

UNIVERZITA KARLOVA PRAHA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Mgr. Brigita Vernerová

říjen 2009

UNIVERZITA KARLOVA PRAHA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Diskriminace a její projevy v českém pracovním právu

Discrimination and its Incidence in Czech Labour Law

Konzultant: JUDr. Petr Hůrka, PhD.

Zpracovatel: Mgr. Brigita Vernerová

říjen 2009

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

.....
Mgr. Brigita Vernerová

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu JUDr. Petru Hůrkovi, PhD. za odbornou i metodickou pomoc a poskytnutí cenných rad a připomínek při zpracování této práce.

Diskriminace a její projevy v českém pracovním právu

1. Úvod	1	
1.1	Obecná charakteristika	5
1.2	Diskriminace a rovnost a jejich historický vývoj	9
1.2.1	Světový vývoj	9
1.2.2	Historický vývoj v českých zemích	14
2.	Pojem, definice a formy diskriminace	24
2.1	Definice diskriminace	26
2.2	Formy diskriminace	29
2.2.1	Pozitivní diskriminace	29
2.2.2	Negativní diskriminace	30
2.2.2.1	Přímá diskriminace	31
2.2.2.2	Nepřímá diskriminace	32
2.3	Právní základ	33
2.3.1	Národní právní úprava	34
2.3.2	Mezinárodní a evropský právní základ	40
2.3.2.1	Mezinárodní instrumenty a koncepce ochrany lidských práv	40
2.3.2.2	Evropský systém ochrany základních práv	44
3.	Antidiskriminace v českém pracovním právu	52
3.1	Směrnice evropského práva upravující zákaz diskriminace	52
3.2	Transpozice práva Evropského společenství do českého pracovního práva	56
3.2.1	Směrnice upravující oblast rovného zacházení	56
3.2.2	Směrnice upravující oblast pracovního práva a pracovních podmínek	63

3.2.3	Směrnice upravující oblast zastupování zaměstnanců	73
3.2.4	Směrnice upravující oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	76
3.2.5	Směrnice upravující další vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci	78
3.3	Výjimky ze zákazu diskriminace	79
4.	Změny v národní legislativě po transpozici	83
4.1	Antidiskriminační zákon	84
4.2	Pozitiva transpozice antidiskriminačních směrnic EU	86
4.3	Negativa transpozice antidiskriminační úpravy EU	87
4.4	Prostředky pracovněprávní ochrany zaměstnance	88
4.4.1	Prostředky možné ochrany před diskriminací v civilním právu	89
4.4.2	Ochrana v přestupkovém a trestním právu	92
5.	Současná praxe	94
5.1	Situační testing	94
6.	Závěr – zhodnocení úspěšnosti transpozice <i>acquis communautaire</i>	98
7.	Resumé	104
8.	Seznam použité literatury	106

1. Úvod

Poslední léta přinesla do českého právního řádu velkou řadu změn. Jednou ze zásadních změn je i úprava dotýkající se diskriminace. Ačkoli by se mohlo zdát, že diskriminace je v České republice novým pojmem, který se v naší společnosti stal aktuálním až po roce 1989, jedná se o problematiku, která se ve společnosti vyskytuje od počátků lidstva. Nejedná se tedy o jev nový, který do české legislativy vstoupil až v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, ale o zakotvení povinnosti zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace, jako nástroj právní ochrany před diskriminačním jednáním.

Většina obyvatel naší planety není bílá, bílá menšina ale má v rukou většinu ekonomické moci a její životní úroveň je, v porovnání s ostatními, poměrně vysoká. Polovinu obyvatelstva tvoří ženy, a navzdory stejnému vzdělání i stejnému rodinnému zázemí, dostanou v některých méně rozvinutých částech světa za stejnou práci pouze dvě třetiny toho, co muži stejných schopností. Historie černých Američanů ilustruje metody, kterými bylo udržováno jejich postavení na nízké úrovni. Vládnoucí třídy z nich učinili druhořadou vrstvu občanů, vybavenou jen malým, pokud vůbec nějakým, množstvím nezadatelných práv, vydaných na milost a nemilost drsným zákonům a trestům, pokud se pokusili získat svobody, jaké příslušely jiným. Po zrušení otroctví, ačkoli byli z právního hlediska svobodní, byla jejich práva a mzdy daleko nižší než v případě bílých spoluobčanů. Důsledkem bylo jejich odsunutí do podřadných zaměstnání vyžadujících malou kvalifikaci, do vzájemně si nekonkurujících skupin s nízkými mzdami, protože většina dobře placených zaměstnání byla, částečně z přetrvávající

zvyklosti a částečně v důsledku nízké úrovně vzdělání, nepřístupná. Odsunutím této pracovní síly na nekvalifikované práce rozhodly tržní síly, že budou dostávat i mnohem nižší mzdy než kvalifikovaní bílí dělníci.

Rozdíly u různých skupin zaměstnanců budou na trhu práce existovat vždy. Pokud ovšem mají původ jen v irelevantních osobních charakteristikách, jakou je příkladně rasová příslušnost, pohlaví nebo náboženské vyznání, pak jednoznačně jde o diskriminaci.

S rozvojem ekonomik a pracovního trhu docházelo postupně ke specializaci práce a začaly se od sebe postupně oddělovat mužské a ženské práce, i když s výjimkou biologicky diferencovaných úloh, jakými je například mateřství nebo těhotenství nevznikl žádný jednotný typ specializace v žádné kultuře. V nové angloamerické struktuře, v důsledku tehdejší společenské situace, nacházely ženy jen velmi málo prostoru pro vykonávání vyšších funkcí ať již v podnikání, ve školství nebo ve vládě. Rozpadem viktoriánské etiky v polovině 20. století a v souvislosti s technickým pokrokem, se však ženy již plně zapojovaly do práce na celý úvazek. V rozvinutých zemích jsou ženy zaměstnávány stále častěji po celou délku svého života, vyjma přestávkou spojené s výchovou dětí, a pracovní aktivita žen prudce vzrostla. Podstatné je však poukázat na to, že ne všechny rozdíly mezi různými skupinami musí být nutně založeny na diskriminaci. V nedávné době byly světovými odborníky vypracovány četné empirické studie, ve kterých se pokusili rozdíly ve výdělci oddělit rozdíly, jakými je například dosažené vzdělání nebo praxe, od diskriminace, případně jiných činitelů. Studie prokázaly, že polovina až tři čtvrtiny rozdílu mezi výdělkem mužů a žen lze vysvětlit rozdíly ve

vzdělání a v dosažené praxi. Jen jedna čtvrtina až polovina se tedy dá připsat diskriminaci nebo jiným neměřeným zdrojům¹.

Aktivita zaměřená na potírání diskriminace a za rovnost se uskutečňují již mnoho set let. Původní boj občanů za svá práva, rasová, náboženská segregace nebo vyčleňování příslušníků etnických skupin se později v rámci snah o docílení rovnosti postupně rozšířil o další skupiny zahrnující osoby zejména zdravotně postižené, osoby diskriminované na základě věku, odlišné sexuální orientace a další.

Během posledních let přijaly vlády rozvinutých zemí mnohá opatření, která mají zamezit diskriminačním praktikám. Národní legislativy členských států Evropských společenství se však ne vždy vyvíjí v souladu s aktuálními potřebami, ale právní řády jsou často upravovány v souladu se směrnicemi EU nebo v důsledku závazků mezinárodních organizací. Tak je tomu i v České republice. Oproti předchozí právní úpravě zákazu diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů, která vymezovala diskriminační důvody v širším rozsahu oproti požadavku vyplývajícího z práva Evropské unie, vychází nový zákon upravující tyto vztahy pouze z příslušných evropských směrnic. Opatření učiněná na odstranění zdí bránících v přístupu k zaměstnání, prosazení zákonů o rovných příležitostech a další opatření pomáhají odstranit stigma diskriminace a předsudků a veškeré dopady s ní spojené. Nicméně problematika rovného zacházení a diskriminace je mnohem jednodušší v pojetí teoretickém, než při uplatňování v praxi.

Zásadní vývoj se v oblasti úpravy diskriminace odehrál po skončení druhé světové války a vrcholu dosáhl v minulém století, kdy došlo k odstranění všech viditelných zákonných nerovností, a ve druhé polovině dvacátého století došlo, na základě činnosti

¹ Blíže Samuelson, P. A., Nordhaus, W.D. *Ekonomie*. Nakladatelství Svoboda. Praha: 1995. s. 677.

mezinárodních organizací, k přijímání jednotlivých antidiskriminačních ustanovení v mezinárodních úmluvách, zaměřujících se na ochranu proti diskriminaci. Z původně obecného vymezení pojetí základních rysů diskriminace dochází s vývojem společnosti a demokracie k rozšíření výčtu jednotlivých znaků diskriminace, jakož i oblastí, v nichž je diskriminace zakázána.

Podle požadavků práva Evropské unie má právní řád každého členského státu Evropské unie zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že ve svých národních předpisech nejen diskriminaci zakáže, ale také vymezí příslušné pojmy, tzn., zakotví definice jejích forem včetně nástrojů ochrany.

Právě pro aktuálnost zmíněné problematiky jsem si zvolila dané téma. Cílem této práce je poskytnutí základní orientace v této oblasti se zaměřením na její vývoj a přinést srozumitelný přehled české právní úpravy v oblasti pracovního práva, jakož i poskytnutí přehledu o možnostech ochrany před jednáním vykazujícím znaky diskriminace a závěrem shrnutí provedených transpozic a konečně ovlivnění národní úpravy v důsledku jejího sladování s právem Evropských společenství.

Vzhledem k tomu, že se jedná o téma zasahující do sféry mnoha oblastí práva, je mým záměrem pohlédnout na problematiku výhradně z pohledu pracovního práva a právní úpravy této oblasti se dotýkající.

První z pěti kapitol této práce je, s ohledem na komplexnost tématu, věnována nezbytnému obecně teoretickému úvodu do problematiky v oblasti pracovního práva, světovému historickému vývoji a vývoji v českých zemích. Následující, druhá kapitola, je zaměřena na vymezení jednotlivých pojmů a definic, při jejichž výkladu v praxi nezdědka dochází k nejasnostem a nepřesnostem,

a dále obsahuje jednotlivé definice a formy diskriminace. Kapitola se dále zabývá právním základem a instrumenty na ochranu základních lidských práv národní, mezinárodní a zejména evropské úpravy, která významně ovlivnila podobu české legislativy po přistoupení České republiky mezi země Evropských společenství. Antidiskriminace v českém pracovní právu a výčet jednotlivých směrnic Evropských společenství, které se promítly do naší národní legislativy, jsou tématem kapitoly třetí. Kapitola čtvrtá se věnuje změnám v národní legislativě a antidiskriminačnímu zákonu a zaobírá se pozitivy a negativy změn českého právního řádu v důsledku jeho ovlivnění normami Evropské unie. Pátá kapitola text doplňuje o možnosti zjišťování a monitorování existence diskriminace v českém prostředí. Závěrečná kapitola šestá se věnuje zhodnocení souladu právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a její slučitelnosti s akty práva Evropské unie.

1.1 Obecná charakteristika

Základem správné orientace v dané problematice diskriminace je obecné vymezení základních pojmů. Ačkoli je termín diskriminace dennodenně používán v běžném životě, ne vždy je všem srozumitelný a správně chápán a ne vždy je zřejmé, co konkrétně zahrnuje, což následně vede k různým pojetím a výkladům. Často je také zaměňován, ne zcela správně, s nespravedlností.

Základními pojmy jsou diskriminace, rovnost, rovné zacházení, rozdílné zacházení a svoboda.

Diskriminace je jednání, kterým může být i opomenutí, reagující na rozdílnost, vymezované jako rozlišování, činění rozdílu, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro třídní nebo

společenské postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod.². V obecné rovině se tedy jedná o jakoukoliv situaci, kdy se s nějakou osobou jedná jinak, než s osobami ostatními ve srovnatelné situaci.

Za základní prvky diskriminace lze stanovit jakékoliv důvody, jež jednotlivce nebo skupinu osob z nějakého důvodu vyčleňují v rozporu se zákonem, staví je do nevýhodnějšího postavení v porovnání s většinovou společností. Takovými důvody mohou být zejména věk, příslušnost k určité etnické skupině, zdravotní postižení, víra, rodinný stav, profesní kvalifikace nebo naopak nedostatek kvalifikace, pohlaví atp.³.

Naproti tomu, *za diskriminaci se nepovažuje* například rozdílné zacházení v přístupu k zaměstnání nebo povolání uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo odborného vzdělání, které je pro řádný výkon konkrétního zaměstnání nebo povolání nezbytné nebo jde o racionálně podložený požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon dané profese ve vztahu k obsazované pracovní pozici, jakož i rozdílné zacházení v případě, kdy se stanoví rozdílná hranice důchodového věku pro muže a ženy. Za diskriminační rovněž nelze označit zacházení především z důvodu pohlaví, věku, náboženství nebo víry či sexuální orientace, je-li takové jednání věcně odůvodněné oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a účelné.

Rovnost je charakterizována rovností občanů před zákonem, která zastírá třídní nerovnost. Ochrana před diskriminací velmi úzce souvisí právě s rovností, která tvoří základní pilíř

² Srov. obec. definice Klimeš, L. Slovník cizích slov. SPN: Praha. 1981. s. 115.

Srov. Hendrych, D. Právníký slovník. 2. rozš. vydání. C.H.Beck: Praha. 2003.

³ Srov. Thompson, N. Antidiscriminatory practise. New York: Palgrave Maxmillan, 2006. s. 13.

demokratického uspořádání států. Rovnost není jen vymezením lidských práv a není možné ji chápat jako jedinou oporu v rámci odůvodnění zákazu diskriminace. Promítá se do celého právního řádu a s vývojem společnosti dochází i k vývoji a změnám v legislativním prostředí⁴. Může dojít i k situacím, kdy rovnost stojí proti svobodě jednotlivce, v současné době například rovnost vůči ekonomické efektivitě. Lze tedy konstatovat, že problematika rovnosti a diskriminace vychází z politické situace a na základě toho se následně přenáší do právního prostředí.

Rovnost členíme do několika základních kategorií, jimž jsou:

- a) rovnost formální, která přiznává všem stejně a odlišnému odlišně,
- b) rovnost v materiálním smyslu přiznávající stejnému stejně a odlišnému odlišně,
- c) rovnost příležitostí, kdy aby bylo možno rovnosti dosáhnout, musí všichni na počátku stát na stejném výchozím bodě,
- d) rovnost výsledků, kdy všichni dosáhnou cíle.

V praxi jsou časté situace, kdy k řešení konkrétní situace dochází jen v daném okamžiku, aniž by byla posuzována situace v minulosti nebo naopak, aniž by se vzaly v úvahu možné změny v budoucnosti.

Rovným zacházením rozumíme takové jednání, kdy je se všemi jednáno stejně, tzn., jde o jednání, které odstraňuje důsledky diskriminace anebo vyrovnává nevýhody, které mohou diskriminaci zakládat, například zajišťování rovných příležitostí, povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení v oblasti odměňování, pracovních podmínek atd. Právem na rovné zacházení je právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.

⁴ Srov. opak. cit. pozn. 3 Thompson, N. Antidiscriminatory practise. kap. 4, 5, 6.

Z oblasti rovného zacházení jsou vyňaty zákonem stanovená ujednání např. v oblasti ochrany zdraví při práci, dále ustanovení vyplývající ze zvláštních právních předpisů, zejména v oblasti požadované odbornosti nebo v případě odůvodněného požadavku vůči konkrétní pracovní činnosti⁵.

Rozdílné zacházení je naproti tomu takové jednání, kdy je, ať již oprávněně nebo neoprávněně, s jednotlivci zacházeno rozdílně.

Pojmu *svoboda* se z etického hlediska používá v nejrůznějších obměnách. Setkáváme se se svobodou politickou, svobodným rozvojem osobnosti, svobodou žen aj. V nejširším slova smyslu znamená svoboda určitou volnost neboli možnost existovat a projevit se podle svého, což je možností sebeurčení. Řadíme sem například svobodu svědomí, náboženského vyznání, volby povolání i svobodu názoru. Zastánci absolutní svobody předpokládají, že mohou dělat, co chtějí, že nesmí být nikým omezováni. Domnívám se ovšem, že neomezujeme-li sebe, omezujeme druhé. Z tohoto důvodu svobodné právní státy zaručují každému člověku svobodu projevu, vzdělání, víry apod. a současně zákony vymezují, do jaké míry lze svobodu užívat. Vlastní svoboda nesmí být na úkor svobody druhého, jak například hlásá fašismus nebo rasismus. Svoboda člověka je proto relativní, tedy omezená.

Anarchisté tvrdí, že svoboda jednotlivce je neomezená a nesmí ji omezovat ani státní moc či právní řád. Společnost podle jejich pravidel nesmí nikoho k ničemu zavazovat, nikoho trestat a žádná autorita nemá, dle jejich názoru, právo určovat, co jednotlivec může činit a co nesmí⁶.

⁵ Fialová, I. a kol. Diskriminace a právo, Gender Studies: Praha, s. 6.

⁶ Příkazský, J.V. Učebnice základů etiky. Karmelitánské nakladatelství: Kostelní Vydří, 2000, s. 39.

