuální obtěžování, ale ani si ho nevyžádala. Soud v Hamm však neshledal důvody pro mimořádné rozvázání pracovního poměru bez výpovědní lhůty a považoval za dostačující napomenutí původce obtěžování.

b) Řádná výpověď

Před soudem v Berlíně byl projednáván případ, kdy si zaměstnavatel domluvil s uchazečkou o zaměstnání schůzku v sauně, kde s ní vedl přijímací pohovor a vzbudil u ní dojem, že své šance získat zaměstnání může zvýšit poskytnutím sexuálních služeb.²⁰³

Stejně tak byla řádná výpověď posouzena jako adekvátní v případě, kdy spolupracovník své kolegyni opakoval obscénní návrhy a doprovázel je různými zvuky a posunky.

c) Mimořádné ukončení pracovního poměru

Tato varianta ukončení pracovního poměru bez stanovení výpovědní lhůty se ukázala jako nutná v případech, kdy pracovník osahával svou kolegyni na prsou a pozadí, nebo v případech, kdy neustále vyprávěl pornografické historky, jako důvod byly shledány i „opakující se nezvyklé dotyky“ zejména vůči ženským kolegyním.

Zaměstnavatelova možnost ukončit pracovní poměr zaměstnance představovala závažnou sankci ve vztahu k původci sexuálního obtěžování. Nedostatek této sankce lze spatřovat v tom, že dopadala pouze na vztah zaměstnavatel a původce sexuálního obtěžování a nikoliv do sféry oběti, mimo to, že je původce obtěžování odstraněn z jejího okolí. Je patrné, že rozhodnutí o tom, zda bude s původcem ukončen pracovní poměr, závisí zcela na libovůli zaměstnavatele a oběť se nemůže dovolávat žádného nároku. Slabinou je zde tedy praktický žádný zájem na tom, aby zaměstnavatel taková opatření přijímal, chyběli jakýkoliv mechanismus, který by jej k tomu účinně stimuloval.

²⁰³ LAG Berlin, Urt. v. 15.08.1989, LAGE Nr. 24 zu § 1 KSchG

V Německu dochází jen zřídka k uplatňování civilně-právních nároků obětí vůči zaměstnavateli. Soudní rozhodnutí na poli sexuálního obtěžování se soustředí převážně na oblast žalob na neplatné rozvázání pracovního poměru nebo spadají do oblasti práva trestního.

Ovšem, jak jsme si ukázali výše, nebyly schopny normy pracovního, trestního a ani veřejného práva před přijetím Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) poskytnout úplnou ochranu proti sexuálnímu obtěžování. Přičemž sám předchozí Beschäftigtenschutzgesetz byl pouze programovým zákonem a postrádal efektivní sankční mechanismus, a obsahoval nejen zcela neúčinný systém postihu projevů sexuálního obtěžování a náhrady škody obětí, ale i prevence v této oblasti vůbec.

10.6 Pracovně-právní nároky vůči zaměstnavateli při sexuálním obtěžování

Ze základních právních ustanovení lze vyvodit povinnost státu účinně chránit zaměstnance před sexuálním obtěžováním na pracovišti, např. ustanovení norem na ochranu osobnosti obsažených v GG (viz výše v textu) aj. Právní normy pracovního, trestního ani veřejného práva však před přijetím AGG neposkytovali v této oblasti dostatečnou ochranu.

Pokud se poškozený jako oběť sexuálního obtěžování rozhodl pro cestu ochrany a obrany pomocí civilněprávního řízení, mohl v období platnosti úpravy obsažené v Beschäftigtenschutzgesetz, jež odkazovala na německý občanský zákoník, tzv. Bürgerliches Gesetzbuch (dále jen „BGB“) uplatnit v zásadě následující nároky, a to v závislosti na okolnostech daného případu.

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že nároky zaměstnanců obsažené v ustanovení § 611a BGB, § 626 BGB a dalších, tak jak jsou níže uvedeny, byly převzaty do úpravy obsažené v současném antidiskriminačním zákoně AGG, tj. dochází k jejich konkretizaci a

začlenění do jednotné a samostatné právní nory, kterou je právě AGG.²⁰⁴ V souvislosti s přijetím AGG totiž došlo k rozšíření možností uplatnit nároky vzniklé na základě diskriminace i mimo oblast pracovněprávních vztahů, přičemž však základní principy dosavadní úpravy týkající se výlučně oblasti pracovněprávních vztahů zůstaly zachovány, jen došlo k jejich promítnutí do úpravy obsažené v AGG.

10.6.1 Nárok na pokračující výplatu mzdy v případě výpovědi z důvodů přičících se zvyklostem

Sexuální obtěžování vycházející ze strany zaměstnavatele nebo nadřízeného jako jejich původce může vést k tomu, že oběť ztratí svou práci. Na prvním místě je třeba zmínit případ, kdy byla zaměstnankyně propuštěna z pomsty za to, že odmítla sexuální návrhy svého šéfa. Podle výkladu soudů se tento důvod k výpovědi přičítá zvyklostem, dobrým mravům a jako taková je pak výpověď podle § 138 odst. 1 BGB nicotná, stejný osud stihne i výpověď z důvodů, které jsou obecně protiprávní. V důsledku toho tak nedochází k platnému rozvázání pracovního poměru a tento trvá dál a zaměstnankyně má²⁰⁵ dle § 611 odst. 1 německého občanského zákoníku dále také jen „BGB“ právo na pokračující výplatu mzdy v plné výši za celé dosavadní období a to až do doby, kdy s ní bude platně rozvázán pracovní poměr.

10.6.2 Nárok na náhradu škody po podání výpovědi ze strany oběti

Je-li zaměstnanec vystaven na svém pracovišti masivnímu sexuálnímu obtěžování, potom od něj nelze očekávat, že na tomto pracovišti dále setrvá. Zaměstnanec by měl v těchto případech možnost využít práva vyplývajícího z § 626 odst. 1 BGB a mohl podat „mimořádnou“ výpověď.

Podle § 628 odst. 2 BGB je po takové výpovědi zaměstnanec zaměstnavatel povinen k náhradě škody, za předpokladu, že důvod k

²⁰⁴ K tomu srov. § 7 AGG

²⁰⁵ K tomu srov. ustanovení § 611 odst. 1 BGB a § 7 AGG.

výpovědi pocházel z porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, toto porušení muselo být zásadně zaviněné. Náhrada škody zde zahrnovala nároky vyplývající z pracovní smlouvy, především tedy náhradu za ušlou mzdu, jiné nároky na náhradu škody nemohly být tímto způsobem platně vyžadovány.

10.7 Nárok dle § 611a odst. 2 BGB

V tomto paragrafu je upravena povinnost, zaměstnavatele, že nesmí zaměstnance v jakémkoliv jednání nebo při jakémkoliv opatření, zvláště u nařízení a výpovědi, znevýhodňovat kvůli jeho příslušnosti k určitému pohlaví. Druhý odstavec § 611a BGB zní: „Verstösst der Arbeitgeber gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.“²⁰⁶ Podle odstavce 5 lze tuto zásadu použít i na znevýhodňování při pracovním povýšení.

10.8 Odpovědnost zaměstnavatele v případech sexuálního obtěžování

Odpovědnost zaměstnavatele je upravena v ustanovení § 823 odst. 1 obecně a pro případ porušení smluvní povinnosti v § 823 odst. 2 BGB.

V případech, kdy je původcem sexuálního obtěžování sám zaměstnavatel, přichází v úvahu pouze jeho vlastní zavinění a zaměstnavatel je sám odpovědným subjektem, pouze v situaci, kdy ani s nejlepší péčí a vůlí není možné pro zaměstnavatele rozpoznat odmítnutí oběti, nenastupuje jeho povinnost k náhradě škody. Ovšem tyto případy se takřka nevyskytují.

Často však dochází k sexuálnímu obtěžování ze strany kolegů či nadřízených a nikoliv zaměstnavatele, pokud tomu tak je pak nenaplnil

²⁰⁶ „Provinil-li se zaměstnavatel proti v odstavci 1 upraveném zákazu znevýhodňování při zakládání pracovního poměru, může poškozený požadovat peněžní náhradu, nárok na zaměstnání tu však není“.

zaměstnavatel svou povinnost, podle které je povinen chránit své zaměstnance před sexuálním obtěžováním. Je věcí dokazování v daném řízení, zda i v těchto případech je povinen k náhradě škody zaměstnavatel. S ohledem na § 831 odst. 1 BGB odpovídá zaměstnavatel pouze v případě, že se jeho podřízený v rámci svého zmocnění k obstarávání určité pracovní činnosti dopustí jednání naplňujícího znaky sexuálního obtěžování, možnost vyvinění je dána skutečností, že i s vynaložením veškeré možné péče nebylo možno sexuálnímu obtěžování zabránit.

10.9 Důkazní řízení

Při posuzování zavinění hraje významnou úlohu povaha důkazního břemene.³⁸ Při sexuálním obtěžování, při kterém odpovídá zaměstnavatel, je nejprve třeba, aby došlo k sexuálnímu obtěžování zaměstnance a existovala tu kausální souvislost mezi tímto jednáním a vzniklou škodou, současně je nutno i toto jednání podřadit jako zaviněné sexuální obtěžování ze strany zaměstnavatele či osob jednajících v rámci svého pracovního zmocnění.

Co se týče zavinění, je možné se shodnout na tom, že u všech myslitelných titulů pro uplatnění nároku na náhradu škody způsobené sexuálním obtěžováním: pozitivní porušení smluvní povinnosti, §823 odst. 1 BGB, § 823 odst. 2 BGB a § 831 odst. 1 BGB (kdy je zaměstnavatel fyzickou osobou) je na samotném zaměstnavateli, aby prokazoval svou nevinu (viz k tomu problematika tzv. indicií dle AGG níže v textu). V souvislosti s tím, se doporučuje, aby si zaměstnavatel dokumentoval, jaká přijal proti sexuálnímu obtěžování, aby měl v pozdějším řízení větší možnost vyvinění.

10.10 Náhrada škody

Pokud byl zaměstnavatel uznán odpovědným za sexuální obtěžování, je povinen nahradit materiální a případně i nemateriální vzniklou škodu.

³⁸ REINECKE, *Beweistlastverteilung*, str. 28

10.10.1 Materiální škoda

Posouzení výše a výpočet materiální škody se řídí ustanovením §§ 249 a násl. BGB, přitom pod rozsah náhrady škody spadají následující dílčí položky:

10.10.1.1 Ušlý výdělek po ukončení pracovního poměru (výpověď)

Je-li dána zaměstnanci v souvislosti se sexuálním obtěžováním výpověď (například proto, že odmítl sexuální návrhy zaměstnavatele), pak trvá pracovní poměr i nadále, neboť taková výpověď je podle § 138 odst. 1 BGB neplatná. Může tak být bez dalšího vyžadováno vyplacení ušlé mzdy, a to pouze na základě pracovní smlouvy bez nutnosti řízení o náhradě škody. To samé platí, pokud podá z důležitého důvodu výpověď i oběť sexuálního obtěžování (není pro ni dále možné být v blízkosti původce aj.), zde je zaměstnavatel také povinen vyplatit ušlou mzdu, ale na základě ustanovení § 628 odst. 2 BGB.

10.10.1.2 Náklady na ošetření a terapii

Oběť může požadovat i náklady na léčbu, ať už u běžného lékaře či u psychologa, v případě, že utrpěla i duševní újmu. Je možné sem podřadit i náklady spojené s dopravou do těchto zařízení.

10.10.1.3 Náklady na hledání nového zaměstnání

Poškozený je oprávněn žádat i náhradu nákladů spojených s hledáním nového zaměstnání, jako je dopravné či poplatky spojené s žádostmi novým zaměstnavatelům.

10.10.1.4 Náklady na stěhování

Jsou možné v případech, kdy je nutné se za novým zaměstnáním přestěhovat do jiného místa.

10.10.1.5 Náklady na právní pomoc

Zde se může oběť domáhat nákladů, které jí vznikly v souvislosti s vedením řízení o náhradu škody. Patří sem především úhrada za služby advokáta a znalců.

10.10.2 Nemateriální škoda

Mimo materiální škody vznikají v první linii u oběti sexuálního obtěžování škody nemateriální, jako je poškozování osobnosti a duševní utrpení. Podle ustanovení § 253 BGB je možné přiznat tento druh náhrady jen v zákonem stanovených případech, ty jsou vyjmenovány v § 847 odst. 1 BGB, kde se uvádějí omezování svobody, tělesné zranění, poškození zdraví. Ovšem ve výkladu soudů se objevuje i uznání nároku na náhradu při porušení osobnostních práv, kterým sexuální obtěžování bez pochyby je.

10.10.3 Shrnutí

V souvislosti se všemi okolnostmi případu sexuálního obtěžování a v jeho souvislosti nahrazované škody pamatovat na kompenzační a preventivní úlohu tohoto instrumentu. Zejména je třeba v řízení posuzovat závažnost poškození práv osobnosti, sem patří elementy jako způsob sexuálního obtěžování (verbální nebo masivní tělesný útok), doba a četnost tohoto jednání a působení na oběť.

Dále hraje podstatnou úlohu i míra zavinění zaměstnavatele. Zvlášť přitěžující pro něj bude skutečnost, pokud oběť sám obtěžoval. Také hrubé zanedbání preventivních opatření a záměrná ochrana zaměstnance-původce obtěžování jednajícího v rámci jeho pracovního zmocnění vedou ke zvýšení částky.

Konečně je třeba zkoumat i finanční situaci zaměstnavatele, aby vůbec pociťoval dané opatření soudu jako sankci.