Jiný názor vylučuje jakékoliv morální zásady a svobodným je tak jen ten, který se oprostil od jakékoli morálky a žádná autorita mu v tom nemá bránit. *Listina základních práv a svobod* proto zaručuje v článku 17 odst. 2, že „každý má právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem nebo jiným způsobem.“, naproti tomu zneužití svobody předchází v článku 17 odst. 4:⁷ „Svobodu projevu a právo vyhledávat a šířit informace lze omezit zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti“. Každý úkon člověka je svým charakterem indiferentní, to znamená, že není ani dobrý ani špatný. Zda je dobrý nebo špatný stanoví zákonodárce.

1.2 Diskriminace a rovnost a jejich historický vývoj

1.2.1 Světový vývoj

Z historických pramenů víme, že v každé době se společnost řídila určitými pravidly a zákony. Již od počátků členění dějin je možné se setkávat v menší či větší míře s problematikou rovnosti ve společnosti. Starověk byl ztotožňován s epochou vysoké klasické civilizace antického Řecka a Říma, které položily základy humanizaci a zejména přirozenoprávním teoriím, známým již v před Sokratovské řecké filozofii, ale především v učení Platóna a Aristotela, které za měřítko všech věcí považuje člověka, a za zdroj veškerého poznání považují rozum. Dualistický přirozenoprávní přístup rozlišuje mezi právem tzv. daným, tj. vytvořeným lidmi např. ve formě zákonů a právem přirozeným⁸, které je na daném právu nezávislé. Vymezením přirozeného práva,

⁷ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění.

⁸ Např. teologická koncepce přirozeného práva jako práva daného lidské společnosti bohem, naturalistická považující přirozené právo za produkt přírody, racionalistická koncepce spatřující zdroj přirozených práv v rozumovém poznání apod.

jakožto stále platného a nepodléhajícího žádným okolnostem, lze odvozovat existenci základních lidských práv⁹.

Navzdory tomuto výraznému posunu vpřed v oblasti myšlení a vyspělosti těchto kultur, nadále přetrvávalo otroctví a rovnoprávnost se vztahovala jen na občany¹⁰.

Velmi propracovaný právní systém nalezneme ve starověkém Římě. Z raného, ale již v té době tvořivého výkladu římského práva kněžími se od počátku 3. století před Kristem vyvíjela světová jurisprudence. Právní systém se vyvíjel postupně, nejprve z obyčejových pravidel a později, kolem 5. stol. před Kristem, byl formulován v *Zákonech dvanácti desek*¹¹. Tyto desky byly vystaveny na římském Foru a každý vzdělaný Říman je znal z paměti. Tento kodex se považoval za pramen veškerého veřejného a soukromého práva.

Pojem právo chápali Římané jako právní řád, který představoval souhrn právních norem, nazývané právem objektivním. Subjektivní právo obsahovalo oprávnění něco mít, užívat či žádat.

Zákonem byl chápán všeobecný rozkaz shromážděného národa nebo lidu, přijatý na návrh magistrátu. K návrhu takového zákona byli jen oprávnění konzulové, praetoři, tribun lidu, později i císař.

Přestože v současné době můžeme obdivovat demokratické prvky a rozvinutost římského práva, které se stalo základem a pramenem pro vznik práva římského, s ohledem na způsob života římské společnosti a její členění, nejednalo se o společnost zajišťující rovné zacházení a svobodu všem členům společnosti.

⁹ Srov. „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“, Čl. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění.

¹⁰ Knapp, V.: Teorie práva, 1. vydání. Praha, C.H. Beck 1995, s. 6.

¹¹ Lex duodecim tabularum.

Za subjekt práv a právních povinností se považovala tzv. osoba přirozená. Osobní právní postavení člověka (*status hominis personae*) záleželo na tom, zda byl svobodný (*liber*) nebo otrok (*servus*), zda byl občanem římským (*civis Romanus*) nebo neobčanem (*peregrinus*), a dále jaké bylo jeho postavení v rodině. Svoboda byla podle práva základní podmínkou osobnosti v právním smyslu. Pouze svobodní byli osobami ve smyslu právním. Otroci byli zcela nezpůsobilí k právům a povinnostem. Byli pokládáni za věc a byli pouze objektem práva¹².

Středověk v celé řadě linií kontinuálně navazoval na dědictví Antiky a Římské říše. V různých částech Evropy se vývoj lišil. Vznikl nový systém kombinující principy správy a vlastnictví, zvaný feudalismus, a v průběhu 7. století se rozvinul ve vazalský a lenní systém, jehož základem byl osobní vztah věrnosti vazala k seniorovi, kterým byl král nebo výše postavený feudál. Vznikl nový systém hodnot, pojmání světa, času, prostoru a člověka, osobité vztahy mezi jedinci a sociálními skupinami, které zakládaly právní řád. Přijetím křesťanství se křesťané sjednocují a propojují se vzájemně zvláštní solidaritou, která se později projevuje i v sociální oblasti, např. vystupování církve proti prodeji křesťanů do otroctví nebo proti mrzačení lidí. Projevem celkového uspořádání feudální společnosti bylo učení o trojím lidu, na základě kterého se lidé dělili na osoby duchovní, na světskou aristokracii a na lid. Středověk uznával, že člověk se do svého společenského postavení rodí, a proto bylo respektováno i nadřazené postavení dynastií a urozených (šlechty).

¹² Balík, St., Balík. St. ml. Rukověť k dějinám římského práva a jeho institucí. 2. rozš. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. s. 80.

Jak již zmiňuji výše, antické a středověké společnosti nebyly založeny na principu rovnosti, ale byly uspořádány hierarchicky. Práva a povinnosti jedince neurčovala hodnota jedince jako lidské bytosti, ale rod nebo postavení. Myslitelé od Aristotela po Tomáše Akvinského s lehkostí odůvodňovali podřízenost žen a otroků jejich údajnou vrozenou méněcenností, iracionalitou a nutností dohledu a vedení, které bylo svěřeno svobodným mužům.

Významným posunem v historii bylo přijetí Magny charty libertatum. Od počátku středověku měla anglická šlechta, která se opírala o velký pozemkový majetek, silné postavení. V Anglii sílil boj mezi královskou mocí a šlechtickou opozicí. Šlechta účinně brzdila upevňování panovnické moci. Využila svízelné situace krále Jana Bezzemka a spolu s londýnským měšťanstvem si vynutila roku 1215 vydání *Velké listiny svobod (Magna charta libertatum)*, která zabraňovala zneužívání moci králem a upravovala vzájemná práva a svobody.

Až uvolněním feudálních vazeb a nástupem merkantilistického kapitalismu začala být rovnost organizujícím prvkem ve společnosti. Větší ekonomickou svobodu jednotlivce v obchodování na volném trhu provázela větší politická svoboda v souvislosti se získáváním moci. V tomto prostředí očekávání a změn vznikl liberalismus. Anglický filozof John Locke požadoval vytvoření takového řádu ve společnosti, který bude na základě vzájemné rovnosti chránit základní lidské hodnoty, život, svobodu a majetek. Zasazoval se o ochranu vlastnictví, vytvoření univerzálních zákonů a nestranných soudců. Ve svém díle *Druhé pojednání o vládě* zachycuje duch doby výrokiem „*lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí*“. To se projevilo v zásadě smluvní svobody, která byla založena na předpokladu rovných stran, tedy abstraktní smluvní rovnosti nezávislé na tržní realitě. Ani tato

smluvní svoboda nepokrývala všechny skupiny. Vyloučení byli otroci, černoši, Cikáni, nemajetní, náboženské menšiny ale i ženy, a to na základě argumentu, že základní právo na svobodu a rovnost náleží jednotlivci jen na základě jeho racionality. A protože výše uvedené skupiny obyvatel byly považovány za iracionální, nemohly být nositeli práv, která náležela bytostem racionálním¹³. Vzhledem k tomu, že otroctví nebylo v té době považováno za nezákonné, kolonialismus vzkvétal a ženám bylo upíráno nejen právo vlastnit majetek a právo volební, ale i práva k vlastním dětem, docházelo tak ke koexistenci přetrvávajících a nezpochybňovaných vztahů dominance vedle vznikající zásady rovnosti¹⁴.

Přirozenoprávní myšlenka, že všichni lidé jsou stvořeni stejně a jsou obdařeni svým stvořitelem nezcizitelnými právy, jako např. právo na život či svobodu, se stala základem pro vydání *Deklarace nezávislosti spojených států (Declaration of Independence)* z roku 1776 Thomasem Jeffersonem. Boj za svobodu a rovné postavení zejména černošského obyvatelstva však trval ještě mnoho desítek let.

Velký význam mělo rovněž přijetí prvních deseti dodatků Ústavy spojených států, které nabyly účinnosti roku 1791, a jsou známy jako *Listina práv (Bill of Rights)*¹⁵.

Přestože se rovnost stala skutečným nástrojem boje proti rasismu a diskriminaci, bylo dosahováno pokroku jen velmi pozvolna. Ačkoli se postupně odstraňovaly všechny překážky k dosažení rovnosti, přesto docházelo k diskriminaci žen nebo národnostních menšin na pracovním trhu, v sociálním

¹³ Fredman, S. *Women and the Law*. Clarendon Press. 1997. kapitola 1.

¹⁴ Fredman, S. *Antidiskriminační právo*. Multikulturní centrum Praha: Praha, 2007. s 15.

¹⁵ Filip, J. Koudelka, Z. Kroupa, J. Svatoň, J. Šimíček, V. Vlčková, R. *Soudobé ústavní systémy*. Masarykova univerzita Brno, 1996. s 49.

zabezpečení, v odměňování. Vystala tedy potřeba přijetí zákonného zákazu diskriminace a nerovného zacházení, tedy přijetí antidiskriminační legislativy.

První zákon o rasové diskriminaci vznikl ve Velké Británii v roce 1968. Upravoval první zákonné omezení diskriminace v zaměstnání, vzdělání a ve službách. Byl ale slabý a neúčinný. Následoval zákon o rovném odměňování, zákon o diskriminaci pohlaví a zákon o rasových vztazích doplnila legislativa o diskriminaci pohlaví Evropských společenství. Zákonný rámec pro diskriminaci z důvodu zdravotního postižení byl vytvořen v roce 1995.

Ani přes 30 let existence antidiskriminační legislativy se nepodařilo vymýtit všechny diskriminační struktury, jakými jsou např. stále existující rozdíly v odměňování žen a mužů. Inkorporace *Evropské úmluvy (Human Rights Act)* o lidských právech zavedla řadu nových důvodů diskriminace. Na základě směrnic Evropské unie bude přijata legislativa zakazující diskriminaci na základě náboženství, sexuální orientace a věku.

1.2.2 Historický vývoj v českých zemích

V zemích českých obecně hrálo právo v regulaci společenských vztahů nepoměrně menší roli. Regulovalo méně společenských vztahů a stát disponoval jen nedokonalým aparátem k jeho prosazení, a z tohoto důvodu muselo velmi často ustoupit před reálnou silou, která byla zpravidla tím, co rozhodovalo v prosazení zájmu proti vžitým zvyklostem. A často se promítala i do samotné tvorby práva¹⁶.

Jako každé právo usilující o vymanění se z tradičních rodových a kmenových struktur se i české středověké právo opíralo zejména

¹⁶ Srov. např. Bílý, J. L. *Právní dějiny na území ČR*. Praha, 2003.

o právní obyčeje, později doplňované nepříliš častými královskými zákony. Takové zásahy však nebyly výrazem právo tvorné činnosti, ale spíše mocenským projevem faktické síly panovníka. O nejstarších královských zákonech se dochovaly jen sporadické zprávy. V době Přemyslovců byly vyhlašovány ústně a tak se jejich známost udržovala především tradicí. Písemně se zachycovaly až později, a to jen zřídka. Mezi zákony a právními obyčeji se proto nedělal rozdíl. Nová pravidla, např. v podobě dekretů nebo statutů, měla většinou jen dočasný charakter a zavazovala přímo jen toho, kdo je vydal (*leges temporales*) a po jeho smrti byla zachována jen ve formě vžitého právního obyčeje.

Raně středověké královské zákony měly nejčastěji formu privilegií, jako souborů výsad směřovaných určité osobě, skupině osob nebo teritoriu za úzkého spojení s křesťanským náboženstvím a církví. Prvním právním aktem českého panovníka, který se dochoval díky záznamu v Kosmově kronice, jsou *Břetislavova dekreta*¹⁷, v nichž mimo jiné prosazoval monogamní manželství, slušné zacházení s ženami a tresty, bylo – li s nimi krutě zacházeno.

Nejstarší české právní akty byly jen dílčího charakteru. V té době ve střední Evropě neexistovaly podmínky pro kodifikaci obyčejového práva v takové podobě, jakou známe z počáteční fáze vývoje v západní Evropě (*leges barbarorum*).

Středověká společnost se opírala o právně zakotvenou nerovnost jednotlivých vrstev, pro které platily v zásadě ucelené a samostatné soubory právních norem (*stavovský partikularismus*).

Ve specifickém postavení se nacházely nemanželské děti a sirotci, které byly středověkým právem celý život diskriminovány.

¹⁷ Decreta Břetislai ducis, Hvězdná dekreta z roku 1039, která mj. obsahovala ustanovení k ochraně základních principů křesťanské morálky, dokládající, že v polovině 11. století stále v Čechách přežívaly pozůstatky pohanských kultů, Kosmova kronika s. 81.

K lepší ochraně těchto dětí české právo postupně precizovalo postavení poručníka.

Středověká Evropa už od počátku 14. století zápasila s ekonomickou stagnací, která se promítla i do morální krize společnosti. V Českých zemích se zrodilo první velké církevní reformační hnutí – husitství, po němž následovala řada náboženských a sociálních vystoupení s hluboce demokratickým obsahem i jinde v Evropě. Politickým programem hnutí se stala dohoda z roku 1420, označovaná jako *Čtyři pražské artikuly* obsahující základní cíle husitského hnutí. První článek obsahoval podávání svátosti „*pod obojí způsobou*“ neknežím a kalich jako symbol přijímání svátosti oltářní. Do té doby byli oprávněni přijímat posvěcenou hostii a víno jen kněží, zatímco ostatním byla podávána jen hostie. Tím husité zrovnoprávnili všechny účastníky bohoslužby.

Druhý článek zakazoval trestání všech hříchů odporujících božímu zákonu, třetí požadoval svobodu kázání slova božího, resp. volnou propagaci husitských zásad, a čtvrtý prohlašoval, že kněžím nepřísluší světské panování.

Pozdější budoucí podobu habsburské monarchie ovlivnily vedle bezprostředních zásahů do organizace státního aparátu a středověkých samosprávných institucí i reformy osvěcenských panovníků. Nařízení panovníka, která regulovala postavení obyvatelstva, jsou známa jako *robotní patenty*, z nichž nejvýznamnější je *tereziánský robotní patent* z roku 1775 vydaný Marií Terezií, který upravoval jednak míru robotní povinnosti, výši peněžních dávek jednotlivých skupin závislého obyvatelstva, nakládání se stížnostmi obyvatelstva, které členil do 11 tříd, přičemž podruzi v první třídě byli zatíženi největší robotní

povinností a nejmajetnější sedláci v nejvyšší třídě odváděli největší dávky.

Josef II. v návaznosti na robotní patenty v roce 1781 *patentem zrušil nevolnictví*, kterým zrušil formy osobní závislosti venkovského obyvatelstva k vrchnosti a tím nutnost získávat souhlas k řemeslu, sňatkům apod. Systém osvícenských reforem doplňuje přijetí *tolerančního patentu z roku 1781*, kterým panovník zavedl náboženskou svobodu pro příslušníky augsburské, helvetské a řeckopřavoslavné konfese a uvolnil i některá omezení Židů.

V polovině 18. století zavedením konstitučního režimu došlo v Rakousko-Uhersku k vytvoření příznivé atmosféry pro další prohlubování demokratických reforem. Říšská rada vytvořila pro západní část monarchie několik dílčích zákonů, které zaručovaly jednotlivá občanská práva a upravovaly jejich výkon¹⁸. Do tohoto období spadá rovněž zavedení volebního práva do zemských sněmů.

Po rakousko-uherském vyrovnání schválila říšská rada v roce 1867 pro západní část monarchie označované jako Předlitavsko¹⁹ sérii zákonů, které tvořily základ *tzv. prosincové ústavy* a Předlitavsko se tak stalo demokratickou monarchií s parlamentním režimem a zajištěnými základními občanskými a politickými právy.

Ústavní návrh vycházející z bratislavské březnové ústavy v roce 1848, *tzv. Kroměřížský návrh*, upravoval výčet základních občanských práv. Návrh vycházel z přirozenoprávního pojetí a považoval základní občanská a politická práva jako práva

¹⁸ Např. svoboda tisku, osobní a domovní svoboda, spolčovací a shromažďovací právo.

¹⁹ Západní část monarchie v roce 1867 tvořily království České, Dalmatské a Holičské a Vladiměřské s velkovévodstvím Krakovským, dále arcivévodství Dolnorakouské a Hornorakouské, vévodství Krajinské, Korutanské, Horno a Dolnoslezské, Salcburské a Štýrské, markrabství Moravské a Istrijské, knížecí hrabství Tyrolské, Gorické a Gradištské, město Terst s okolím a země Vorarlberg.

přirozená, vrozená a nezcizitelná. Do praxe však ústava ani katalog občanských práv uvedeny nikdy nebyly.

Prosincová ústava z roku 1867, která platila jen v západní části monarchie se sestávala ze série zákonů, mezi nimiž byl i základní zákon o všeobecných právech občanů č. 142/1867 ř.z., který zaručoval občanům západní monarchie řadu základních práv a svobod a osobní sféru svobody vymezil tak, aby do ní stát nemohl svými úředními akty zasahovat, a dále zákon o právu shromažďovacím č. 135/1867 ř.z. garantující občanům základní lidská práva a politické svobody. Tato prosincová ústava platila až do zániku habsburské monarchie.

Ucelený katalog občanských práv, který byl skutečně uveden v život, obsahovala tedy až prosincová ústava z roku 1867. Základním státním zákonem o všeobecných právech státních občanů č. 142/1867 ř.z. zakotvil jednotné státní občanství, rovnost občanů před zákonem, rovný přístup ke státním úřadům, volnost pohybu, osobní a domovní svobodu, svobodu víry a svědomí, volby povolání aj.²⁰. Zanikla tak vrstva závislých obyvatel a všichni se stali rovnoprávními občany.

V této době vznikly i občanský soudní řád, obchodní zákoník a další významné předpisy, které zásadně ovlivnily úpravu pracovních podmínek a sociálního zabezpečení dělnictva.

Pracovní vztahy mezi podnikateli a jejich pracovníky však přetrvávaly ještě v duchu cechovní úpravy. *Živnostenský řád* č. 227/1859 ř.z. vycházející z požadavků liberalismu, jehož

²⁰ První pokusy o zakotvení občanských práv se objevují již v době příprav dubnové ústavy v roce 1848. Na základě přirozenoprávní koncepce a za použití vzoru belgické ústavy byl vytvořen poměrně rozsáhlý katalog základních občanských práv, zahrnující svobodu osobní, náboženskou, volnost pohybu aj. Úpravou občanských práv se zabývali i poslanci ústavotvorného shromáždění z roku 1848, i oni se hlásili k přirozenoprávní koncepci vymezení přirozených, vrozených a nezcizitelných základních občanských práv. Tradiční výčet těchto práv, jak jsou známa z francouzského Prohlášení práv člověka a občana, najdeme v původní verzi ústavního návrhu, který připravil v srpnu 1848 František Ladislav Rieger.

podstatnou částí byly předpisy pracovní, upravil alespoň částečně poměry dělníků v živnostenských podnicích a továrnách a *horní řád č. 146/1854 ř.z.* pro zaměstnance v hornictví. Princip smluvní volnosti umožňoval zaměstnavatelům vynutit si výhodné podmínky pracovních smluv včetně požadavku „věrnosti, poslušnosti a úcty“, kterou měli projevovat zaměstnavateli. Dělník mohl být kdykoliv propuštěn. Sám ze své vůle ale zaměstnání opustit nemohl. Naopak, pokud dělník bez zákonného důvodu předčasně ukončil pracovní poměr, mohl být nejen trestán (pokutou i vězením až na dobu 3 měsíců), ale i policejně donucen k návratu. Postupně se však dělnictvo stávalo stále výraznější politickou silou, zejména v souvislosti s rozšiřováním volebního práva, a nebylo tedy tak snadné je obcházet, což výrazně ovlivnilo i pracovněprávní vztahy.

Výše zmíněný živnostenský řád zpřísnil podmínky pro zaměstnávání starších dětí a práci dětí mladších 10 let v průmyslových podnicích zakázal zcela. Došlo i úpravě pracovních poměrů v hornictví, v němž přetrvávaly tradice feudálního horního práva, a kde do té doby byla povolena práce dětí v neomezené míře. *Zákon č. 115/1884 ř. z. o úpravě pracovních poměrů v hornictví* byl přijat až jako důsledek dělnických nepokojů. Nově povoloval práci dětí od 12 let, ovšem jen se souhlasem rodičů a na povrchu, zakazoval noční práci dětem, důsledně se mělo dbát na rozvržení pracovní doby tak, aby nepřekážela školní docházce a na dodržování pracovních přestávek.

Právní postavení dělníků se postupně zlepšovalo přijetím dalších předpisů a zavedením *všeobecného nemocenského pojištění (zákon č. 33/1888 ř. z.)*, *zákonem o úrazovém pojištění*

(zákon č. 1/1888 ř. z.)²¹, zákonem upravujícím nedělní a sváteční klid (zákon č. 21/1895 ř. z.) apod.

Tzv. ochranné zákonodárství se ovšem nevztahovalo na poměry čelední, služebnictvo a domácké pracovníky (právní poměry osob pracujících v domácnostech zaměstnavatele ve městech a zejména na vesnici, vycházely z kárné pravomoci pána nad čeledínem a znevýhodňovaly pracující co do práva na volný čas, odpočinek, mzdové nároky, do kterých se započítávaly i náklady na stravu a byt.) Tato kategorie zaměstnanců tak byla chráněna jen minimálně.

Vzorem pro nový občanský soudní řád z roku 1895 byla německá úprava. Opíral se o obecně přijímaný a ústavně zakotvený princip rovnosti občanů před zákonem²².

V roce 1907 se naplnily snahy o zakotvení *penzijního pojištění soukromých zaměstnanců* zákonem č. 1/1907. Veřejným zaměstnancům se penze poskytovala zpravidla jako součást jejich pracovního poměru ve formě tzv. definitivního státního penzijního pojištění. Pojištění obchodních pomocníků bylo upraveno v roce 1910 a právní postavení státních úředníků a zřízců později upravil zákon č. 158/1914²³.

Společenské změny vedly i k novelizaci občanského zákoníku. První návrh měla vypracovat komise, v níž zasedal výkvět rakouské civilistiky, jako např. Unger, Randa, Steinbach, Klein, Schey, Madeiski. Ale pro stáří členů neměla práce žádné výsledky. Ministerstvo spravedlnosti tak předložilo vlastní návrh nového

²¹ Úrazové pojištění bylo původně řešeno prostřednictvím pojištění dělníků u soukromých pojišťoven. Tento způsob však nevyhovoval továrníkům ani dělníkům (pojišťovny zdlouhavě zjišťovaly nárok pojištěnce). Přijetí úrazového zákona tak bylo vyhovujícím řešením. Pojišťovna byla oprávněna hojit se na zaměstnavateli v případě, že byl úraz způsoben hrubou nedbalostí nebo úmyslně. Pojištění se vztahovalo jen na velké továrny, dělníci pracující v zemědělství nebo u malých živnostníků tak pojištění i nadále nebyli.

²² Vojáček, L. České právní dějiny. Univerzita Komenského. Bratislava. 2004. s. 157 a násl.

²³ Balík, S. Dějiny státu a práva za kapitalismu do roku 1945. Praha: SNP, 1979 s. 297.

zákoníku. Realizován byl nakonec v podobě tří dílčích novel, a to ve formě *císařských nařízení* – v roce 1914 zákon č. 276 ř. z., v roce 1915 zákonem č. 208 ř. z. a v roce 1916 zákonem č. 69 ř. z. Občanský zákoník vycházel z přirozenoprávní koncepce a každému, i nenarozenému dítěti, přiznával způsobilost nabývat práva za podmínek stanovených zákonem. Zvláštní ochranu zaručoval i těm, kdo „*pro nedostatek let, pro duševní vadu nebo jiné poměry nejsou způsobilí sami své záležitosti řádně spravovati*“, tj. osobám, které neměli nebo měli omezenou způsobilost k právním úkonům. Přidělením opatrovníka tak mohla hájit své zájmy i osoba, která tak z jakýchkoli důvodů nemohla učinit sama (nenarození, mentálně zaostalí, nepřítomní atd.).

Třetí dílčí a nejobsáhlejší novela, obsahující více než 200 paragrafů a 6 oddílů, se mimo jiné věnovala i úpravě ustanovení o osobních právech.

V souvislosti s výsledky I. světové války vzniká prozatímní vláda československá. Tato prozatímní vláda vydala 16. října 1918 v Paříži *Prohlášení nezávislosti československého národa*. Koncipoval je T. G. Masaryk podle vzoru *Prohlášení nezávislosti Spojených států amerických* a označuje ji jako *Washingtonskou deklaraci*. Prohlášení obsahovalo mimo jiné základní zásady budoucí ústavy, rozsáhlá práva a svobody, rovnoprávnost mužů a žen a zrušení šlechtických titulů a dalekosáhlé hospodářské a sociální reformy. Práva menšin měla být zabezpečena principem poměrného zastoupení. Prohlášení se tak stalo koncepcí ústavy nového státu.

První ústavou Československé republiky přijatou dne 13. listopadu 1918 byl *zákon č. 37/1918 Sb., o Prozatímní ústavě*. Jednalo se o ústavní provizorium provizorně vytvářející ústavní orgány státní moci, platné od vzniku samostatného

Československa do roku 1920, kdy byla nahrazena *Ústavní listinou Československé republiky* (zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky). V platnosti zůstala bez ohledu na období roku 1938 až do května 1948. Základní práva a svobody staví na idejích přirozeného práva. Zakotvila zásady rovnosti, svobody osobní, majetku, tiskové. Zaručovala právo spolkové, shromažďovací, svobodu svědomí a projevu, rovnost a svobodu v důstojnosti i právech²⁴.

Ústavní zákon ze dne 9. května 1948 Ústava Československé republiky, v článku III. odst. 2 zaručuje všem svým občanům, mužům a ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a péči o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí, v odst. 3 pak zaručuje všem občanům právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po práci. V kapitole první pak upravuje v paragrafech 1 a 2 rovnost a svobodu občanů.

Postupně docházelo ke stále stručnějším vymezením rovnosti a *Ústavní zákon č. 100/1960 Sb.* ve znění zákona č. 144/1968 Sb. se omezuje již jen na zabezpečení možnosti a prostředků všestranného rozvoje národnostním menšinám. V čl. 1 a v čl. 3 jim zaručuje právo na vzdělání v jejich jazyce, všestranný kulturní rozvoj, právo užívat svého jazyka v úředním styku, právo spolčovat se v národnostních kulturních společenských organizacích a právo na tisk a informace v jejich jazyku.

Tato poslední předlistopadová Ústava byla nahrazena až zákonem č. 23/1991 Sb., ústavní zákon ze dne 9. ledna 1991, kterým se uvozuje *Listina základních práv a svobod* jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské federativní

²⁴ V hlavě páté upravuje občanská práva a svobody a v hlavě šesté ochranu menšin národnostních, náboženských a rasových.

republiky a po zániku ČSFR jsou základní práva a svobody lidí zaručena usnesením předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění zákona č. 162/ 1998 Sb.

2. Pojem, definice a formy diskriminace

Principem demokracie je úcta k důstojnosti všech občanů a zejména pak dodržování jejich práv, která jsou občanům garantována z předpisů národních i mezinárodních²⁵. Rovné příležitosti pro všechny občany jsou principem, který má jednotlivcům i skupinám umožnit rozvíjet své schopnosti, zapojovat se do rodinného, společenského, politického i ekonomického života, aniž by byli omezováni jakýmkoliv překážkami, omezeními nebo předsudky. Rovností tak rozumíme základní lidské právo nejen před zákonem (*de iure*), deklarované zákony, ale především rovnost skutečnou (*de facto*), uplatnitelnou v praxi, tj. příležitost realizovat svá lidská práva. Za účelem dosažení tohoto cíle je nezbytný institucionální a legislativní rámec, který zajišťuje naplnění těchto zásad.

Ačkoli se s termínem diskriminace setkáváme v podstatě denně ve všech formách médií i v běžném životě, a přestože nám tento pojem již zevšedněl, přesto bývá v praxi často neuchopitelný, nepřesně vykládán a tabuizován. Jedním z důvodů je i nedostatek odborné literatury zaměřené na danou problematiku. Dokonce i některé odborné učebnice obsahují k problematice diskriminace jen několik obecných frází. Jednou z příčin může být i nesprávný argument, že opatření proti diskriminaci omezují svobodu ostatních. Z morálního hlediska není možné diskriminaci legitimně odůvodnit. Brání občanům ve svobodném rozhodování, v možnosti plnohodnotně se zařadit do společenského života, z nemateriálního hlediska je poškozují na důstojnosti, na možnosti prosazovat své názory apod. Domnívám se, že nezanedbatelná je

²⁵ Z vnitrostátních např. Ústava, Listina základních práv a svobod, zákonná úprava; z mezinárodních Všeobecná deklarace lidských práv, Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, směrnice Evropského společenství aj.

i nehospodárnost, kterou diskriminace způsobuje vyloučením jednotlivců nebo skupin ze společnosti, jejíž dopad je několikanásobný. Připravuje stát o prostředky vynaložené na sociální podporu vyloučených jednotlivců nebo skupin, o možný příjem do státního rozpočtu, má vliv na páchání majetkové kriminality apod. Problematika diskriminace se tak stává předmětem obecné důvodnosti a přiměřenosti právního chování a jednání.

Jak jsem již zmínila v předchozí části, vychází pojem diskriminace z latinského slova „*discriminare*“ a jeho významem je identifikace rozlišování nebo rozdělování. Rozlišování samo sobě není nutně negativním pojmem. S rozlišováním se setkáváme v průběhu celého života a pro určité situace je často nezbytné a nutné vzít rozdíly mezi lidmi v úvahu nebo je zohlednit, jako např. mladistvé, tělesně postižené nebo těhotné ženy. *„Každý člověk je neopakovatelným individuem s rozdílnými vlastnostmi, schopnostmi, zkušenostmi atd. Tyto rozdíly nedovolují nalézt ve společnosti dva stejné jedince, tím méně lze takovýto ideál rovnosti v celé společnosti nastolit.“*²⁶.

Na rozdíl od obecného pojetí v právním prostředí nebyl tento pojem nikdy chápán jako abstraktní, ale vždy se vztahoval ke konkrétním právním instrumentům. Proto i moderní demokratická společnost v právním řádu zakotvuje pravidla, jimiž lze od sebe odlišit jednotlivce či skupiny lidí, zejména z důvodu jejich ochrany nebo zajištění výkonu jejich práv a současně jimi vytvořit prostředí zajišťující rovné zacházení s každým a zabránit v omezování a bránění v realizaci základních svobod a lidských práv v jakékoli oblasti společenského života. Pokud je však termín diskriminace užíván v právních, morálních nebo politických souvislostech, jedná

²⁶ Cit. Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita. Brno, 2001 s. 63.

se o nespravedlivou diskriminaci, která odpovídá procesu, prostřednictvím jehož jsou rozdíly identifikovány, a jako takové jsou užívány na základě nerovného zacházení, což znamená, že jednotlivec nebo skupina osob jsou nebo byli identifikováni jako „odlišní“ na základě věku, pohlaví, rasy, náboženského vyznání apod.

Posuzování, zda se jedná o rozlišování správné, špatné a co je spravedlivé, se mění s dobou a s vývojem společnosti. Proto v současné době nevnímáme diskriminaci jako přirozený výběr nebo odlišování, ale jako omezování v právech a znevýhodňování, založené na neracionálním a neoprávněném důvodu a společnost by měla mít naopak zájem na začleňování znevýhodňovaných jedinců nebo skupin obyvatel do společnosti, aby nedocházelo k jejich ekonomickému, společenskému a jinému vyloučení.

Ačkoli odpůrci diskriminace zastávají názor, že jde o neurčitý a vágní pojem, který nebyl ještě nikdy přesně definován, jedná se o pojem, který je velmi přesně právně vymezen. Prostřednictvím článku 2 Listiny základních práv a svobod se zřetelně vymezují povinnosti jednotlivcům ustanovením „ *nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“. Tím je diskriminace objektivními a jasnými kritérii vymezena a subjektivní vnímání diskriminovaného se nestává kritériem výlučným a určujícím²⁷.

2.1 Definice diskriminace

K definici diskriminace neexistuje jednotný přístup. V důsledku reakce na problémy související s diskriminací vznikají stále propracovanější právní definice a antidiskriminační legislativa se stává složitější a obsáhlejší. Klíčovou je stále zásada rovnosti před

²⁷ Štěpánková, M. Čížinský, P. Antidiskriminace – pravdy a mýty o rovnosti. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007.

zákonem, což vyžaduje odstranění konkrétních právních překážek. Ačkoli došlo ke zlepšení situace určitých skupin obyvatelstva, pro některé skupiny právní rovnost zůstává nedosažitelná a ukazuje se, že rovnost před zákonem sama o sobě nestačí. Volební a majetková práva přiznaná ženám neodstranila struktury odměňování, které nadále zvýhodňují muže, stejně jako základní právo na občanství přiznané etnickým menšinám neodstranilo rasismus a vyloučení ze zaměstnání nebo bydlení na základě barvy pleti. Proto namísto pouhého odstraňování právních překážek je třeba odstranit jednání založené zejména na předsudcích²⁸.