Nicméně je třeba upozornit na skutečnost, že dle AGG jsou stanoveny maximální možné limity přiznávané náhrady v případech diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to do výše trojnásobku

průměrného výdělku, na rozdíl od právní úpravy v USA, kde nejsou limity u tzv. punitive damages nijak omezeny. Na závěr je možné zkonstatovat, že ve Spolkové republice Německo se nesetkáváme s tak závratnými sumami jako v USA, přestože projednávaných případů je tu výrazně menší počet.

10.11 *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (dále jen „AGG“) vstoupil v platnost dne 18. srpna 2006 a nahradil dosavadní úpravu týkající se problematiky diskriminace, která byla obsažena v BeschSchG.

AGG stanoví, že jsou zakázána diskriminace na základě rasy, etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity²⁰⁷. K naplnění cílů a účelů v tomto zákoně obsažených a k prosazení práv poškozených jim byly tímto zákonem svěřeny také prostředky právní ochrany jak vůči zaměstnavatelům tak i soukromým osobám.

10.11.1 Všeobecná charakteristika

Zvláštností antidiskriminačního zákona je skutečnost, že AGG ve své úpravě nezohledňuje veškerá kritéria vyplývající Charty základních práv EU, když opomíjí např. zákaz diskriminace na základě majetku a sociálního původu, přičemž účelem jeho přijetí byla právě implementace komunitární úpravy.

Další zvláštností AGG je rozdělení jeho použitelnosti na oblast pracovněprávní a oblast civilně právní, přičemž každá z těchto oblastí disponuje vlastními nástroji obrany případným obětem diskriminace. Na tomto místě je třeba také zmínit, že AGG ve své civilně právní části úpravy zasahuje do soukromé autonomní oblasti osob, přičemž zákonodárce tuto skutečnost odůvodňuje tím, že je třeba takto vyvážit veřejnou moc ve vztahu k důležitější základní svobodě, aby bylo možné

úspěšně prosazovat zásadu rovného zacházení, resp. nediskriminace také mezi soukromými osobami navzájem.²⁰⁸

Po věcné stránce se úprava obsažená v AGG použije v následujících případech:

- podmínky pro přístup k zaměstnání a kariérní postup, včetně výběrových kritérií a podmínek nábory,
- zaměstnání a pracovní podmínky, včetně odměňování a propouštění,
- přístup k odbornému poradenství, odbornému vzdělávání, rekvalifikaci,
- členství a účast v odborových organizacích,
- sociální ochrana, včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče,
- jiné sociální výhody,
- přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení.

AGG rozlišuje tyto základní formy diskriminace:

- přímá diskriminace – jedná se o situaci, kdy dochází k méně příznivému zacházení s jednou osobou než s druhou osobou ve srovnatelné situaci,
- nepřímá diskriminace – představuje diskriminaci v důsledku zdánlivě neutrálního pravidla, zásady, kritéria či postupu, které jsou ve svém důsledku diskriminační, tj. mají za důsledek faktické znevýhodnění určité skupiny osob,

²⁰⁷ Text AGG používá pojem sexuelle Identität, tj. sexuální identity a není tak zcela v souladu s evropskou právní úpravou, která na tomto místě uvádí sexuální orientaci.

²⁰⁸ Die Besonderheit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im zivilrechtlichen Teil liegt nun darin, dass es als Schutzgesetz in den Privatrechtsverkehr eingreift und damit die Privatautonomie einschränkt. Nach Ansicht des Gesetzgebers ist dies, da der Grundrechtsschutz vorrangig staatliches Handeln erfasst, notwendig, um den objektiv-rechtlichen Gleichbehandlungsauftrag des Grundgesetzes auch für das Verhalten der Bürger untereinander umzusetzen.

- obtěžování – představuje porušení lidské důstojnosti, zejména vytvořením zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího a urážejícího prostředí,
- sexuální obtěžování – zahrnuje obtěžování ve shora uvedeném vymezení s tím, že je navíc v dané situaci obsažen prvek sexuálního charakteru.
- podněcování k uvedeným jednáním – zahrnuje jednání určité osoby směřující k vyvolání diskriminačního jednání ze strany třetí osoby, např. poskytnutí určitého návodu či rady, jakým způsobem diskriminovat určitou skupinu osob.

10.11.2 Přehled právní úpravy AGG

Na tomto místě je vhodné poskytnou alespoň základní a stručný přehled základní úpravy obsažené v německém antidiskriminačním zákoně, který byl mimo jiné také jedním ze vzorů, z nichž vychází právní úprava obsažená v českém antidiskriminačním zákonem.

Jedním z hlavních principů AGG platném právě pro oblast pracovně právních vztahů, je zásada obsažená v ustanovení § 7 odst. 2 AGG.

Dle citovaného ustanovení je v pracovně právních vztazích jakákoliv úprava či smluvní ujednání, které je svou povahou diskriminační, neúčinné přímo ex lege.

Zaměstnavatel však může případně s úspěchem namítat, že uvedená úprava konkrétního případu není diskriminační povahy, a to za podmínek uvedených v § 5 a v § 8 až 10 AGG. V konkrétním případě tak může být rozdílné zacházení se dvěma osobami ve srovnatelné pozici ospravedlněno například skutečností, že právě dotčenou úpravou či smluvním ujednáním má být přiměřeným způsobem odstraněna faktická diskriminace. V této souvislosti je však třeba upozornit, že i přes existenci této výjimky platí zákaz tzv. absolutní všeobecného

zvýhodnění takto chráněné skupiny, vždy je třeba stanovit konkrétní situaci či případ takového zvýhodnění.

Rozdílné, resp. zvýhodněné zacházení, např. z důvodu pohlaví je přípustné pouze tehdy, pokud je to odůvodněno např. typem konkrétní práce nebo podmínkami, které tvoří nezbytný předpoklad pro výkon dané činnosti, např. obsazení pozice baletky ženského baletního souboru (viz § 8 odst. 1 AGG). V případě soudního sporu týkajícího se takovéto situace, e to zaměstnavatel, k jehož tíži je stanoveno unést důkazní břemeno, tj. má-li zaměstnavatel mít v tomto sporu úspěch, musí prokázat existenci takovýchto důvodů. (§ 22 AGG).

Rovněž je přípustné rozdílné zacházení se zaměstnanci s ohledem na jejich náboženství a víru (§ 9 AGG). V důsledku toho tak není diskriminační situace, kdy není přijat muslim na pozici ředitele katolické mateřské školy. Ovšem v této souvislosti je však třeba upozornit, že není možné např. stanovit, že muslimský zaměstnavatel bude zaměstnávat pouze muslimské zaměstnance, vždy je třeba takovou situaci vztáhnout ke konkrétnímu případu a nikoliv obecně a absolutně zvýhodnit či naopak znevýhodnit určitou skupinu ve smyslu výše uvedeném.