Diskriminací tedy rozumíme úmyslné nebo nedbalostní rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění na základě diskriminačního důvodu (*suspect class, protected class*), za který je zejména považována rasa, barva pleti, národnost nebo etnický původ, zdravotní postižení, manželský příp. rodinný stav nebo povinnosti k rodině, pohlaví, sexuální orientace, věk, jazyk, náboženství a víra, politické nebo jiné přesvědčení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ a majetkový stav, pokud je takové rozlišování směřováno vůči některým jednotlivcům a způsobuje tak jejich nerovné postavení vůči ostatním.

Diskriminační důvod je tedy založen na příslušnosti jedince k určité sociální skupině.

Na základě četných definic pojmu diskriminace lze vymezit několik jejich zásadních rysů:

Základním kritériem všech definic je pojem „vylučování nebo dávání přednosti“, přičemž přítomnost jednoho vyvolává existenci druhého.

²⁸ Opak. cit. v pozn. 14 Fredman, S. Antidiskriminační právo s. 89.

Rovnost práv a rovné zacházení stojí proti diskriminaci. Rovné zacházení a nediskriminaci tak lze považovat za ekvivalentní pojmy²⁹.

Můžeme dále dovést velmi úzkou souvislost mezi pojmy diskriminace a nediskriminace, neboť pokud hovoříme o rovnosti a výhodě nebo nevýhodě, jedná se zároveň o takový způsob jednání, ať již s jednotlivcem nebo skupinou osob, které závisí na tom, jaké jsou poměry k běžnému zacházení.

Diskriminace je charakterizována jako určitý způsob chování vůči jednotlivci nebo skupině osob, které je založeno na některém z diskriminačních důvodů (viz. uvedeno v definici výše), přičemž pouhé rozlišování na základě těchto kritérií nemusí za každých okolností zakládat diskriminační jednání. Tohoto rozměru nabude takové jednání až v okamžiku, stává-li cíl diskriminace do znevýhodněného postavení. Obecně lze tedy za základní atributy označit jak rozdílné zacházení mezi jednotlivci nebo skupinami osob, tak i některý z diskriminačních důvodů, na základě kterých k diskriminačnímu jednání dochází.

Pojetí zákazu diskriminace tak, jak jej definuje článek 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, je třeba vnímat jako svobodu od diskriminace, tedy přesnější vyjádření práva nebýt diskriminován. Zachováním této svobody jsou pak zaručena všechna základní práva a svobody, jak mají být vykládána a aplikována i za situace, kdy je nezbytné jejich provedení zákonem, aby bylo možno se jich domáhat³⁰.

²⁹ Opak. cit. č. 26 Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita. Brno, 2001 s. 67, autor uvádí, že na tomto je založena definice pojmu „stejně odměňování“ pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty, která je obsažena v Úmluvě MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty č. 450/1990 Sb.

³⁰ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění, dále jen „Listina“.

2.2 Formy diskriminace

Diskriminaci lze rozlišit na pozitivní (relativní), negativní (absolutní) a formální.

2.2.1 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace (oprávněná), resp. pozitivní opatření (*affirmative actions*), vyjadřuje takové rozdílné zacházení s jednotlivci, které není namířeno proti nim, nezhoršuje jejich postavení a neomezuje jejich právní status. Jedná se o výjimku ze zásady diskriminace, neboť ačkoli takové jednání naplňuje znaky diskriminace, jde o jednání, které za diskriminaci považováno není, neboť má napomoci dosáhnout relativní rovnosti s ostatními příslušníky společnosti, poskytující výhody nebo opatření, která zvýhodňují ty, kteří jsou ve společnosti jinak postihováni nebo nemají dostatek možností, jak využívat rovných práv. Jedná se především o opatření zohledňující skutečnost, že pouhá formální rovnost není za všech okolností dostatečná, proto jsou přijímána k zabezpečení některých osob nebo skupin osob (nejčastěji příslušníci diskriminovaných skupin), podmíněná danými odlišnostmi, zvláštnostmi daného lidského organismu nebo jinými okolnostmi. Ze stejných důvodů se za diskriminující nepovažují zvláštní opatření, která přihlíží k specifickým potřebám jednotlivců, jež jsou obecně považovány za osoby, které vyžadují zvláštní ochranu nebo podporu³¹.

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

Pozitivně diskriminačně legislativními opatřeními jsou např. pracovněprávní předpisy o zvláštních pracovněprávních podmínkách mladistvých, těhotných žen, tělesně postižených, finanční podpora třetím osobám (např. podpora zaměstnavatelům osob s postižením), upřednostnění menšinového kandidáta v případě dvou uchazečů přibližně stejné kvality při přijímání do zaměstnání (tzv. měkké preference), poskytování zvláštní péče příslušníkům znevýhodněných skupin (např. romští terénní pracovníci zaměstnaní obcemi) apod. Tzv. tvrdé preference, které upřednostňují menšinové kandidáty i v případě, že jsou méně kvalifikovaní než ostatní uchazeči, nejčastěji prostřednictvím kvót povinného zastoupení určitého počtu příslušníků menšiny, zákon nepovoluje.

Cílem pozitivně diskriminačních opatření je snaha přiblížit se co nejvíce ke stavu rovnosti a odstranit neodůvodněné rozdíly.

Pozitivní opatření podléhají určitým omezením; mohou být přijata je dočasně, tj. do doby zaručení rovného zacházení nebo do doby dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen. V oblasti přístupu k zaměstnání příslušník menšiny nesmí být zvýhodněn proti uchazeči s jednoznačně vyššími kvalitami. Pozitivní opatření může být přijato jen za takových okolností, kdy osoba nebo skupina osob, které má toto opatření zvýhodnit, toto opatření skutečně potřebuje, a dále že takové pozitivní opatření je přiměřené, odůvodněné a následně prokazatelné.

2.2.2 Negativní diskriminace

Diskriminace negativní (neoprávněná) působí v porovnání s pozitivní diskriminací opačným směrem a jejím cílem je odeprání určitých práv jednotlivci nebo skupině a tím je postavit do znevýhodněného postavení. O negativní diskriminaci hovoříme v případě, dojde-li k naplnění základních diskriminačních podmínek rozdílného zacházení a diskriminačního důvodu, čímž nastane negativní následek v důsledku porušení rovnosti, za současné neexistence zákonného důvodu a přiměřeného a objektivního ospravedlnění.

Negativní diskriminaci můžeme dále členit na přímou a nepřímou.

2.2.2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací rozumíme takové jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s jinou osobou, a takové negativní rozlišování je založeno na některém z diskriminačních kritérií obsažených v příslušném právním předpisu (např. věk, pohlaví, barva pleti), ačkoli základním principem je, že se stejnými se má zacházet stejně³². Je tedy nezbytné, aby byl zřejmý tzv. diskriminační úmysl diskriminujícího, a to i v případě, že je založen na dobrém úmyslu.

U přímé diskriminace je posuzována konzistentnost v nerovném zacházení, nikoli vlastní obsah takového jednání, a jsou porovnávány nejméně dva způsoby zacházení. Méně výhodné jednání, tedy diskriminační, nastává tehdy, je-li s jedním zacházeno méně výhodně než s jiným. K posouzení takové situace je ovšem třeba porovnání s tzv. komparátorem, tj. osobou opačných vlastností, nejzřetelnější v genderové oblasti, např. u odměňování mužů a žen pracujících ve stejném podniku, vykonávajících stejnou práci nebo odstupňování důchodového věku u mužů a žen³³. V případě, že je zacházeno stejně nebo stejně nevýhodně s oběma zúčastněnými, není porušení rovnosti naplněno³⁴.

Za opomenutí považováno zdržení se jednání, k němuž je osoba povinna, jako např. nezasáhnutí zaměstnavatele v případě vyskytnutí se diskriminačních důvodů na pracovišti.

32 Srov. např. def. Fialová, E. Spoustová, I. Havelková, B. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, 2007, s. 2.

33 Srov. např. rozsudek Evropského soudního dvora Smith v. Advel věc C-408/92 [1994] IRLR 602 ESD – na stížnost mužů na méně příznivé zacházení než se ženami z důvodu pozdějšího odchodu do důchodu ESD rozhodl, že rovnost byla porušena, nicméně k dosažení rovnosti není nutné rušit důchodový věk mužů, ale rovnost lze zajistit zvýšením věku odchodu do důchodu ženám.

34 Srov. např. vývoj legislativy ve V. Británii a Sev. Irsku ve vztahu k právu EU, např. Fredman, S. op. cit. v pozn. 14 a 28, s. 89–92.

2.2.2.2 Nepřímá diskriminace

Za *nepřímou diskriminaci* je pokládáno „takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů³⁵ určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním“³⁶, vždy za podmínky, že příslušné rozhodnutí, kritérium nebo praxe nejsou odůvodněné nebo přiměřené. Rozhodnutím, kritériem nebo praxí (zvyklostí) v podstatě může být jakékoliv chování. Podstatné však je, že musí vycházet z nějakého jednání nebo z opomenutí. Záměr diskriminovat ani vědomost, že dochází k diskriminování, není vyžadován.

Rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací je v přechodu od konzistentnosti typické pro přímou diskriminaci, k obsahu, který je hlavním kritériem nepřímé diskriminace.

Za nepřímou diskriminaci tak lze považovat právně neutrální jednání zaměstnavatele, které ačkoli je v souladu s právem, znevýhodňuje některé zaměstnance z vyjmenovaných diskriminačních důvodů (např. požadavek zaměstnavatele na znalost cizího jazyka pro všechny pozice, včetně pomocných prací, kde tento požadavek nemá žádné opodstatnění).

Dále rozlišujeme *diskriminaci formální*, která představuje případy rozdílného zacházení v situacích objektivně srovnatelných, *materiální*, zaobírající se případy stejného/rovného zacházení v situacích objektivně nestejných/nerovných (jedná-li se o rozdílné zacházení v situacích, které jsou objektivně nesrovnatelné, nejde o diskriminaci) a dále *právní a faktickou*.

Jak je zřejmé z výše uvedeného, je diskriminace celospolečenským problémem, na který je třeba pohlížet

³⁵ Hlavními diskriminačními důvody jsou např. pohlaví, rasa a etnický původ, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace a náboženství, víra nebo skutečnost, že je osoba bez vyznání.

³⁶ Zákon o zajištění rovného zacházení a ochraně před diskriminací.

komplexně jak z hlediska společenského přístupu k ohroženým skupinám, tak i z pohledu právní úpravy.

2.3 Právní základ

Zásadu zákazu diskriminace, resp. zásadu rovnosti v právech, lze považovat za jeden ze základních pilířů demokratické společnosti, a to nejen v oblasti veřejnoprávní ale i soukromoprávní, v níž se nejčastěji s diskriminačním chováním setkáváme. Nezbytným předpokladem pro úspěšný boj s diskriminací je zejména nastolení obecné praxe, obsahující obecné povědomí společnosti o skutečnosti, že jakékoliv nerovné zacházení s jednotlivcem nebo skupinou znevýhodněných osob není správné, v souladu s právem ani normální. Antidiskriminační legislativa je v potírání diskriminace východiskem, ale nelze zastávat názor, že sama o sobě je řešením. Nejdůležitější roli v tomto boji musí zaujímat stát, který má zajišťovat členům společnosti dodržování zásady rovnosti a nediskriminace, garantovat prevenci a potírání diskriminačního jednání a důsledně chránit oběti takového jednání, kterým byla jejich zákonná práva odepřena. Aby takové prostředí ve společnosti mohlo být nastoleno, je nezbytné přijmout takové právní normy, které budou zřetelně a souhrnně definovat diskriminaci a prostředky nápravy nebo právní pomoci obětem. Za situace, kdy komplexní právní úprava je nedostatečná nebo chybí a role státu, který by měl působit na zvyšování povědomí ve společnosti o škodlivosti diskriminace, jejímž cílem se může dříve nebo později stát každý, je postoj společnosti k takovým jevům netečný.

V porovnání s ostatními zeměmi Evropského společenství byla česká právní úprava v důsledku nepřijetí antidiskriminačního

zákona roztržštěná, nekomplexní a chyběl přesně stanovený systém právní ochrany obětí.

2.3.1 Národní právní úprava – právní zakotvení základních práv a svobod

V lednu 1991 byla Federálním shromážděním ČSFR přijata Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“) spolu s uvozujícím ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. Při vzniku samostatné České republiky byla beze změny přejata (recipována) do právního řádu České republiky a tvoří, ve smyslu čl. 3 a čl. 112 Ústavy, *součást jejího ústavního pořádku*. Uvozující ústavní zákon č. 23/1991 Sb. převzat nebyl, avšak relevantní část jeho obsahu byla zakotvena v základních ustanoveních Ústavy.

Již ze samotného označení vyplývá, že Listina není ústavním zákonem. Její právní povaha není jednoznačná³⁷. Listina zde navazuje na historické vzory, jako byly např. *Deklarace práv a člověka* nebo *Bill of Rights (Listina práv)*, a vychází z přirozenoprávního pojetí základních práv a svobod. To znamená, že stát tato práva nevytváří, resp. nedává, ale existují nezávisle na státu, který je pouze vyhlašuje³⁸.

Listina vyjadřuje *podstatné náležitosti demokratického právního státu* ve smyslu čl. 1 a násl. Ústavy, jejichž změna je podle čl. 9 odst. 2 Ústavy nepřípustná. Takové změny, které by měnily základní principy, na nichž je Listina vytvořena, nebo eliminovaly určitá základní práva a svobody, zde zakotvená, by bylo nutné považovat za protiústavní, i kdyby byly provedeny ústavním zákonem. Sama Listina konstatuje v čl. 23 právo na odpor jako jedno ze základních práv: *„Občané mají právo postavit se na odpor*

³⁷ Byla přijata „jako ústavní zákon Federálního shromáždění ČSFR“ a do právního řádu České republiky byla recipována usnesením předsednictva České národní rady, publikovaným pod č. 2/1993 Sb.

³⁸ Srov. Preambuli Listiny a její čl. 1.

proti každému, kdo by odstraňoval demokratický řád lidských práv a svobod, založený Listinou, jestliže činnost ústavních orgánů a účinné použití zákonných prostředků jsou znemožněny.“ V ostatním může být měněna jen ústavním zákonem jako součást ústavního pořádku ČR.

Smyslem vyhlášení základních práv a svobod v Listině je zejména ten, že jejich specifikací, včetně příslušného ústavního omezení jejich výkonu, se stanoví limity zásahů státu, jakož i jiných právních subjektů, do ústavně zaručených základních práv a svobod.

Z toho, že Listina explicitně stanoví jen práva a nikoli povinnosti, nevyplývá, že z ní právní povinnosti nelze implicitně vyvodit. Zaručení určitého subjektivního práva vždy znamená stanovení povinnosti nezasahovat do výkonu tohoto práva ostatním subjektům, tj. zákazu činnosti (*non facere = nekonat*). Rovněž při výkonu práva nelze zasahovat do práv druhých, ani je nelze vykonávat v rozporu s chráněnými obecnými (veřejnými) zájmy.

Listina stanoví důležitou zásadu, a sice, že *„každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“*³⁹ Jedná se *princip legální licence*, podle něhož fyzické i právnické osoby mohou vyvíjet jakoukoliv činnost, pokud není zakázána zákonem.

Naopak státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví (*princip enumerativnosti státních pretenzí*).

³⁹ Opak. cit. v pozn. 30 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění, čl. 2 odst. 3 Listiny.

Na základě zákona a v jeho mezích lze při zachování základních práv a svobod ukládat povinnosti i v podzákoných právních předpisech⁴⁰.

Diskriminace je v české legislativě zmiňována v několika předpisech.

V obecné rovině jsou základní práva a svobody (princip rovného zacházení), jakožto *práva nezadatelná, nezczitelná, nepromlčitelná a nezczitelná* v čl. 1 Listiny.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace je vyjádřena v čl. 3 Listiny, deklarující právo každého na uplatňování svých základních práv za rovných podmínek s vyloučením jakéhokoliv rozlišování. Výčet v diskriminačních důvodů je v Listině jen demonstrativní a je možné jej výkladem rozšiřovat. Pokrývá tak i další diskriminační důvody, jakými je zdravotní postižení aj. Z vlastního ustanovení však není možno dovodit žádné záruky právní ochrany obětem diskriminace.

Ochrana národnostních a etnických menšin je upravena v čl. 25 Listiny.

V čl. 26 Listiny je zakotveno právo na práci společně s právem na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat hospodářskou činnost, jako základní lidská práva. V odstavci 3. pak občanům, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, garantuje v přiměřeném rozsahu hmotné zajištění státem.

Právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky upravuje čl. 28 Listiny.

Čl. 29 zaručuje zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky ženám, mladistvým a osobám se zdravotním

⁴⁰ Srov. čl. 4 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění.

postižením. Posledním dvěma uvedeným skupinám dále přiznává právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání, přičemž s podrobnější úpravou odkazuje na zvláštní zákon.

Princip zákazu diskriminace rovněž vychází z *Ústavy ČR*⁴¹ charakterizující ČR jako demokratický stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana, kdy lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech. Čl. 1 Ústavy ČR v návaznosti na čl. 10 Ústavy ČR zaručuje jednotlivcům všechna práva vyplývající z mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána.

Ochrana před diskriminací v pracovněprávní oblasti je upravena zejména v *zákoně o zaměstnanosti, v zákoníku práce, služebním zákoně, zákoně o kolektivním vyjednávání aj.*⁴² Ochrana před diskriminací je odlišná v období před zahájením pracovního poměru a v době pracovního poměru.