Další případně uplatňované případy nerovného zacházení jako je stanovení požadavku minimálního počtu let potřebné praxe pro výkon dané práce či stanovení nejnižšího stupně dosaženého vzdělání, jsou odůvodněné a přípustné pouze tehdy, jsou-li objektivně přiměřené a směřují k legitimnímu účelu ve smyslu § 10 AGG.

10.11.3 Právní následky spojené s nedovoleným uplatňováním nerovného zacházení dle AGG

Dojde-li v daném případě k nerovnému zacházení, má jeho oběť možnost podat stížnost dle § 13 AGG.

Zaměstnavatel je následně povinen přijmout ve vztahu k osobám, které se nerovného zacházení dopustily přijmout vhodná a přiměřená opatření, aby bylo zajištěno, že k takovému jednání již nebude

v budoucnu docházet, např. takovou osobu, jež se (§ 12 odst. 3 AGG), resp. v případě, že jsou původci nerovného zacházení vůči zaměstnancům třetí osoby, pak je zaměstnavatel povinen přijmout opatření k jejich ochraně (§ 12 odst. 4 AGG).

Oběť nerovného zacházení má dále možnost tzv. odepřít výkon práce, je-li to nezbytné pro její ochranu před diskriminací a to až do doby, než zaměstnavatel přijme vhodná opatření k ochraně postižené osoby (§ 14 AGG). Samozřejmě, že nárok osoby postižené diskriminací, která nemůže vykonávat práci na poskytnutí odměny či mzdy zůstává po celou dobu této „překážky“ zachován.

Vedle toho má zaměstnanec, který se stal obětí nerovného zacházení nárok na náhradu škody (§ 15 odst. 1 AGG), který směřuje k náhradě majetkové škody, s výjimkou případu, kdy není možné zaměstnavateli přičíst zavinění ve vztahu k uskutečněné diskriminaci, zpravidla v případě, kdy se nerovného zacházení dopustí třetí osoby, aniž jim v tom zaměstnavatel mohl jakýmkoliv rozumě předvídatelným způsobem zabránit.

S ohledem na úpravu obsaženou v AGG a dosud absentující judikaturu německých soudů, zůstává dosud nezodpovězena otázka, zda by bylo možné uvedený nárok na náhradu škody aplikovat také na případ uchazeče, který neuspěl v důsledku nerovného zacházení při přijímacím pohovoru do zaměstnání, a to ve vztahu k jeho budoucí mzdě, kterou by mohl v opačném případě od potenciálního zaměstnavatele získat.

Zaměstnanec má vedle toho nezávisle na zavinění zaměstnavatele nárok na přiměřené zadostiučinění v penězích za nemajetkovou újmu (§ 15 odst. 2 AGG), která mu byla nerovných zacházením způsobena.

Výše tohoto zadostiučinění je závislá na způsobu a závažnosti dané formy nerovného zacházení, a také na jeho délce a důsledkům, které byly jeho obětí v jeho důsledku.

Spolkový soud v takovémto případě nerovného zacházení, resp. diskriminace poskytne přiměřené peněžité zadostiučinění nejméně ve výši jednoho měsíčního platu.

V této souvislosti je však třeba upozornit, že nová úprava obsažená v AGG předpokládá maximální mez pro přiznané peněžité zadostiučinění ve výši tří měsíčních výdělků.

Uvedená hranice se však neuplatní v případech, kdy by byl uchazeč o zaměstnání v každém případě přijat, kdyby nedošlo k uplatnění nerovného zacházení, resp. diskriminace.

Pro uplatnění uvedeného nároku má oběť nerovného zacházení lhůtu v délce dvou měsíců (§ 15 odst. 4 AGG). Příslušné jsou pro dané řízení tzv. Arbeitsgerichte, tj. pracovní soudy (§ 61b ArbGG).

Důležité je na tomto místě také zmínit, že zaměstnavatel nesmí žádným způsobem postihovat své zaměstnance za to, že se domáhají svých nároků souvisejících s nerovným zacházením (§ 16 AGG).

Zajímavostí úpravy obsažené v AGG je také aktivní žalobní legitimace přiznaná odborům, jsou-li činné u daného zaměstnavatele, které tak mohou v případě existence nerovného zacházení žalovat přímo zaměstnavatele, aniž je k tomu nezbytný souhlas oběti takového jednání (§ 17 odst. 2 AGG).

10.11.4 Prostředky ochrany dle AGG

Pokud jde o prostředky právní ochrany, je možné shrnout, že dle AGG má v pracovněprávní oblasti oběť diskriminace k dispozici možnost podání stížnosti, možnost odmítnout výkon práce, nárok na náhradu škody, a ve zvlášť závažných případech nárok na přiměřené zadostiučinění.

V této souvislosti je třeba upozornit, že AGG stanoví pro určité případy porušení zákazu diskriminace, jak již bylo zmíněno výše, stanovené limity, pokud jde o výši odškodnění, a to v rozsahu jednoho až tří průměrných měsíčních výdělků, mimo případu, kdy nebyl uchazeč

přiját na danou pracovní pozici v důsledku uplatněného diskriminačního kritéria.

Nicméně i v případech diskriminačního jednání, pro které není stanoven horní limit týkající se výše odškodnění, setrvává rozhodovací praxe soudů u částek relativně nízkých. To je podstatný rozdíl oproti právní úpravě týkající se tzv. punitive damages ve Spojených státech amerických.

Pokud jde o oblast německého Zivilrecht, tj. civilního práva mimo oblast pracovně právní, má potenciální oběť diskriminace k dispozici jako prostředek obrany nárok na zdržení se diskriminačního jednání, náhradu škody a přiměřené zadostiučinění.

Pokud soud bude považovat tyto indicie za dostačující, je poté subjekt, jemuž je kladeno diskriminační jednání za vinu, povinen nést důkazní břemeno a prokázat, že k diskriminaci nedošlo. Zajímavé jsou závěry judikatury týkající se stanovení tzv. přesvědčovací síly indicií ve vztahu k rozhodnutí soudu, kdy je jako měřítko jejich relevance považováno vyjádření 51%-tní pravděpodobnosti.

Pokud jde o dopady přijatého AGG očekávání týkající se vzednutí vlny soudních sporů týkajících se diskriminace a vysokých částek přiznaných odškodnění se však ve Spolkové republice nenaplnily. V tisku se objevilo několik kuriózních případů, např. kdy jeden muž od okamžiku účinnosti AGG vedl zhruba 30 soudních sporů ve věci diskriminace z důvodu pohlaví, nebo kdy byla požadována náhrada škody ve výši 500.000,- Euro, nicméně šlo o ojedinělé případy.

AGG je ve Spolkové republice vnímán jako norma, jejíhož účelu bylo dosaženo ve Spolkové republice již před jejím přijetím, a to prostřednictvím úpravy obsažené v Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) a § 611a BGB, nicméně jeho přijetí je považováno přinejmenším za posun v boji proti diskriminaci.

10.11.5 Sexuální obtěžování a jeho úprava dle AGG

Co se týče sexuálního obtěžování, pak je třeba na úvod zmínit, že AGG rozlišuje mezi tzv. všeobecným obtěžováním, jehož cílem je snižování lidské důstojnosti, a to prostřednictvím ponižování, napadání nebo použitím nepřátelských útoků (§ 3 odst. 3 AGG), a mezi tzv. sexuálním obtěžováním.

Sexuální obtěžování je dle zákonné definice nežádoucí, sexuálně motivované jednání. Mezi formy sexuálního obtěžování jsou pak zařazeny nežádoucí sexuální jednání, sexuálně motivované poznámky, sexuálně orientované tělesné kontakty, poznámky sexuálního charakteru; dále nežádoucí viditelné znázornění sexuálních charakteristik a pornografie, jejichž cílem je snižování důstojnosti dotčené osoby, zejména prostřednictvím ponižování, napadání či nepřátelských útoků (§ 3 odst. 4 AGG).

Pojem sexuálního obtěžování je tak v AGG upraven relativně konkrétním způsobem. Mimo shora uvedených definičních znaků se sexuální obtěžování od obecné formy obtěžování odlišuje ještě v jednom významném prvku. Obecná forma obtěžování v souladu s § 3 odst. 3 AGG předpokládá vytvoření nepřátelského prostředí. V takovýchto případech se zpravidla jedná o pokračující se jednání, které konstituuje takovéto nepřátelské prostředí, ve kterém se dotčená osoba nachází. Tyto okolnosti jsou také často úzce spojeny se vznikem tzv. mobbingu, ovšem i v těchto případech vždy musí být naplněny konkrétní požadavky, resp. formy obtěžování obsažené v citovaném ustanovení § 3 odst. 3 AGG.

Naproti tomu, aby v daném případě došlo ke vzniku sexuálního obtěžování ve smyslu § 3 odst. 4 AGG je nezbytné, aby vzniklo diskriminační prostředí. Sexuální obtěžování jako takové, rovněž v případě jednorázového úkonu či jednání, okamžitě vylučuje ochranou funkci zákonné úpravy, a to bez ohledu na trestně právní důsledky s takovýmto jednáním spojené jako například sexuální zneužití, sexuální nátlak, znásilnění, atd.

V trestně právní úpravě Spolkové republiky Německo existuje sice stručná, nicméně dostačující úprava charakterizující uvedené trestné činy, ovšem pokud jde o úpravu obsaženou v AGG, jedná se příliš obecné vykreslení konkrétních forem sexuálního obtěžování a bude nezbytné, aby rozhodovací praxe soudů stanovila katalog jeho forem, které by byly podřazeny přímo AGG a nikoliv pouze trestně právní úpravě.

10.12 Shrnutí

S ohledem na shora uvedenou detailní analýzu právní úpravy Spolkové republiky Německo týkající se zákazu diskriminace a úpravy sexuálního obtěžování, je možné uvést následující. Právní úprava ve Spolkové republice Německo prošla v posledním období klíčovým vývojem. Diskriminace a sexuální obtěžování zde byly původně upraveny v tzv. *Beschäftigungsschutzgesetz* neboli v zákoně o zaměstnanosti, který však byl již krátce po svém přijetí kritizován pro svůj pouze programový charakter, aniž by poskytoval nejen dostatečnou úpravu problematiky diskriminace, ale neposkytoval ani efektivní prostředky ochrany a obrany před diskriminací. Právě i v důsledku této kritiky došlo k přijetí zvláštního a samostatného antidiskriminačního zákona, tzv. *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, který úpravu sjednotil a poskytl také jednoznačné vymezení prostředků ochrany před diskriminací.

Ve Spolkové republice Německo je právní úprava sexuálního obtěžování ve srovnání s právní úpravou americkou více vztažena ke sféře pracovních vztahů. Zajímavé pak je, že i výše přiznaných odškodnění obětem diskriminace a sexuálního obtěžování je výrazně nižší než v USA, stejně jako počet soudních sporů v této oblasti. Přičemž se domnívám, že to není důsledkem pouze současného zakotvení maximálních limitů výše přiznávaných náhrad obětem diskriminace, nýbrž mám za to, že se zde odráží i tradiční konzervativní přístup nejen veřejnosti laické, ale i veřejnosti odborné. Tyto tendence jsou patrné také z rozsahu judikatury a z jejího obsahu. Nicméně právě

malý zájem veřejnosti o tuto problematiku a následný strach a ostych obětí diskriminace, který není vyvážen možností oběti dosáhnout „satisfakce“ v měřítcích náhrad přiznávaných americkými soudy, představuje dle mého názoru největší slabinu této úpravy. Neboť navzdory existenci propracované a jednoznačně kvalitní právní úpravy problematiky diskriminace nebylo dosud dosaženo takových úspěchů v boji proti ní jako ve Spojených státech amerických. Právní úprava ve Spolkové republice Německo, beze sporu kvalitní a účelná, také prokazuje, že je třeba za účelem efektivního boje proti diskriminaci zejména informovat veřejnost, zaměřit se na osvětu a prevenci a začlenit do těchto činností zejména zaměstnavatele.

Závěr

Uvedená právní analýza obsažená v této práci dokládá, jak významná je v moderní společnosti zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Nadto, je zřejmé, že tato oblast právní úpravy se neustále vyvíjí a že v období posledních několika let prošla výraznými změnami nejen v zahraničí, ale i v České republice.

Vývoj právní úpravy týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je zvlášť zřejmý na podkladě poskytnutého rozboru úpravy této problematiky a jejího vývoje v nevýznamnějších dokumentech práva mezinárodního a práva evropského, tak jak byly tyto podrobeny detailní analýze v úvodní části této práce.

Nelze popřít, že právní úprava v České republice se snaží „držet krok“ se všemi legislativními změnami a vývojovými trendy v uvedených oblastech, nicméně zdejší praxe neměla po dlouhou dobu dostatečně účinné a efektivní mechanismy k zajištění a uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Původní právní úprava byla značně roztržštěná a nejednotná, postrádala účinné právní prostředky ochrany obětí diskriminace a neumožňovala dostatečné sankcionování původců diskriminačního jednání v české společnosti. Změna nastala až v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona, přičemž ani proces jeho přijetí nebyl zcela prostý potíží, jak bylo popsáno shora v relevantní části této práce.

Za účelem poskytnutí komplexního přehledu právního pojetí zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a v jeho rámci vymezení problematiky sexuálního obtěžování byly v této práci detailním způsobem zpracovány také zvláštnosti právní úpravy ve Spolkové republice Německo a Spojených státech amerických. Cílem této detailní právní analýzy bylo mimo jiné i určení budoucích trendů vývoje v oblasti pojetí zákazu diskriminace a sexuálního obtěžování.

Z poskytnutého exkurzu právní úpravy diskriminace ve Spolkové republice Německo a Spojených státech amerických je však zřejmé, že ani sebelepší právní úprava problému diskriminace v moderní společnosti nevyřeší, pokud nenachází náležitou odezvu u adresátů práv a povinností, kterým je určena.