Přístup k zaměstnání, rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání upravuje *zákon o zaměstnanosti* v § 4⁴³. Zakotvuje v tomto ustanovení obecnou povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zakazuje a vymezuje přímou a nepřímou diskriminaci. Zákon o zaměstnanosti dále zakazuje diskriminaci na základě řady diskriminačních důvodů⁴⁴, na rozdíl od Listiny, taxativně vymezených.

⁴¹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR.

⁴² Ochrana před diskriminací je dále upravena např. v zákoně č. 221/1994 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění, v zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění, zákoně č. 150/2002 Sb., soudní správní řád, v platném znění, v zákoně č. 200/1990 Sb., o přestupcích, v platném znění, v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, v zákoně č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění, v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění, v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění aj.

⁴³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

⁴⁴ Zákon o zaměstnanosti v § 4 odst. 7), 8), 9), 10) a 11) vymezuje jednání, které je považováno za obtěžování, sexuální obtěžování, obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu zdravotního postižení, věku, náboženství či víry, sociálního původu, sexuální obtěžování aj. včetně možnosti a způsobů domáhat se uplatňování svých práv.

Z § 17 vyplývá, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon, který ač schválen Parlamentem ČR, byl v té době vetován prezidentem republiky. Do doby přijetí antidiskriminačního zákona byl § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti aplikován na základě analogie legis. V souladu s tímto ustanovením platí, že pokud dojde při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby bylo od tohoto porušování upuštěno, aby byly odstraněny následky tohoto porušování nebo aby jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění.

Zákon se dále detailně zabývá definicí jednání, které lze označit za diskriminační v případě uplatňování práva na zaměstnání, včetně nabídky zaměstnání diskriminační povahy s možnostmi, jak se takovému jednání bránit.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a dodržovat zákaz diskriminace za trvání pracovního poměru upravuje zákoník práce⁴⁵ [(§ 13 odst. 1 písm. b)]. Zaměstnavatel dále nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat, domáhá-li se zákonným způsobem svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 zákoníku práce).

Ustanovení § 16 zákoníku práce také stanoví, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, přičemž ve věci pojmů přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a dále u případů, kdy je rozdílné zacházení považováno za přípustné a ohledně možností obrany proti diskriminačnímu jednání, odkazuje na antidiskriminační zákon.

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Zásadu rovnosti v oblasti odměňování zaměstnanců upravuje § 110 zákoníku práce. Stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

V § 279 písm. f) je zaměstnavateli uložena povinnost informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.

Zákaz vyžadování informací, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem upravuje zákoník práce v § 316 odst. 4. Také v tomto případě platí, že jedná-li se o informace, které jsou opodstatněné pro vykonávanou práci a je-li požadavek přiměřený, případně jsou dány zvláštním zákonem nebo předpisem, nelze vyžadování takových informací považovat za diskriminační chování.

Zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení se promítá i do zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁴⁶.

Z výše uvedeného je zřejmé, že jedinou oblastí práva, která upravuje komplexně ochranu před diskriminací je oblast pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti, popřípadě služebních zákonů (viz výše).

Naproti tomu nebyli do přijetí antidiskriminačního zákona při výkonu své činnosti zákonem konkrétně a přímo chráněni zastupitelé, poslanci, senátoři, dobrovolníci, osoby ve výkonu civilní služby, vězni, osoby vykonávající povolání, která nejsou závislou činností, členové stavovských organizací, kdy členství v těchto organizacích představuje podmínku pro výkon určitého

⁴⁶ Služební vztahy upravuje zákon č. 218/2000 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, v platném znění, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

povolání (jde např. o povolání advokáta/advokátky, stomatologa/stomatoložky atd.)

Zákaz diskriminace platí i pro všechny vnitřní předpisy, v nichž veškerá ujednání musí být prosta jakýchkoli diskriminačních znaků.

2.3.2 Mezinárodní a evropský právní základ

Vzhledem k vzájemně úzké provázanosti práva mezinárodního a práva Evropských společenství je vhodné věnovat alespoň částečnou pozornost i vývoji ochrany lidských práv také na mezinárodní úrovni.

Z historického hlediska bylo rozhodujícím bodem vývoje období po skončení II. světové války, kdy na základě válečných zkušeností začaly jednotlivé země utvářet vzájemné dohody a mezinárodní organizace za účelem vzájemné ochrany a úpravy základních práv na nadnárodní úrovni a následně tyto právní úpravy unifikovat. Snaha uplatňovat společně svá práva a snaha o jejich rozšiřování vedla následně k přijímání mezinárodních právních norem, jejichž cílem bylo zajistit vyšší standardy sociálních práv a lepších pracovních podmínek. Pracovní právo tak lze považovat za jeden ze základních prvků ekonomického a etického řádu společné civilizace národů dnešní doby⁴⁷.

2.3.2.1 Mezinárodní instrumenty a koncepce ochrany lidských práv

Základním a jedním z nejdůležitějších dokumentů na poli ochrany lidských práv je *Všeobecná deklarace lidských práv OSN* (dále jen „Všeobecná deklarace“) založená zakládací listinou této mezinárodní politické organizace Chartou OSN dne 24. října 1945

⁴⁷ Štangová, V. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 35.

v New Yorku⁴⁸. Všeobecná deklarace ve 30 stručných člancích vyjmenovává nejvýznamnější občanská, politická, sociální, hospodářská a kulturní práva člověka a mezi nejdůležitější lidská práva a základní svobody uvádí právo na život, svobodu a osobní bezpečnost, zákaz nelidského nebo ponižujícího zacházení nebo trestání, právo na respektování osobnosti každého, právo na rovnost před zákonem a na stejnou zákonnou ochranu bez jakékoliv diskriminace a další záruky, které se v České republice promítají do pracovněprávních vztahů, především právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti a právo na spravedlivou placenou dovolenou, právo na zabezpečení v nemoci, při nezpůsobilosti k práci a ve stáří. Ačkoli výčet diskriminačních důvodů pokrývá velkou většinu, nelze jej považovat za úplný. To však umožňuje případné rozšíření výčtu do budoucna⁴⁹.

Všeobecná deklarace lidských práv OSN ale, podobně jako jiné dokumenty stejného charakteru, vzhledem k tomu, že není mezinárodní smlouvou, není závazným právním instrumentem, ale je jen doporučujícím nástrojem s morálně-politickými účinky. Přestože nemá ani povahu obyčeje, byly zásady v ní vyhlášené postupně právně stvrzeny a zahrnuty do mezinárodního práva.

V souvislosti s výše uvedeným je klíčovým pojmem mezinárodní evropské právo lidských práv, jakožto „*soubor norem mezinárodního práva, které jednotlivcům na nediskriminačním*

⁴⁸ Dne 10. prosince 1948 schválilo Valné shromáždění OSN v pařížském Palais de Chaillot rezoluci 217 A (III), jež obsahovala Všeobecnou deklaraci lidských práv.

⁴⁹ viz. blíže Malenovský, J. Zapomenuté a falzifikované, známé a ještě nenapsané kapitoly šedesátileté epopeje Všeobecné deklarace lidských práv. Právník 1/2009, s. 1 – 45.

*základě přiznávají práva a oprávnění zajišťující svobodu a důstojnost člověka a požívají institucionálních záruk*⁵⁰.

Mezinárodní právo lidských práv je ideologickým právem. Lidská práva tak odráží všeobecnou identitu lidské osobnosti, a tohoto důvodu jsou svojí hodnotou nadřazena politice.

Mezinárodní rozměr a rozprostření působnosti výkonu lidských práv na celé světové společenství umožňuje *Charta OSN* a na ni navazující dokumenty⁵¹. Ačkoli jsou lidská práva přiznána bez rozdílu všem, nelze je považovat za univerzální, neboť nejsou jednoznačně připouštěna všemi subjekty mezinárodního společenství v takovém rozsahu, jako je tomu v měřítku západních demokracií. *Charta OSN* svojí úpravou separuje právo mezinárodní od vnitrostátních, čímž zamezuje různým specifickým interpretacím, a zavádí ochranu lidských práv do mezinárodní úpravy.

Aby se ochrana lidských práv a její dodržování stalo existenční realitou, je nezbytná především jejich realizace prostřednictvím pozitivního práva za podmínky *sine qua non*, jakožto existence právního režimu chránícího tato práva na žalobu u soudu. Na úrovni regionálních mechanismů na ochranu lidských práv jsou takovéto podmínky fakticky splňovány jen v rámci Evropy a Spojených států amerických⁵².

Mezi další významné dokumenty přijaté na ochranu základních lidských práv lze zařadit i *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (International Covenant on Civil and Political*

⁵⁰ Viz. blíže Sudre, F. Mezinárodní a evropské právo lidských práv. 2. upravené a rozšířené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 13, překlad J. Malenovský.

⁵¹ Vyhláška MZV č. 30/1947 Sb., o Chartě Spojených národů a Statutu Mezinárodního soudního dvora, dohodnutých dne 26. června 1945 na konferenci Spojených národů o mezinárodní organizaci, konané v San Francisku. ČR se stala členem OSN dne 19. ledna 1993.

⁵² Evropská úmluva o lidských právech z roku 1950, později *Charta základních práv Evropské unie* z roku 2000 a *Americká úmluva o lidských právech* z 22. listopadu 1969, viz blíže Pikna, B. *Evropská unie- vnitřní a vnější bezpečnost a ochrana základních práv*. Linde Praha: Praha, 2002 s.52 a násl.

Rights) a *Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, schválené dne 16. prosince 1966 Valným shromážděním OSN⁵³. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech deklaruje rovnost žen a mužů v přístupu k občanským i politickým právům, rovnost před zákony i soudy a rovný přístup k politickým právům, zákaz nucené práce, a to bez jakékoliv diskriminace. Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech se zaměřuje zejména na sociální práva. Zaručuje právo každého na přiměřenou životní úroveň, právo na práci a spravedlivou odměnu, právo na spravedlivé a příznivé pracovní podmínky, právo na odpočinek a placenou dovolenou, na zakládání odborových organizací a právo být jejich členem, právo na vzdělání a na zdraví aj.

Do výčtu významných mezinárodních dokumentů náleží *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* z roku 1979, vyhlášená pod č. 62/1987 Sb., *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace*, vyhlášená pod č. 95/1974 Sb.

Největší a nejvýznamnější z mezinárodních odborných organizací je *Mezinárodní organizace práce (International Labour Organisation)*, založená dne 28. července 1919 v Ženevě vítěznými mocnostmi v rámci Pařížské mírové konference a její ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy. Hlavním cílem je podpora mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv, zlepšení pracovních a životních podmínek, zabezpečení sociálních práv a formulace minimálních standardů pracovních práv. Následně své cíle rozšířila o svobodu projevu a sdružování, uznání

⁵³ Pakty byly publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb. a jsou součástí právního řádu ČR.

práva na kolektivní vyjednávání, spolupráci zaměstnanců a zaměstnavatelů aj⁵⁴.

Jednou z hlavních činností Mezinárodní organizace práce je přijímání mezinárodních *úmluv (konvencí) a doporučení*, jimiž prostřednictvím států působí na úpravu pracovní a sociální oblasti práva členských států. Z nejznámějších úmluv Mezinárodní organizace práce lze uvést např. Úmluvu o rovnosti v odměňování č. 100/1951, Úmluvu o ochraně mateřství č. 103/1952, Úmluvu o odstranění nucené práce č. 105/1957, Úmluvu o diskriminaci v zaměstnání a povolání č. 111/1958, Úmluvu o bezpečnosti práce a ochraně zdraví č. 155/1981, Úmluvu o pracovní rekvalifikaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením č. 159/1983, Úmluvu o noční práci č. 171/1990 a Úmluvu o soukromých agenturách práce č. 181/1997.

2.3.2.2 Evropský systém ochrany základních práv

Evropské právo je specifickou částí mezinárodního práva. Původně vzniklo jako regionální mezinárodní právo tří společenství⁵⁵ a jeho doplněním a rozvinutím do podoby unijního práva v rámci Evropské unie na základě Maastrichtské smlouvy z roku 1993 zahrnuje prvky vnitrostátního a mezinárodního práva.

Evropské komunitární právo je tvořeno dvěma úrovněmi, kterými jsou jednak *primární právo*, tvořené mezinárodními smlouvami, které uzavírají členské státy mezi sebou a smlouvy Evropské unie uzavírané s dalšími státy, a dále *právo sekundární*, které je tvořeno především *nařízenými a směrnicemi*. Významný vliv mají

⁵⁴ V roce 1944 byla přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která doplnila hlavní cíle MOP, tzv. Filadelfská deklarace.

⁵⁵ Evropské hospodářské společenství, Evropské společenství uhlí a oceli a Evropského společenství atomové energie.

i rozhodnutí Evropského soudního dvora, jakožto kvaziprecedenční pramen komunitárního práva.

Primární komunitární právo tvoří soustava mezinárodních smluv, jejichž obsah lze měnit jen vzájemným konsensem členských zemí, nikoli na základě autoritativního rozhodnutí. Jedná se zejména o zakládající smlouvy, které zahrnují ekonomickou a následně i politickou integraci nejprve šesti zakládajících států a v současné době již dvaceti sedmi členských států. Obsahem primárního práva je především vymezení rozsahu výlučné a společné působnosti Evropských společenství a dále pak činnost jednotlivých institucí v rámci Evropské unie. Na rozdíl od ústavních orgánů členských států si orgány Evropských společenství resp. Evropské unie nemohou samy určit rozsah své působnosti ani formu jejího uskutečňování. Jejich pravomoc a působnost se odvozuje od vůle členských států. Mohou tyto pravomoci ale vykonávat zpravidla bezprostředně ve smluvně dohodnutém rámci.

Sekundární resp. odvozené akty Evropského společenství tvoří akty přijaté normotvornou činností příslušných orgánů společenství⁵⁶ na základě výše uvedené trojice základních smluv Evropského společenství. Formami takových komunitárních právních aktů jsou *nařízení (regulations)*, která mají přímý účinek a bezprostředně zavazují všechny subjekty, aniž by byla nutná transformace do národních právních předpisů členských států. *Směrnice (directive)* jsou závazné jen pro členské státy, kterým je směrnice určena, a to jen v rovině výsledku, jehož má být dosaženo. Způsob implementace do národních právních řádů je ponechána na vnitrostátních orgánech příslušných členských států. Lhůta pro implementaci směrnice do vnitrostátní legislativy je

⁵⁶ Normotvornými orgány Evropského společenství jsou Rada a Evropská komise obvykle za součinnosti Evropského parlamentu.

zpravidla stanovena na dobu dvou let. Další formou závazných právních aktů jsou *rozhodnutí (decisions)*. Nejsou však obecně závazné. Mohou směřovat vůči všem státům Společenství, nebo jen některým, případně jen vybraným subjektům. Posledními akty sekundárního práva jsou *doporučení (recommendations)* a *stanoviska (opinions)*. Jedná se o právně nezávazné akty, soudně nevymahatelné, u nichž se předpokládá dobrovolné plnění.

Jednu z hlavních součástí obecných právních zásad Společenství tvoří základní lidská práva a svobody. Obecné právní zásady Společenství, které obsahují základní lidská práva, jsou součástí pramenů primárního evropského práva, tedy práva nejvyšší právní síly, a jako taková mají přednost před zákony členských států Evropské unie, včetně ústavních.

V literatuře a soudní praxi jsou často užívány pojmy „*lidská práva*“, „*základní lidská práva a svobody*“ nebo „*základní práva*“. První z pojmů je užíván především v mezinárodním právu veřejném a v ústavním právu členských států Evropské unie. Pojem základních lidských práv se nejčastěji vyskytuje v odborné literatuře a třetí termín používá zejména Evropský soudní dvůr a je obsažen v Chartě základních práv Evropské unie⁵⁷.

Pojmy „*základní zásady*“ a „*základní práva*“ se často používají jak pro označení lidských práv, tak pro označení základních ekonomických svobod ustálených Smlouvou o založení Evropských společenství, tvořící čtyři základní svobody vnitřního trhu Společenství (volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu). Často jsou tyto základní svobody vnitřního trhu zkoumány společně s lidskými právy, jako kdyby mezi nimi nebyly žádné odlišnosti.

⁵⁷ Srov. Tichý, L. Arnold, R. Svoboda, P. Zemánek, J. Král, R. Evropské právo. Praha: C.H.Beck, 1999, s. 694.

V Listině základních práv a svobod viz cit. 26 se užívá pojmů „*lidská práva a základní svobody*“, „*základní lidská práva a svobody*“ a „*základní práva a svobody*“.

Vzhledem k tomu, že se nejedná o obsahově identické pojmy, je třeba je důsledně rozlišovat, neboť se nacházejí v různých významových rovinách. Z výše uvedených důvodů je třeba odlišovat základní svobody, jakožto základy vnitřního trhu, které jsou upraveny Evropskou úmluvou o lidských právech, od základních svobod podle Smlouvy o založení ES, tzv. komunitárních základních svobod. Přestože se v obou případech najdou společná pojetí, jejich obsahová stránka a funkčnost se liší. Komunitární základní svobody (čl. 23 – 60) obsahují hmotněprávní základ hospodářské činnosti a její zabezpečení pro rozvinutí účinné soutěže a smluvní volnosti. Jsou zaměřeny proti diskriminačnímu jednání ze strany členských států⁵⁸.

„Účelem ochrany lidských práv je hlavně zabránit nepřipustným zásahům státní moci do základních práv osoby, přičemž se předpokládá, že toto právně závazné jednání (konání nebo opomenutí) státu bude účinně soudně vynutitelné. K rozvoji lidských práv na regionální úrovni, označovaných rovněž jako evropská lidská práva, přispěla nanejvýš významně *Evropská úmluva o lidských právech*, která vychází ze Všeobecné deklarace lidských práv vyhlášené Valným shromážděním OSN v roce 1948.

Co se však týká interpretace jednotlivých lidských práv v jednotlivých členských státech Evropské unie, zůstávají zde některé i důležitější rozdíly. Proto také uchopení problematiky ochrany lidských práv z hlediska Evropské unie bude přínosem k jednotnému významu a interpretaci těchto práv.

Jednu z „hranic“ Evropské unie tvoří demokracie a lidská práva s tím, že Unie je otevřela pouze zemím, které se přidržují takových

⁵⁸ Opak. cit. v pozn. 55 Tichý, L. Arnold, R. Svoboda, P. Zemánek, J. Král, R. Evropské právo, s. 694.

základních hodnot, jakými jsou např. svobodné volby, respektování menšin a úcta k vládě práva (*rule of law*)⁵⁹.

V rámci evropského regionu působí ochrana základních práv na základě tří odlišných právních systémů, které tvoří jednak národní právní řády, dále systémy na úrovni Rady Evropy a systémy v rámci Společenství.

Rada Evropy byla založena dne 5. května 1949 v Londýně a je tak nejstarší politickou organizací Evropy⁶⁰. Prioritním cílem Rady Evropy je podpora jednoty mezi členskými státy, rozvoj lidských hodnot a ochrana lidských práv a ekonomický a sociální pokrok⁶¹.

Rada Evropy přijímá úmluvy, dohody a protokoly závazné jen pro státy, které je přijaly. Nejvýznamnějším aktem je *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms)*, uzavřená dne 4. listopadu 1950 v Římě.

Úprava ochrany základních lidských práv a svobod v rámci *Rady Evropy* je považována za velmi dobře fungující, účinnou a pokrokovou regionální úpravu lidských práv. Především v oblasti její nadnárodní kontroly dodržování je považována za pokrokovější, než jak je tomu u úpravy stejné problematiky v rámci OSN. Tato oblast ochrany lidských práv je tvořena *Evropskou úmluvou o lidských právech a jejími jedenácti dodatkovými protokoly, Evropskou sociální chartou* podepsanou vládami členských států Rady Evropy dne 18. října 1961 v Turínu. *Evropská sociální charta* byla později za účelem zdokonalení kontrolního

⁵⁹ Deklarace o budoucnosti Evropské unie, přijatá na zasedání Evropské Rady, konané ve dnech 14. a 15. prosince 2001 v Laekenu. Píkna, B. *Evropská unie-vnitřní a vnější bezpečnost a ochrana základních práv*. Linde Praha: Praha, 2002, s. 31.

⁶⁰ Zakládacími zeměmi byly Belgie, Dánsko, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Švédsko a Velká Británie.

⁶¹ Blíže viz. opak. cit. č. 43, s. 52.

mechanizmu a zvýšení účinnosti novelizována *dvěma dodatkovými protokoly z roku 1988 a 1995*. Ochranu lidských práv doplňuje i soubor dokumentů upravujících ochranu menšin. Výše uvedené dokumenty jsou také součástí českého právního řádu⁶².

Evropská sociální charta, na jejíž přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce, obsahuje výčet evropských a sociálních práv a je tvořena pěti částmi, z nichž první vymezuje 19 sociálních práv, např. právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo na ochranu zaměstnaných žen aj., které se smluvní státy zavazují zajistit a umožnit jejich realizaci.

Charta členským státům neukládá povinnost ratifikovat ji jako jeden celek, což vyplývá zejména z rozdílné úrovně členských států. Bylo zvoleno celkem sedm nejvýznamnějších článků, ze kterých bylo stanoveno minimálně pět ratifikovat, včetně dalších článků nebo odstavců tak, aby ratifikace obsahovala 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců. Následně se měly členské státy zavázat k přijetí nejméně jednoho ze čtyř článků dodatkového Protokolu přijatého v roce 1988. Česká republika přijala všechny čtyři články.

V květnu 1996 byla ve Štrasburku přijata *Revidovaná Evropská sociální charta*

European Social Chart Revised, která rozšířila původní obsah Charty na 31 práv a spojuje je tak původní i nové znění včetně dodatkových protokolů v jeden ucelený akt.

Přes závazek smluvních států zvolit z výčtu stanovený počet článků nebo odstavců, jsou některé státy nadále vázány Chartou z roku 1961, jiné její revizí a vyskytuje se i několik států, např.

⁶² Sdělení MZV č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě; sdělení MZV č. 15/2000 Sb. m. s., o Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě; Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě zakládající systém kolektivní stížnosti byl za Českou republiku podepsán 26. 2. 2002.

Monako, Švýcarsko či Lichtenštejnsko, které nejsou vázány žádnou z nich. Tento fakt, ačkoli nemá dopad na nedodržování zmíněných aktů, způsobuje jistou nejednotnost v přístupu k ochraně práv v nich uvedených.

Uznávanými hodnotami, na nichž jsou vybudovány základy jednotné a integrované Evropy, respektované všemi členskými státy, jsou především zajištění trvalého míru, jednota, rovnost, svoboda, bezpečnost a solidarita a výslovné přihlášení se k ochraně zásad společných všem členům Evropské unie, jakými jsou demokracie a právní stát a respektování lidských práv (čl. 6 Smlouvy o EU). Zajištění základních práv a svobod je začleněno do právních řádů členských států Společenství i do činnosti všech institucí a orgánů Unie včetně jejich výčtu.

Evropský Parlament, Rada EU a Evropská komise se ve společném prohlášení z roku 1977 přihlásily k respektování základních lidských práv jak při výkonu svých pravomocí, tak i v rámci uskutečňování společných cílů. Tato prohlášení však nezakládají žádná práva. Tuto právně legislativní formu závazku respektovat základní lidská práva nabývá až *Smlouva o EU z roku 1992*.

Na rozdíl od Rady Evropy je ochrana základních lidských práv v právním systému Evropské unie na kvalitativně vyšší úrovni spolupráce mezi členskými státy, především z pohledu na její nadnárodní legislativu. Protože v zakládacích smlouvách Společenství chyběla ustanovení o lidských právech, vyjma čl. 12 upravujícího zákaz diskriminace z důvodu národnosti a čl. 141 vztahujícího se k diskriminaci z důvodu pohlaví z pohledu

odměňování, musel se soudní dvůr opírat zejména o nepsané normy, tj. obecné právní zásady Společenství.

Smlouva o Evropské unii přiznala čl. 13 zvláštní postavení vůči ostatním ustanovením ochrany základních práv. Stává se tak z něj *lex specialis* v primárním evropském právu v oblasti ochrany základních práv a lze tak „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“. Oproti článkům 12, 39 a 141 zakazujících diskriminaci z důvodu národnosti a pohlaví kogentní normou, nemá čl. 13 *přímý účinek* a na oblasti zákazu v něm uvedených nelze aplikovat žádnou hmotněprávní normu.

Pojem základních lidských práv se, jako právní institut, poprvé objevuje v čl. 6 odst. 2 *Smlouvy o EU z roku 1992*, podle něhož: *“Unie uznává jako obecné právní zásady Společenství základní lidská práva tak, jak jsou zaručena Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950, a jak vyplývá z ústavních tradic společných členským státům“*.

Na základě tohoto ustanovení Evropský soudní dvůr začal zajišťovat dodržování základních práv a Evropská úmluva o lidských právech se tak stala zdrojem inspirace v komunitárním řádu.

3. Antidiskriminace v českém pracovním právu

Zákaz diskriminace je jednou ze základních zásad, kterými je ovládáno právní prostředí každého právního demokratického státu, včetně České republiky. Tato zásada je zakotvena jak vnitrostátními právními předpisy, tak v mezinárodněprávních závazcích ČR.

Je nesporné, český právní řád byl v minulosti silně ovlivněn duchem minulého režimu, kdy rovnému zacházení a ochraně před diskriminací bylo ve společnosti přisouzeno jen velmi formální vnímání. Česká republika tak po vstupu do Evropské unie prošla v legislativní oblasti zásadními změnami, zejména pak v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Bylo nezbytné najít kompromis mezi systémovým a obsahovým pojetím lidských práv obsažených v řadě mezinárodních dokumentů, za současného zachování obsahové provázanosti jednotlivých práv a s tím související problematiky, a Listiny základních práv a svobod ČR. V průběhu let byla přijata řada směrnic a aktů upravujících různé oblasti rovného zacházení. V poslední době byla vyřešena otázka antidiskriminačního zákona, který byl v nedávné době schválen. Podrobněji mu bude věnován prostor v následující kapitole.

3.1 Směrnice evropského práva upravující zákaz diskriminace

Směrnice Evropských společenství, které upravují oblast sociální politiky, se vztahují především k problematice rovných příležitostí, pracovních podmínek, k vzájemné komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, případně jejich zástupci, jakož i k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Tyto směrnice byly přijímány postupně od 70. let minulého století. Jedním

z nejvýznamnějších účelů evropského zákonodárství je harmonizace pracovního práva a směrnice jsou v tomto procesu hlavním nástrojem. Jak již bylo uvedeno výše, musí být do národních právních řádů transponovány ve stanovené lhůtě. V případě nesplnění této podmínky neprovedením směrnice ze strany členského státu, nabývá tento akt sekundárního práva přímého účinku, což znamená, že se jednotlivci tohoto příslušného státu mohou domáhat svých práv u vnitrostátního soudu s odvoláním přímo na dotčenou směrnici a požadovat náhradu škody. Tato situace nastane i v případě, že směrnice byla přijata jen částečně, nedostatečně nebo neúplně.

Za neprovedení směrnic také hrozí členskému státu ze strany EU sankce. V případě zjištění nedostatků, je členský stát Evropskou komisí na základě stanovené procedury vyzván k jejich odstranění ve stanovené lhůtě. Nejsou-li nedostatky v dané lhůtě odstraněny, požádá Evropská komise Evropský soudní dvůr o posouzení slučitelnosti národní právní úpravy s právem Evropských společenství. Na základě stanoviska Evropského soudního dvora pak mohou být členskému státu do doby příslušné nápravy uděleny finanční sankce⁶³. Směrnice není možno se přímo dovolat ve vztahu vůči soukromým zaměstnavatelům⁶⁴.

Jak uvádím výše, podle čl. 13 Smlouvy o Evropském společenství může Rada EU na návrh Komise po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry a náboženství, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, dále na ochranu v případě porušení práva na rovné zacházení a v případě diskriminace.

⁶³ Blíže např. Kubíčková, D. Aproximace, transpozice či implementace. Bezpečnost a hygiena práce: ASPI. 2004/5. s. 4.

⁶⁴ Rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci Marshall č. 1, Forster v. British Gas 188/889.

Evropskou právní úpravu v oblasti zákazu diskriminace zahrnuje následující výčet směrnic.

Například *směrnice Rady č. 75/117/EHS* ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásad stejné odměny za práci pro muže a ženy, *směrnice Rady č. 76/207/EHS* ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné vzdělávání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/EC, *směrnice č. Rady 79/7/EHS* ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice Rady č. 96/97/ES, *směrnice Rady č. 80/987/ES* ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, *směrnice č. Rady 86/613/EHS* ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, *směrnice Rady ES č. 89/391/ EHS* ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, *směrnice Rady ES č. 91/533/ EHS* ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, *směrnice Rady č. 92/85/EHS* ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, *směrnice Rady ES 94/33/ES* ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, *směrnice Rady ES č. 94/45/ES* ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování

zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, *směrnice Rady č. 96/34/ES* ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady č. 97/75/ES, *směrnice Rady č. 97/80/ES* ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ve znění směrnice Rady č. 98/52/ES, *směrnice Rady č. 97/81/ES* ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady č. 98/23/ES, *směrnice Rady č. 98/59/ES* ze dne 20. června 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, *směrnice Rady č. 1999/70/ES* ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, *směrnice Rady č. 2000/43/ES* ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, *směrnice Rady č. 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, *směrnice Rady č. 2001/23/ES* ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů a *směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES* ze dne 5. července 2006 o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání.

3.2 Transpozice sekundárního práva do českého pracovního práva

Zásada rovného zacházení je považována za jednu ze základních principů práva Evropského společenství, jemuž je přiřkládán maximální význam. Jedná se o předpisy společné pro všechny členské země, které se zavázaly začlenit tuto zásadu do svých národních právních řádů. V případě, že je právní úprava v rozporu se zásadami rovnosti, je možné se jejich naplnění dovolat prostřednictvím soudů Evropských společenství.⁶⁵

3.2.1 Směrnice upravující oblast rovného zacházení

V oblasti rovného zacházení byly do zákoníku práce provedeny následující směrnice:

*Směrnice č. 76/207/EHS*⁶⁶

Vyjma záměru uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, v povolání a odborném vzdělávání, bez ohledu na právní povahu pracovněprávního vztahu zaměstnance, bylo cílem provedení také definovat pojem obtěžování, jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti jednotlivce, případně vede k vytváření nepřátelského, urážejícího, zastráujícího, zahanbujícího nebo zneklidňujícího prostředí, a dále definovat sexuální obtěžování, za který je považována jakákoli forma verbálního, neverbálního případně i fyzického projevu se sexuálním podtextem ve vztahu k přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odbornému

⁶⁵ Blíže např. Jakubka, J. Hloušková, P. Hofmannová, E. Knebl, P. Schmied, Z. Tomandlová, L. Trylč, L. Zákoník práce. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG. 2009, s. 1090 a násl.

⁶⁶ Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/ EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

vzdělávání, které má docílit narušení důstojnosti jednotlivce bez ohledu na pohlaví. Obtěžování, sexuální obtěžování, jakož i navádění k nim, je považováno za diskriminaci na základě pohlaví.

V zákoníku práce je transpozice promítnuta do ustanovení § 16, zejména pak do odst. 2 a 3 a v souvislosti s ustanovením § 1 písm. d)⁶⁷ se vztahuje nejen na pracovní vztahy od jejich počátku po jejich skončení, ale i na před smluvní jednání o vzniku pracovněprávního vztahu.

Zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání ve smyslu článku 6 směrnice je provedeno v zákoníku práce v § 17, který v oblasti právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích odkazuje na antidiskriminační zákon.

Znění § 30 odst. 2 pak ukládá zaměstnavateli vyžadovat před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se uchází o práci, případně od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, nejedná-li se o požadavky nezbytné pro výkon konkrétního zaměstnání.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání je upraveno v ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti⁶⁸. Zákon o zaměstnanosti v tomto ustanovení zakotvuje obecnou povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zákaz a vymezení přímé a nepřímé diskriminace. V § 4 odstavcích 7), 8), 9), 10) a 11) vymezuje jednání, které je považováno za obtěžování, sexuální obtěžování, dále obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví,

⁶⁷ Opak. cit. č. 45 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁸ Opak. cit. č. 43 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování včetně možnosti a způsobů domáhat se uplatňování svých práv.

Do § 47 zákoníku práce je implementováno znění směrnice, pokud jde o návrat zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené a zaměstnankyně a zaměstnance po skončení rodičovské dovolené.

*Směrnice č. 75/117/EHS*⁶⁹

Uplatnění zásady rovného odměňování pro muže i ženy a právo zaměstnance na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je nezbytné pro vytvoření a fungování společného trhu Společenství a odstraňuje všechny formy diskriminace na základě pohlaví vůči všem formám a podmínkám odměňování. Touto směrnicí došlo k rozšíření principu stejné mzdy za stejnou práci pro muže i ženy o zásadu stejné mzdy za práci stejné hodnoty. Vzhledem k tomu, že vyjma tohoto aktu upravovaly danou problematiku i některé další, došlo, v rámci sjednocení a větší srozumitelnosti, ke sloučení nejvýznamnějších předpisů a některých, z judikatury Soudního dvora Evropských společenství, vyplývajících nových prvků. Výsledným dokumentem je směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES z 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Zákoník práce tuto zásadu provádí v ustanovení § 110 a jako základní zásada pracovněprávních vztahů požadující zákaz jakékoliv diskriminace a princip rovného zacházení se zaměstnanci se rovněž promítá, jak bylo uvedeno výše, do ustanovení § 13

⁶⁹ Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

odst. 2 písm. c) zákoníku práce. U zaměstnanců veřejných služeb a správy je objektivita kritérií zakazujících diskriminaci nadto upravena v příloze k nařízení vlády č. 469/2002 Sb.,⁷⁰ které stanoví 16 stupňovou soustavu platových tříd jako závazný nástroj pro zařazování zaměstnanců do platových tříd.