Mnohdy je totiž důležitější než samotná kvalitní legislativa informovanost veřejnosti o její existenci a v neposlední řadě též o její odůvodněnosti, neboť pouze poučení a informování adresáti právních norem nejen využívají možnosti své ochrany, kterou jim tato legislativa poskytuje, ale také přijímají případně uložená omezení podstatně snadněji.

Poznatky popsané u shora uvedených zcela odlišných právních i regionálních oblastí, a to oblasti Spojených států amerických a oblasti Spolkové republiky Německo, však vykazují jeden společný znak, a to právě důraz na prevenci, osvětu a úlohu zaměstnavatelů v boji proti projevům diskriminace a sexuálního obtěžování.

Jak vyplývá ze shora uvedených poznatků a shrnutí jsou to totiž zejména zaměstnavatelé, kteří hrají klíčovou roli v boji proti diskriminaci, a to včetně sexuálního obtěžování na pracovišti, neboť často jsou to právě oni, kdo jsou v prvotním a přímém kontaktu s jejich projevy v pracovněprávních vztazích a jsou to převážně zase právě oni, kdo mají vedle příslušné legislativy také další vhodné prostředky k tomu, aby projevy diskriminace v pracovněprávních vztazích nejen potlačili, ale aby jim i do budoucna zcela zamezili.

Nadto je možné, na základě provedené detailní analýzy právní úpravy problematiky zákazu diskriminace ve Spolkové republice Německo a ve Spojených státech amerických i s ohledem na situaci a praxi v daných právních oblastech, dovodit další možné aspekty a trendy vývoje právní úpravy v České republice.

S ohledem na shora uvedené, je tak možné shrnout, že v dalším vývoji v oblasti problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích je třeba očekávat, samozřejmě vedle vlivů právní úpravy EU, zejména

vlivy a trendy obdobné těm, které byly popsány v souvislosti s právní analýzou německé právní úpravy, zejména pak německého Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Pro tento závěr svědčí vedle skutečnosti, že Spolková republika Německo vychází z právní úpravy EU, která je určující také pro Českou republiku, také ta skutečnost, že ve Spolkové republice je problematika diskriminace upravena rovněž v jednotném tzv. antidiskriminačním zákoně.

Současně je možné opřít myšlenku, že se Česká republika bude v praxi ubírat cestou spíše německé spolkové právní úpravy a praxe, také o obdobný kulturně historický vývoj obou zemí.

Na závěr je možné uvést, že diskriminace v pracovněprávních vztazích sice představuje významný společensko-právní problém, ale na rozdíl od jiných problémů, které lidstvo trápí, je možné tento úspěšně řešit. Nechci zde tvrdit, že řešení je snadné a rychlé, to v žádném případě, podíváme-li se na stav naší společnosti, ale chci upozornit na to, že je možné.

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

I. MONOGRAFIE:

ABRAMSON, B. *The right of non-discrimination*, 1. vydání, Leiden 2008

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

BAER, S. *Würde oder Gleichheit*, 1. vydání. Baden-Baden, NOMOS, 1995

BAUMGÄRTEL, P. *Handbuch der Beweislast*, 3. vydání. Carl Heymanns Verlag, 2007

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

BANTON, M. *International action against racial discrimination*, 1. vydání Clarendon Press, Oxford, 1996

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

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

BIEBACK, K.J. *Überarbeitung der Kommentierung des Art. 141 EGV (Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts und Gebot der Lohngleichheit), der Kommentierung der RL 79/7/EWG (Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts im Sozialrecht) und der Kommentierung der RL 86/378/EWG und RL 96/97/EWG (Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit)*. 4. vydání. M. Fuchs (Hrsg.), Nomos Kommentar zum Europäischen Sozialrecht, 2005

BIEBACK, K.J. *Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Potential und Grenzen aus Gender-Perspektive*, 2. vydání. Kirsten Scheiwe Hrsg., 2007

BLOMEYER, Ch. *Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung gemäss Art. 119 EGV*, 1. vydání NOMOS, Baden-Baden, 1994

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

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

CANARIS, C.W. *Grundrechte und Privatrecht*, 1. vydání. Berlín, 1999

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

DONELLY, J. *International Human Rights*, 1993

DRÁPAL, L. *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. C. H. Beck, 2009

EICHINGER, J. *Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz*, 1. vydání. ORAC, Mnichov, 2001

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

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

GEIERSBERGER, D. *Die Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben*, 1. vydání DTV. Mnichov, 1998

GERLOCH, A. *Ústavní systém ČR*, 1. vydání Praha. CODEX, 1999

GIEGERICH, T. *Diskriminierung wegen gleichgeschlechtlicher sexueller Orientierung*, 1. vydání. Berlín, DTV, 2000

GÖDDEKE, H. *Die mittelbare Diskriminierung im System der Gleichbehandlung*, 1. vydání, Berlín, Peter Lang, 1998

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

HERZOG, U. *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, 1. vydání Berlín, DaH, 1997

HLAVSA, P. *Občanský soudní řád*, 1. vydání Praha, Linde, 2001

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

HOLZBECHER, M., *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. 1. vydání. Kohlhammer. Stuttgart.1990

HONSA, H.J. *Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst* 1. vydání Schmidt, Berlín, 2004

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

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

KISTER, Ch. *Entschädigung und geschlechtsbedingte Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses*, 1. vydání, Berlín, DTV, 2000

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

KŘÍŽÍKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006

KUHLMANN, E. *Gegen die sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz*, 1. vydání ORAC, Bonn, 1998

LANGELAN, M. J. *Back Off! How to Confront and stop Sexual Harassment and Harasser*, 1. vydání, Londýn 1993

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

MAIDOWSKI, U. *Umgekehrte Diskriminierung*, 1. vydání DTV, Berlín 2000

MÄSTLE, T. *Der zivilrechtliche Schutz vor der sexueller Belästigung am Arbeitsplatz*, 1. vydání DaH, Berlín 2001

MUSIELAK, G. *Grundlagen der Beweislast im Zivilprozess*, 1. vydání ORAC, Frankfurt am Main, 1997

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

REINECKE, P. *Die Beweislastverteilung im burgerlichen Recht und im Arbeitsrecht als rechtspolitische Regelungsaufgabe*, 1. vydání Duncker und Humblot, Berlín, 1976

Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unii. Praha: MPSV, 1998

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

RADVANOVÁ, S. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Nadace Gender Studies, 1998

REINHART, A. *Sexual Harassment: Addressing Sexual Harassment in the Workplace: A Management Information Booklet*. 1. vydání. An ILO Survey of Company Practice.

International Labour Office. Ženeva, 1999.

STEINER, O. *Das Verbot der indirekten Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Erwerbsleben*, 1. vydání, HELBING, 1999, Bern

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

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

TOMEŠ I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003

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

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008

TOMANDL T. *Der Einfluss europäischer Rechts auf das Arbeitsrecht*, 1. vydání. Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, 2001

TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Leges, 2008

WINTER, R. *Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit*, 1. vydání ORAC, Frankfurt am Main, 2001

Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001

ZUNT, T. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS, 2008

Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ a MPSV, 2008

II. ČLÁNKY

AEBERHARD-HODGES, J., *Sexual harassment in employment*, International Labour Review č. 5/1996)

BIEBACK, K.J. *Schutz vor Diskriminierungen gegenüber Systemen der Sozialer Sicherheit. Altes und neues Diskriminierungsschutzrecht der Richtlinie 79/7/EWG und der Richtlinie 2000/43/EG und das deutsche Sozialrecht*, in: Ursula Rust u.a. (Hrsg.), *Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland*, Loccumer Protokolle 40/03, 2003, str. 93-117.

BIEBACK, K.J. *Altersdiskriminierung: Grundsätzliche Strukturen und sozialrechtliche Probleme*, *Zeitschrift für Sozialreform* 1/2006, S. 75-99 (in kürzere, teilweise jedoch vertiefter und stärker juristischer Form: U. Rust u.a. (Hrsg.), *Altersdiskriminierung und Beschäftigung*, Loccumer Protokolle 04/06)

BIEBACK, K.J. *Beziehen sich die Diskriminierungsverbote der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG auch auf das deutsche Sozialrecht?*, *Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 2006,

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

DEGEN, B.. 1999. *Neue Rechtsprechung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz*.

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

GOY, A. *Sexuelle Belästigung - ein juristisch unscharfer Sachverhalt?* Recht und Geschlecht. 1/2004

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

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

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

HÝBNEROVÁ, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen,* Acta Universitatis Carolinae, Iuridice, 1996/3-4

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

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

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

KASAL, J. *Protidiskriminační ustanovení zákoníku práce,* Právní rádce, 2001/6

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

MATYÁŠEK, P. *Sexuální obtěžování,* Časopis pro právní vědu, 4/2000

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

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

SAVICKÝ, I. *Lidská práva – práva mužů a žen*, sborník Lidská práva, Praha 1992

ŠNĚDAR, L. *Sexuální obtěžování na pracovišti*, Právo a zaměstnání, 1999/5-6

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

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

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

WAGNER, G. *Zivilrechtliche Haftung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, Gedächtnisschrift für Meinhard Heinze, 2005

III. INTERNETOVÉ ZDROJE:

<http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm>

<http://salvia2.gurkol.net/>

<http://curia.europa.eu/>

<http://www.czso.cz/>

<http://www.europa.eu/>

<http://www.euroskop.cz/>

<http://www.feminismus.cz/>

<http://www.hrad.cz/>

<http://www.jinepravo.blogspot.com/>

<http://www.lidskaprava.poradna-prava.cz/>

<http://www.mvcr.cz/>

[http://www.mpsv.cz /](http://www.mpsv.cz/)

[http://www.osn.cz /](http://www.osn.cz/)

<http://www.psp.cz/>

<http://www.vlada.cz/>

<http://www.wikipedia.org/>

IV. MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY

Charta Organizace spojených národů ze dne 26. června 1945

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948

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

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

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

Evropská sociální charta z roku 1961

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

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979

Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996

V. EVROPSKÉ PRÁVO

i. Primární právo

Římská smlouva ze dne 25. března 1957

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků z roku 1989

Amsterodamská smlouva ze dne 2. října 1997

Listina základních práv Evropské unie z prosince 2002

Lisabonská smlouva ze dne 13. prosince roku 2007

ii. Sekundární právo

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

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

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

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

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

VI. LEGISLATIVA ČESKÉ REPUBLIKY

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

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

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

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

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

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

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

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

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

VII. JUDIKATURA

i. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

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

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

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

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

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

ii. Judikatura Evropského soudního dvora

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

iii. Judikatura Ústavního soudu ČSFR a ČR

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

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

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

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

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

iv. Judikatura obecných soudů ČR

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

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

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

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

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

SEZNAM ZKRATEK

AGG	Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
AZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BSchG	Beschäftigtenschutzgesetz
CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
ČR	Česká republika
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESCH	Evropská sociální charta
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚLPZS	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
GG	Grundgesetz
LZPEU	Listina základních práv Evropské unie

LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPHSK	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
MPOP	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
NS ČR	Nejvyšší soud ČR
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Občanský soudní řád
RE	Rada Evropy
Služební zákon	Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
ÚS ČR	Ústavní soud ČR
VDLP	Všeobecná deklarace lidských práv
VJV	Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen
ZoIP	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
ZoSPPBS	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
ZoVP	Zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
ZP 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZP 2006	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZZ

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

SHRNUTÍ

Diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na sexuální obtěžování

Tato disertační práce se zabývá problematikou diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na sexuální obtěžování. Jejím hlavním cílem je poskytnutí přehledu právní úpravy problematiky zákazu diskriminace, resp. problematiky sexuálního obtěžování a možnosti ochrany před jeho projevy. Tato práce současně podává základní přehled vývoje právní úpravy zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, resp. také vývoje právní úpravy samotného institutu sexuálního obtěžování. Nadto je v této práci poskytnut také detailní výklad týkající se úpravy zákazu diskriminace v oblasti mezinárodního práva a práva EU, který je doplněn konkrétní právní analýzou právní úpravy sexuálního obtěžování ve Spolkové republice Německo a Spojených státech amerických.

Předmětná disertační práce je rozdělena do deseti kapitol. První kapitola se zaměřuje na vymezení základních pojmů používaných v oblasti diskriminace, a to konkrétně pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace, zásada rovného zacházení, pozitivní opatření atd. Přičemž tato část je zakončena vymezením pojmu obtěžování a sexuální obtěžování.

Druhá část je věnována právní analýze vývoje právní úpravy problematiky diskriminace v mezinárodních dokumentech, přičemž hlavní důraz je kladen nejen na poskytnutí informace o základní úpravě zákazu diskriminace ale i poskytnutí informace o postupném vývoji v této oblasti a formování organizací založených k boji proti projevům diskriminace.

Následující třetí část navazuje na předchozí výklad a zabývá se poskytnutím komplexních informací o právní úpravě v oblasti práva EU týkající se problematiky diskriminace. Opět i v této části je věnována pozornost také organizacím, které na poli diskriminace působí.

Čtvrtá část je v návaznosti na poskytnutý přehled právní úpravy problematiky diskriminace v právu EU věnována právnímu rozboru nejdůležitějších rozhodnutí Soudního dvora EU, která byla dosud přijata a která měla a mají vliv na vývoj platné právní úpravy a výkladové praxe týkající se problematiky rovného zacházení.

V páté části je poskytnuta podrobná právní analýza vývoje právní úpravy problematiky diskriminace v českém právním řádu. Na základě této analýzy je současně poskytnut přehled nejvýraznějších změn v pojetí problematiky diskriminace a sexuálního obtěžování. Je zde zachycen vývoj od roztříštěné právní úpravy diskriminace nacházející se v mnoha různých zákonech až po okamžik, kdy dochází k přijetí samostatného a jednotného zákona, který upravuje problematiku diskriminace, a to antidiskriminačního zákona.