Směrnice č. 92/85/EHS⁷¹

Směrnice přijímá pro zaměstnankyně, jakožto zvlášť citlivou rizikovou skupinu z pohledu jejich fyziologických odlišností a ochrany jejich mateřského poslání, zvláštní opatření, kladoucí zvláštní důraz na jejich bezpečnost a zdraví formou uložení specifických povinností, které jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat. V poslední době, zejména pak v průběhu českého předsednictví, byl návrh revize této směrnice projednáván na půdě Evropské unie a ve věci přijetí její finální podoby budou probíhat navazující jednání za švédského předsednictví, kterému Česká republika předala závěry o pokroku.

Články č. 5, 6, 7, 9 a 10 směrnice zavádějící opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň jsou promítnuty do § 41 zákoníku práce. Ustanovení § 103 v odstavci prvním transponuje články 6 a 7 této směrnice upravující změny pracovních podmínek a pracovního prostředí. Zákoník práce stanoví v § 238 odst. 2 obecný zákaz fyzicky vysoce namáhavých prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol pro všechny ženy. Výjimkou jsou stanoveny pro ženy,

⁷⁰ Příloha k nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

⁷¹ Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

kteřé výše uvedené práce přímo nevykonávají⁷². Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou⁷³ seznam prací, které jsou zakázány všem ženám. Zmíněný zákaz se ale, ve světle požadavku na rovnost žen a mužů a z hlediska zásady rovných příležitostí, jeví jako diskriminační, neboť je tak v rozporu s požadavky směrnice č. 76/207/EHS, ve znění směrnice č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky, zvláště pak čl. 3 písm. a), pokud jde o rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání a písm. b), pokud jde o pracovní podmínky. Ustanovení také v souladu se směrnicí poskytuje těhotným ženám, ženám, které kojí a ženám do konce devátého měsíce po porodu zvýšenou ochranu. Tyto zaměstnankyně tak nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Ustanovení § 239 pak upravuje právo těhotných zaměstnankyň na dočasné převedení na vhodnější práci za současného zachování stejného výdělku, pokud dosavadní práce ohrožuje její těhotenství a právo těhotné zaměstnankyně pracující v noci na zařazení na denní práci, jakož i na vyrovnávací příspěvek, dosahuje-li po převedení nižšího výdělku.

V § 240 odst. 1 je provedeno právo těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do věku 8 let být vyslán na pracovní cestu mimo obvod svého bydliště jen s jejich souhlasem.

⁷² Za takové jsou považovány např. vedoucí funkce, při kterých nejsou vykonávány namáhavé manuální práce, zdravotnické a sociální služby, provozní praxe při studiu a další odůvodněné případy.

⁷³ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

*Směrnice č. 96/34/ES*⁷⁴

Tento akt Evropského společenství z oblasti opatření ke sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům uzavřeli evropští sociální partneři na evropské úrovni a Rámcovou smlouvou uvedly tuto směrnici v účinnost. Hlavním záměrem bylo podpořit muže takovým způsobem, aby převzali stejnou část rodičovských povinností jako ženy, což jim umožní pečovat o narozené případně adoptované dítě, a odlišuje rodičovské volno (rodičovskou dovolenou) od dovolené mateřské.

Provedením této směrnice do § 195 – 198 zákoníku práce tak došlo mimo jiné k odstranění nerovného postavení žen a mužů zajištěním práva na rodičovskou dovolenou pro oba rodiče a umožňuje péči o dítě matkou, otcem nebo oběma současně. Zaměstnavatel je povinen jejich žádosti vyhovět kdykoliv a v rozsahu o jaký požádají do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let, bez ohledu na to, zda pracují u stejného nebo rozdílných zaměstnavatelů a provedením do § 53 písm. d) zajišťuje stejnou ochranu čerpajících takové volno zaměstnanců před propouštěním.

*Směrnice č. 2000/43/ES*⁷⁵

Směrnice vytváří základní rámec pro boj s diskriminací na základě rasového nebo etnického původu, definuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, jakožto nežádoucí jev v souvislosti s rasovým nebo etnickým původem, ochranu

⁷⁴ Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

⁷⁵ Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.

osobnosti i nabádání k diskriminaci těchto na základě těchto znaků.

Podobně jako v případě směrnice Rady č. 76/207/EHS je do zákoníku práce transpozice promítnuta do ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) a c), tedy do základních zásad pracovněprávních vztahů a samostatně do § 16 a 17, hlavy IV, upravující rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů⁷⁶ a do zákona o zaměstnanosti.⁷⁷ Zákaz postihu zaměstnance a jeho znevýhodňování zaměstnavatelem, domáhá-li se zákonným způsobem svých práv plynoucích z pracovněprávních vztahů a zasahování do práv a oprávněných zájmů zaměstnance bez právního důvodu, je zakotven v § 14 odst. 2.

Směrnice č. 2000/78/ES⁷⁸

Cílem směrnice bylo přijmout obecné podmínky ochrany pro rovné zacházení a pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblasti zaměstnání a výkonu povolání. Definuje přímou a nepřímou diskriminaci a výčet případů, kdy se diskriminační jednání na základě rozdílného zacházení nejedná.

Tuto úpravu zákoník práce přejímá zejména v ustanoveních hlavy IV v § 16 a 17, kterými se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁷⁶ Srov. např. Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci. Práce a mzda, 6/2009.

⁷⁷ Opak. cit. v pozn. 43 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷⁸ Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

*Směrnice č. 2006/54/ES*⁷⁹

S ohledem na vývoj problematiky v oblasti rovného zacházení, změny v systémech sociálního zabezpečení a v rámci sbližování právních předpisů upravujících uplatňování zásady stejného odměňování za práci mužů a žen a o důkazním břemenu došlo k přepracování a sloučení směrnic v zájmu větší přehlednosti a srozumitelnosti do jednoho dokumentu, kterým je tato směrnice. Současně zapracovává některé prvky vyplývající z judikatury Soudního dvora Evropských společenství v oblasti rovného zacházení. Dnem nabytí účinnosti této směrnice, tj. 15. srpna 2009, byly zrušeny směrnice č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES.

Vzhledem k tomu, že požadavky výše uvedených směrnic již byly do českého právního řádu promítnuty, nejedná se o běžnou formu transpozice, nicméně její uvedení považují k uzavření kompletního výčtu za podstatné.

3.2.2 Směrnice upravující oblast pracovního práva a pracovních podmínek

Záměrem přijetí směrnic upravujících vztahy vyplývající z pracovního práva a podmínek v pracovněprávních vztazích bylo docílit společné podpory sociálního rozměru v rámci Evropy. V této oblasti bylo přijato největší množství směrnic.

*Směrnice č. 98/59/ES*⁸⁰

Mezi první dokumenty, které Evropské společenství přijalo v oblasti pracovního práva, patří právě úprava hromadného

⁷⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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.

⁸⁰ Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

propouštění zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti. Mezi hlavní cíle patří především zajištění ochrany zaměstnancům v případě, že dojde k propouštění většího počtu zaměstnanců, a dále sjednocení základních zásad úpravy ve všech členských státech, a tím i posílení konkurenceschopnosti jednotlivých podnikatelských subjektů s ohledem na zlepšení fungování společného trhu.

Česká národní legislativa zapracovala především definici hromadného propouštění, jeho kvalitativní a kvantitativní podmínky, procedury poskytování informací a podmínky projednání zaměstnavatelů se zaměstnanci nebo jejich zástupci, včetně obsahu, formy o dosažení vzájemné shody, jakož i komunikaci zaměstnavatelů s úřady práce včetně opatření, která mají sloužit ke snížení dopadů propouštění.

Ustanovení § 62 zákoníku práce v souladu s výše uvedenou směrnicí sjednocuje přijatá kritéria přinášející zprůhlednění procedur hromadného propouštění u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají větší počet zaměstnanců. Tím ovšem není nahrazena povinnost zaměstnavatele, která upravuje podmínky skončení pracovního poměru s jednotlivci dohodou nebo výpovědí. Nedodržení povinností uvedených v § 52 nemá za následek neplatnost rozvázání pracovního poměru formou jednotlivých výpovědí nebo na základě vzájemné dohody.

Znění § 63 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli spolupráci s příslušným úřadem práce v případě hromadného propouštění a stanoví výpovědní lhůtu v rozsahu nejméně 30 dní od doručení písemného oznámení zaměstnavatele úřadu práce (vyjma situací, kdy na dodržení této lhůty zaměstnanec netrvá nebo byl-li na zaměstnavatele vyhlášen konkurz nebo povoleno vyrovnání).

V § 64 je zajištěno prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců v návaznosti na včasné

splnění podání zprávy příslušnému úřadu práce o konečném rozhodnutí o hromadném propouštění a o závěrech projednání této situace s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců.

*Směrnice č. 2001/23/ES*⁸¹

Z důvodu odlišností v úpravách jednotlivých členských zemí v ekonomické oblasti, které měly za následek časté strukturální změny v případě převodu podniků nebo jejich částí na jiného zaměstnavatele, se ukázalo jako nezbytné zaměřit se na vzájemné sblížení základní úpravy v zemích Společenství. Směrnice zabraňuje zaměstnavatelům propustit zaměstnance z důvodu převodu z jednoho zaměstnavatele na jiného. Stanoví jednak, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde bez ohledu na převod vlastnických práv a dále upravuje povinnost zaměstnavatelů informovat o připravované změně zaměstnance nebo jejich zástupce.

Úprava těchto vztahů byla zakomponována do § 62 a do ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce a stanoví, že v případě převodu zaměstnavatele, jeho části nebo činnosti přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vždy na nabyvatele, a to aniž by bylo třeba končit pracovní poměr a uzavírat nový, přičemž převod sám o sobě nelze považovat za výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele.

Směrnice Rady č. 77/187/EHS ve znění směrnice Rady č. 98/50/ES v § 339 upravuje právo zástupců zaměstnanců na informace a projednání v souvislosti s univerzální sukcesí za účelem dosažení shody a § 340 stanoví, že předchozí ustanovení se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele

⁸¹ Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

nebo jeho části, nebo převodu úkolů nebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (v návaznosti na ustanovení § 347 odst. 2 zákoníku práce).

*Směrnice č. 94/33/ES*⁸²

Cílem přijetí této směrnice je snaha o odstranění rozdílů v úpravách a stanovení minimálních zásad v oblasti upravující ochranu mladistvých zaměstnanců při práci. Stanoví minimální požadovaný věk pro vstup do pracovního vztahu, maximální délku pracovní doby pro zaměstnance mladší 16 let a prodlužuje dobu odpočinku.

V zákoníku práce jsou požadavky směrnice obsaženy především v ustanovení § 2 odst. 6, zakazující práci fyzických osob mladších 15 let nebo starších, které ale dosud neskončili povinnou školní docházku. Těmto osobám je povolena jen umělecká, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti.

V § 79a pak zákoník práce stanoví maximální délku pracovní doby v jednotlivých dnech a ve více pracovněprávních vztazích.

Povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti jsou v souladu s články 6 a 7 odst. 1 směrnice promítnuty do § 103 odstavce 1.

Ustanoveními obsaženými v § 245 a § 246 odst. 2 zákoníku práce je mladistvým zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana a péče zákazem zaměstnávání prací přesčas, prací v noci a pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo zdraví škodlivé. Mladiství nesmějí být dále zaměstnávání pracemi

⁸² Směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

vyjmenovanými vyhláškou Ministerstva zdravotnictví (např. práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunel a štol aj.)⁸³.

Mladistvý zaměstnanec je definován v ustanovení § 350 odst. 2.

*Směrnice č. 91/533/EHS*⁸⁴

Přijetí směrnice ovlivnila potřeba sjednocení do té doby odlišných právních úprav v členských zemích Společenství, zájem na zlepšení ochrany zaměstnanců před možným porušováním jejich práv a dosažení zprůhlednění trhu práce. Za tímto účelem došlo ke stanovení určitých formálních požadavků pro pracovní poměr, které jsou společné všem členským zemím. Zavádí také povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci písemnou informaci se stanoveným obsahem.

Obsah směrnice byl promítnut do § 37 zákoníku práce a ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o všech jeho základních právech a povinnostech plynoucích pro něj z pracovního poměru, a to jak u pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, tak i jmenováním, včetně pozdějších změn. Ustanovení však nezabývá zaměstnavatele povinností poskytnout zaměstnanci nezbytné informace již před uzavřením pracovní smlouvy, jak stanoví § 31 zákoníku práce.

*Směrnice č. 2003/88/ES*⁸⁵

Záměrem směrnice bylo zvýšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a zlepšení jejich životních a pracovních podmínek shodně v jednotlivých členských státech, především v oblasti délky

⁸³ Opak. cit v pozn. 73 Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

⁸⁴ Směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance a o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

⁸⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (nahradila původní směrnici Rady č. 93/104/EHS ze dne 23. listopadu 1993, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/34/ES).

a organizace pracovní doby. Definuje také pojmy z oblasti pracovní doby.

Zákoník práce v souladu se směrnicí upravil maximální délku týdenní pracovní doby včetně práce přesčas, odpočinek mezi směny a v týdnu a také minimální délku dovolené v kalendářním roce.

Ustanovení směrnice však, zejména po potvrzení způsobu její aplikace v praxi judikaturou Evropského soudního dvora, vyvolává v členských zemích jisté obtíže. Již několik let Evropská komise i členské země snaží o dosažení vzájemné shody ohledně návrhu změny této směrnice. Doposud však k vzájemnému konsensu nedošlo. Členské státy tak respektovaly obsah směrnice včetně promítnutí do národních právních řádů. Významný posun byl zaznamenán v průběhu předsednictví České republiky, nicméně poslední signály ukazují, že švédské předsednictví uvažuje o znovuotevření závěrů jednání.

Zákoník práce upravuje, v souladu s touto směrnicí, jen základní pravidla, rámce a omezení. V § 41 se promítají články 9 a 10 směrnice vztahující se k povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci s ohledem na jeho zdravotní stav a v § 78 odst. 1 definuje pracovní dobu, dobu odpočinku, směnu, pracovní režimy včetně nepřetržitého, noční práci a další.

Maximální délku pracovní doby a dobu práce přesčas vymezuje zákoník práce v § 79 odst. 1.

Do § 82, § 83 a § 84a se pak promítá délka pracovní doby v případě rovnoměrného, nerovnoměrného rozvržení nebo jiné úpravy pracovní doby.

Úprava pružné pracovní doby a konta pracovní doby ve znění směrnice je provedeno v § 85 odst. 2 a 3 a dále pak v § 86 odst. 3.

Přestávky v práci, bezpečnostní přestávky a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny jsou zakotveny v § 88, § 90 a v § 90a, kde je v souladu se směrnicí připuštěna i možnost kompenzovat zkrácený odpočinek (zejména v době sezónních prací v zemědělství) v období 3 týdnů od jeho zkrácení v rozsahu, který odpovídá zkrácení odpočinku.

Směrnice č. 93/104/EHS požaduje minimální odpočinek zaměstnance v týdnu v rozsahu nejméně 35 hodin a u mladistvých zaměstnanců nejméně 48 hodin. Stanoví dále povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odpočinek během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dní, přičemž neděle nespadá do doby nepřetržitého odpočinku v týdnu. Zákoník práce toto znění přejímá v § 92 odst. 1. Odstavce 3 a 4 téhož ustanovení pak transponují případy možného zkrácení odpočinku a jeho následnou kompenzaci.

Požadavky směrnice za využití výjimky z čl. 6 směrnice, týkající se úpravy maximální délky týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin včetně práce přesčas, transponuje zákoník práce do § 93 a § 93a. Implementace tím zahrnuje i znění čl. 22 směrnice – tzv. opt-out, kterým se zavádí do zákoníku práce nový právní institut. Jedná se o stanovení podmínek realizace další dohodnuté práce přesčas včetně odměňování u zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví.

Úprava práce v noci je přejata do ustanovení § 94 zákoníku práce a povinnost zaměstnavatel evidovat další dohodnuté práce přesčas a povinnost umožnit zaměstnanci nahlížet do dokumentů evidujících údaje o pracovní době a pořizovat si výpisy nebo kopie upravuje § 96 písm a) bod 3 a odst. 2 téhož paragrafu.

Minimální výměra dovolené v rozsahu 4 týdnů v kalendářním roce je zakotvena v § 213 odst. 1 a povinnost zaměstnavatele určit

její čerpání v tomto rozsahu v kalendářním roce, v němž právo vzniklo, upravuje ustanovení § 218 odst. 1 zákoníku práce. V § 217 odst. 4 zákon, v souladu se směrnicí, vyjmenovává důležité osobní překážky, po které nesmí zaměstnavatel určit čerpání dovolené, vyjma ostatních překážek, kdy čerpání může určit jen na žádost zaměstnance.

Požadavek směrnice stanoví, že náhrada mzdy nebo platu v případě nevyčerpané dovolené náleží zaměstnanci jen v případě skončení pracovního poměru je obsažen v ustanovení § 222 odst. 2, odst. 4 umožňuje náhradu mzdy nebo platu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.⁸⁶

*Směrnice č. 91/383/EHS*⁸⁷

Směrnice upravuje ochranu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru z ohledu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neboť jsou s ohledem na charakter jejich pracovního poměru považováni za zvlášť ohroženou skupinu. Ukládá zaměstnavatelům povinnost věnovat těmto zaměstnancům zvýšenou pozornost ve srovnání se zaměstnanci ostatními. Zákoník práce tuto úpravu přejal v § 103 odst. 1

*Směrnice č. 96/71/ES*⁸⁸

Zásadním významem směrnice je naplnění jednoho ze základních cílů Evropského společenství v oblasti sociální politiky, kterým je zrušení překážek volného pohybu osob a služeb mezi

⁸⁶ Blíže např. Kottbauer, A. Gogová, R. Sládek, V. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009.