V šesté části je poté obsažen základní přehled v oblasti ochrany před diskriminací, který je rozčleněn do dvou základních oblastí, a to nejprve na oblast možností obrany před diskriminací v obecné rovině a poté na oblast analýzy konkrétních právních prostředků ochrany před diskriminací, které mají oběti diskriminace k dispozici.

Sedmá část této práce je věnována analýze nejdůležitějších rozhodnutí českých soudů v oblasti boje proti diskriminaci, včetně problematiky sexuálního obtěžování. V rámci této části jsou popsány jak případy reálné, tj. jejichž okolnosti nastaly zcela nezávisle na vůli jejich účastníků, tak i případy tzv. situačního testingu, kdy se jednalo o případy, jejichž základ byl zčásti připraven organizacemi bojujícími proti diskriminaci s cílem, odhalit diskriminační praktiky.

Osmá část této práce se zabývá právní analýzou pojmu sexuálního obtěžování a jeho vztahu k problematice diskriminace. Nejprve vymezuje v obecné rovině problematiku sexuálního obtěžování a následně se zabývá jeho projevy, místy výskytu, původci i jeho oběťmi. Tato kapitola poskytuje ucelený popis všech prvků tvořících sexuální obtěžování.

Následující devátá část práce poté navazuje poskytnutím informace o právním pojetí sexuálního obtěžování ve Spolkové republice Německo. Tato kapitola obsahuje nejen detailní popis vývoje právní úpravy v této oblasti, ale také obsahuje informace o základním přístupu v otázce boje proti diskriminaci jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany rozhodovací praxe příslušných soudů.

Desátá část poskytuje pro srovnání informace týkající se právního pojetí sexuálního obtěžování ve Spojených státech amerických. Na tomto místě je opět vedle detailního popisu právní úpravy zdůrazněna odlišnost tohoto právního systému i jeho přístupu k problematice diskriminace, resp. sexuálního obtěžování. Je zde zdůrazněn také ekonomický aspekt boje proti sexuálnímu obtěžování a je zde zdůrazněna nezbytnost osvěty a spolupráce s veřejností.

Závěr této práce je věnován souhrnu poznatků, které byly získány na základě detailního zmapování problematiky sexuálního obtěžování, a to i v souvislosti s právní úpravou problematiky diskriminace ve všech shora uvedených oblastech, tj. v právu EU, právu Spolkové republiky Německo a právu Spojených států amerických. Z uvedené právní analýzy vyplývá nejen důležitost problematiky sexuálního obtěžování ve společnosti, ale také nezbytnost jejího řešení, resp. zamezení projevů sexuálního obtěžování ve společnosti a poskytnutí účinné ochrany jeho obětem. Současně je zřejmé, že zvláštní úlohu vedle potřeby kvalitní právní úpravy v oblasti diskriminace, bude hrát zejména osvěta a otevřená diskuze a informovanost veřejnosti.

ABSTRACT

Discrimination in employment relations with the focus on sexual harassment

This dissertation thesis deals with discrimination in employment relations with the focus on sexual harassment. Its primary objective is to provide a survey of the anti-discrimination or sexual harassment legislation and the means of protection against its manifestations. At the same time this thesis provides a basic overview of the development of legislation prohibiting discrimination on the grounds of sex and also of the development of legislation of the institute of sexual harassment itself. Furthermore, this thesis provides a detailed explanation concerning anti-discrimination legislation in the area of international law and EU law which is supplemented with a specific legal analysis of sexual harassment legislation in the Federal Republic of Germany and the United States of America.

The dissertation thesis is divided into ten chapters. The first chapter focuses on definition of the basic terms used in the field of discrimination, specifically the terms such as direct and indirect discrimination, principle of equal treatment, affirmative action etc. This part then ends with the definition of the term harassment and sexual harassment.

The second part deals with a legal analysis of the development of discrimination legislation in international documents with the main emphasis being laid not only on description of the basic anti-discrimination legislation but also on provision of information about the gradual development in this area and formation of organizations established to combat manifestations of discrimination.

The following third part further develops the previous exposition and provides comprehensive information on the discrimination legislation in EU law. Also this part again pays attention to the organizations which are active in the field of discrimination.

In the context of the provided survey of the discrimination legislation in EU law the fourth part focuses on a legal analysis of the most important judgments of the European Court of Justice which have been adopted so far and which have had an impact on the development of current legislation and practice of interpretation concerning equal treatment.

The fifth part gives a detailed legal analysis of the development of discrimination legislation in Czech law. This analysis also serves as a basis for a summary of the most significant changes in the concept of discrimination and sexual harassment. It describes the development from inconsistent discrimination legislation contained in many different laws to the point when an independent and uniform law regulating discrimination is adopted, i.e. the Anti-discrimination Act.

The sixth part then contains a basic outline of the protection against discrimination which is divided into two main areas, firstly the means of protection against discrimination on a general level and secondly the analysis of specific remedies of protection against discrimination which are available to victims of discrimination.

The seventh part of the thesis is concerned with an analysis of the most important judgments of Czech courts in the area of anti-discrimination including sexual harassment matters. This part includes a description of both real cases, i.e. cases whose circumstances occurred entirely independently of the will of their participants as well as cases of the so-called situation testing which involved cases whose basis was in part prepared by the anti-discrimination organizations with the aim to reveal discrimination practices.

The eighth part of the thesis focuses on a legal analysis of the term sexual harassment and its relation to discrimination. Firstly it defines sexual harassment on the general level and secondly it deals with its manifestations, places of occurrence, originators as well as its victims. This chapter provides a comprehensive description of all elements constituting sexual harassment.

The ninth part of the thesis then follows up with provision of information on the legal concept of sexual harassment in the Federal Republic of Germany. This chapter contains not only a detailed description of the development of legislation in this area but also includes information on the basic approach to fighting discrimination both from the side of employers as well as from the side of the decision-making practice of the relevant courts.

For comparison the tenth part provides information regarding the legal concept of sexual harassment in the United States of America. In addition to the detailed description of the legislation this part again points out the difference of this legal system as well as its approach to discrimination or sexual harassment. It also stresses the economic aspect of the fight against sexual harassment and lays emphasis on the necessity of raising awareness and cooperating with the public.

The thesis concludes with a summary of findings which were obtained on the basis of detailed mapping of sexual harassment issues, also in the context of discrimination legislation in all of the aforementioned areas, i.e. in EU law, the law of the Federal Republic of Germany and the law of the United States of America. The said legal analysis shows not only the relevance of sexual harassment in the society but also the necessity to deal with it, i.e. to prevent manifestations of sexual harassment in the society and provide effective protection to its victims. At the same time it is evident that besides the need for quality discrimination legislation what will play a special role is mainly education and open discussion and awareness among the public.