⁸⁷ Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

⁸⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

členskými státy a podpora nadnárodního poskytování služeb. Směrnice si klade za cíl koordinaci legislativy mezi členskými státy za účelem stanovení minimální ochrany základních pracovních podmínek zaměstnanců, která je pro zaměstnavatele, kteří zaměstnance na území jiného členského státu vysílají, závazná.

Na zaměstnance vyslaného na území jiného členského státu za účelem vykonávání služeb, by se podle práva místa výkonu práce měla vztahovat zásadní část právní úpravy pracovních vztahů ve státě, v němž práci vykonává, za předpokladu, že je pro zaměstnance tato úprava příznivější.

Znění směrnice se promítá do ustanovení § 319 zákoníku práce, kde vyjmenovává, v jakých případech se na zaměstnance vztahuje právní úprava České republiky včetně příslušné nejnížší úrovně zaručené mzdy a kdy se naopak nepoužije a stanoví, že se, v případě vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce, uplatní vždy.

Směrnice č. 97/81/ES ⁸⁹

Směrnice byla přijata za účelem provedení Evropské rámcové dohody o práci na částečný úvazek s cílem zajistit rovnost zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu se zaměstnanci, kteří pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu a povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům sjednání kratší pracovní doby, pokud to umožňují provozní podmínky zaměstnavatele.

Transpozice směrnice o povinnosti zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o sjednání kratší pracovní doby v odůvodněných případech, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, je upravena v § 241 odst. 2 zákoníku práce.

⁸⁹ Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice č. 99/70/ES ⁹⁰

Hlavním cílem směrnice je zlepšení kvality práce na dobu určitou a stanovení rámce, který zabrání zneužívání pracovních smluv na dobu určitou, tzv. řetězení. Vyjmenovává mimo jiné opatření proti zneužití, stanoví maximální trvání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou a počet obnovení pracovních smluv nebo poměrů.

V souladu se zněním směrnice zákoník práce v ustanovení § 39 umožňuje zaměstnavatelům plně využívat sjednávání smluv na dobu určitou za současného zohlednění specifických odvětvových požadavků a zabraňovat při tom zneužívání této formy pracovních poměrů bezdůvodným opakováním nebo prodlužováním těchto pracovních poměrů mezi stejnými účastníky. Rámcová dohoda vyjmenovává možná opatření, jež mají být použita jako nástroj proti zneužití.

Zákoník práce z možných kritérií zvolil stanovení maximální možné délky doby trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou na dobu nejvýše dvou let, a to i pro každý další pracovní poměr mezi stejnými účastníky. Sjednání dalšího pracovního poměru je následně možné jen po uplynutí nejméně 6 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Výjimky upravuje zvláštní zákon (jsou jimi např. pracující důchodci, dlouhodobá nemoc, mateřská nebo rodičovská dovolená).

⁹⁰ Směrnice Rady č. 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

*Směrnice č. 2002/15/ES*⁹¹

*Směrnice č. 2005/47/ES*⁹²

Výše uvedené směrnice byly do zákoníku práce transponovány jen částečně.

Ustanovení směrnice č. 2002/15/ES byla provedena nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Příslušná ustanovení směrnice č. 2005/47/ES byla transponována do nařízení vlády č. 353/2008 Sb., který se mění nařízením vlády č. 589/2006 Sb., s účinností od 1. ledna 2009.

3.2.3 Směrnice upravující oblast zastupování zaměstnanců

Směrnice upravující oblast dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byly přijímány za účelem naplnění jednoho ze základních cílů Společenství a jeho členských států, tj. k podpoře sociálního dialogu mezi sociálními partnery a k stanovení minimálních požadavků, které by byly účinné v celém Evropském společenství se zajištěním minimální procedury v informování a projednávání ve všech nadnárodních strukturách podniků.

*Směrnice č. 94/45/ES*⁹³

Záměrem přijetí směrnice bylo posílení podpory dialogu mezi vedením podniků a zaměstnanci a jejich zástupci, v souladu a k provedení Charty základních sociálních práv zaměstnanců a v návaznosti na Dohodu o sociální politice, přílohu Protokolu

⁹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

⁹² Směrnice Rady č. 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

⁹³ Směrnice Rady č. 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice č. 97/74/ES.

o sociální politice Maastrichtské smlouvy. Směrnice dále zajišťuje sjednocení postupů informování a projednávání se zástupci zaměstnanců ve všech členských státech, neboť předchozí úprava nebyla v členských státech jednotná a počet nadnárodních struktur podniků narůstal. Směrnice tak stanovila podmínky pro zřizování evropských rad zaměstnanců, případně jiné vhodné procedury pro nadnárodní informování zaměstnanců, a jejich úpravu, u zaměstnavatelů, kteří působí na území dvou a více členských států Evropského společenství, zaměstnávající více než 1000 zaměstnanců, z toho alespoň 150 zaměstnanců v každém členském státě, a definuje také základní pojmy. Stanovení, kdo je zástupcem zaměstnanců je ponecháno na členských státech. Vyžaduje však vymezení jejich specifické ochrany, minimální obsah informací a konzultací, jakož i další požadavky. Návrh revize této směrnice je orgány Evropské unie v současné době v procesu projednávání.

Zákoník práce promítá požadavky této směrnice do hlavy V. ustanovení § 276 až 299, v nichž se promítají práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání u zaměstnavatelů, jejichž sídlo je v České republice, ale působí současně ve dvou nebo více členských zemí Společenství. Existence evropské rady zaměstnanců a odborové organizace nebo rady zaměstnanců se zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví tak působí u zaměstnavatelů s nadnárodní působností, tak funguje nezávisle na sobě, neboť do věcné působnosti evropské rady zaměstnanců spadá jen povinnost poskytovat informace a projednání na nadnárodní úrovni. Zaměstnavatelé s nadnárodní působností jsou povinni vytvořit na svůj náklad podmínky pro jejich ustanovení a řádnou činnost, hradit organizování schůzí, tlumočení, náklady související s cestovním a ubytováním členů takových rad, včetně

nákladů na jednoho odborníka, případně další náklady, jsou-li ujednány.

*Směrnice č. 2002/14/ES*⁹⁴

Směrnici je definován minimální okruh záležitostí včetně procedur, o kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance, nebo jejich zástupce, informovat a okruh záležitostí, které je povinen se zaměstnanci nebo jejich zástupci projednat. Tato povinnost je stanovena tak, aby zaměstnavatele nepřiměřeně nezatěžovala, ale současně zajistila zaměstnancům výkon jejich práv. Ve směrnici jsou upraveny i tzv. důvěrné informace, které je zaměstnavatel oprávněn zaměstnancům neposkytnout, pokud by mu to mohlo způsobit vážnou újmu.

Informování a projednání v souladu s výše uvedenou směrnicí přejal zákoník práce do ustanovení § 276 – 280. Stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout informace nejen zaměstnancům v pracovním poměru, ale i zaměstnancům pracujícím na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Na základě novely zákoníku práce z roku 2006 mohou nově posuzovat důvěrnost informace nejen zaměstnavatelé, ale i zástupci zaměstnanců (§ 276 odst. 3). Taxativní výčet záležitostí, o kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance (jejich zástupce) informovat a projednat je, je přejímán rovněž ze směrnice.

⁹⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropských společenstvích.

*Směrnice č. 2001/86/ES*⁹⁵

*Směrnice č. 2003/72/ES*⁹⁶

Zákoník práce transponuje do § 299 č. 13 směrnice č. 2001/86/ES a čl. 15 směrnice č. 2003/72/ES, v němž stanoví, že úprava vztahující se k přístupu k nadnárodním informacím se nepoužije pro evropskou společnost a evropskou družstevní společnost.

3.2.4 Směrnice upravující oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Smlouva o Evropském společenství v článku 118a stanoví minimální požadavky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tuto oblast považuje legislativa Společenství za významnou součást úpravy pracovních podmínek a zaměřuje se jak na prevenci, tak i na důsledky, které vedou v případě podceňování a nedodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za účelem ochrany byla přijata jednak rámcová směrnice, později doplněná řadou doplňujících směrnic, což umožnilo urychlení sblížování legislativy v členských zemích.

*Směrnice č. 89/391/EHS*⁹⁷

Tato rámcová směrnice stanoví základní principy pro vytvoření systému ochrany života, zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců. Stejně jako u předchozí směrnice i tato si klade za cíl sjednotit rozdílnou úpravu právních předpisů v členských státech a ukládá zaměstnavateli povinnost vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat

⁹⁵ Směrnice Rady č. 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

⁹⁶ Směrnice Rady č. 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

⁹⁷ Směrnice Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

opatření k ochraně zaměstnanců, upravuje spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, působení zástupců zaměstnanců pro otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zásady prevence rizik na pracovišti apod.

Předpokládá dále přijímání směrnic a zvláštních příloh upravujících pracovní prostředí, vybavení osobní ochranné prostředky, manipulace s velkými břemeny, bezpečnostní a zdravotní požadavky vůči konkrétním zvláštnostem pracovního prostředí a činností.

Požadavky směrnice jsou transponovány do zákoníku práce § 101 – 108, v nichž upravuje základní cíle zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prostřednictvím prevence rizik, a to vůči všem fyzickým osobám, které se na pracovištích zaměstnavatele pohybují, nikoli jen ve vztahu k zaměstnancům. Náklady, které v souvislosti s těmito aktivitami vznikají, hradí zaměstnavatel. Zákon nově výslovně zakazuje, aby zaměstnavatel tyto náklady jakkoli přenášel na zaměstnance. Stanoví dále povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, informovat o kategorii, do které je jím vykonávaná práce zařazena, sdělit zaměstnancům, které zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým prohlídkám a vyšetřením v souvislosti s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Případnou ztrátu výdělku s takovými vyšetřeními a prohlídkami souvisejícími zaměstnancům nahradit ve výši průměrného výdělku nebo rozdílem mezi náhradou mzdy nebo platu a průměrným výdělkem.

Články 5, 6 a 8 směrnice vztahující se k požadavkům na pracoviště a pracovní prostředí a závodní preventivní péči byly

zahrnutý též do § 2 odstavce 1 písmene f) zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁹⁸.

*Směrnice č. 89/656/EHS*⁹⁹

Směrnice definuje osobní ochranné prostředky, stanoví, kdy se mají používat, upravuje povinnosti zaměstnavatelů provést rozbor a vyhodnocení rizik, vymezit vlastnosti ochranných prostředků, informovat zaměstnance a ukládá, že ochranné prostředky musí být poskytnuty zaměstnanci bezplatně.

Zákoník práce přejímá a upravuje tak změny směrnice do § 106 -108, kde vykládá práva a povinnosti zaměstnance, prevenci rizik poskytováním ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovištích, povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jakož i právo zaměstnanců účastnit se řešení otázek, které souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

3.2.5 Směrnice upravující oblast agenturního zaměstnávání

*Směrnice č. 2008/104/ES*¹⁰⁰

Záměrem přijetí směrnice bylo zabezpečit ochranu zaměstnancům agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání prostřednictvím uplatnění zásady rovného zacházení a uznáním agentur práce za zaměstnavatele. Směrnice definuje agenturu práce, stanoví základní pracovní podmínky zaměstnávání

⁹⁸ Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

⁹⁹ Směrnice Rady č. 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice č. 89/391/EHS).

¹⁰⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

prostřednictvím agentur a základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání.

K provedení transpozice směrnice do národních právních řádů bude členským státům poskytnuta lhůta. V zákoníku práce je nicméně úprava agenturního zaměstnávání promítnuta do ustanovení § 279 odst. 3, § 308 odst. 1 písm. b) a § 309 odst. 3 a odst. 4 a svým zněním odpovídá požadavkům směrnice.

3.3 Výjimky ze zákazu diskriminace

Za výjimku je považováno takové jednání, které v první řadě není protiprávní, a je pro svůj účel legitimně odůvodnitelné, a to nejen u aktů individuálních, ale i u aktů obecné povahy. Jedná se zejména o tzv. pozitivní opatření, jejichž cílem je zpravidla dočasné zvýhodnění některých v minulosti opomíjených nebo omezovaných skupin, vedoucích k zajištění rovnosti. Oporu mají tato opatření v základních směrnících evropského práva, které členským státům umožňují přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám, jejich vyrovnání a zajistit tak plnou rovnost v praxi a tím zabránit nebo vykompenzovat znevýhodnění.

Ze směrnice č. 2000/43/ES¹⁰¹ čl. 4 vyplývá výjimka na *podstatné a určující požadavky na zaměstnání*, kdy v případě, že rozdílné zacházení vyplývá z *opravdových a určujících požadavků* na konkrétní výkon práce, nelze je považovat za diskriminační (např. schopnost ovládat určité zařízení, vybavenost znalostí cizího jazyka, zákaz práce mladistvým, atd.). Tento požadavek je promítnut do zákoníku práce¹⁰² i do zákona o zaměstnanosti¹⁰³.

¹⁰¹ Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.

¹⁰² Opak cit. č. 45 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16 odst. 3.

¹⁰³ Opak. cit. č. 43 zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 4 odst. 4.

Za diskriminační rovněž nelze považovat některá *ustanovení přijatá na ochranu žen související se zvláštními pracovními podmínkami těhotných žen a matek na mateřské nebo rodičovské dovolené*, upravená ve směrnici č. 2002/73/ES¹⁰⁴, čl. 2 odst. 7, transponovaná do zákona o vojácích z povolání¹⁰⁵ a do zákoníku práce¹⁰⁶, která nelze považovat za upírání práv mužům vůči ženám na základě pohlaví.

V oblasti *rozdílného zacházení na základě státní příslušnosti* se v souladu se směrnicí č. 2000/43/ES, čl. 2 odst. 3 se za diskriminační nepovažuje jednání *související s právním postavením příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti* na území Evropského společenství a s podmínkami, které upravují na tomto území *jejich vstup a pobyt*. Národní legislativa tuto problematiku z pracovněprávního hlediska upravuje v zákoně o pobytu cizinců¹⁰⁷, v zákoně o zaměstnanosti.

Za výjimku je rovněž považováno *činění rozdílů v zacházení na základě věku*, je-li takové jednání *objektivně a rozumně odůvodněno* zejména takovými legitimními cíli, jakými jsou například legitimními cíle politiky zaměstnanosti, trhu práce, odborného vzdělávání, a jestliže jsou prostředky k dosažení uvedených cílů přiměřené a nezbytné. V souladu s tímto požadavkem byla ze zákoníku práce vyňata ustanovení upravující povinnost sjednávat s absolventy pracovní poměr jen na dobu neurčitou. Naproti tomu je v národní legislativě obsažen v některých případech požadavek na výkon příslušných funkcí v závislosti na dosaženém věku, např. dosažení věku 30 let, jako

¹⁰⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

¹⁰⁵ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, § 2 odst. 3.

¹⁰⁶ Např. ustanovení § 41, § 53, § 195 -§ 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰⁷ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

minimálního věku pro výkon soudce nebo dosažení nejméně 60 let pro výkon senátora, která se ukazují jako sporná a obtížně věcně i legitimně odůvodnitelná.

Další z výjimek se týká zajištění *přiměřené uspořádání pro* zaměstnance – *osoby zdravotně postižené*, neznamena-li to pro zaměstnavatele neúměrné břemeno (např. vytvoření zvláštního přístupu do budovy, speciální toalety, uzpůsobená pracoviště, atp.). Česká legislativa promítá zvláštní ochranu o osoby zdravotně postižené do zákona o zaměstnanosti poskytnutím příspěvku zaměstnavatelům, kteří na svém pracovišti zřídí chráněné pracovní místo nebo chráněnou dílnu, pořádá speciální rekvalifikační kurzy nebo požadavkem na povinný podíl zaměstnávání těchto osob u zaměstnavatelů zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců. Podmínka je naplněna i v případě odběru výrobků nebo služeb, případně odvodem odpovídající částky do státního rozpočtu.

Programy státní a sociální podpory a systém sociálního zabezpečení jsou rovněž jednou z výjimek, neboť nezaměstnaní, příjemci sociálních dávek a důchodů jsou oproti ostatním v jistém smyslu zvýhodněni.

Za diskriminační jednání není také považováno *rozdílné zacházení v případech práce pro církevní organizace*. V případě, že se jedná o *legitimní a odůvodněný požadavek*, umožňuje právo Společenství církvím zaměstnávat jen osoby mající požadované náboženské vyznání. Do českého právního řádu se tato výjimka promítá opět do zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti.

Ačkoli obecně panuje obava z dalšího rozšiřování výčtu rozlišování, je zřejmé, že existuje celá škála výjimek, v nichž se bez rozlišování neobejdeme, které jsou povolené a navíc jsou

národním právem i právem Společenství akceptované a podporované.

Výše uvedené podmínky jsou před diskriminací chráněny zákonem. Najdou se ale i situace, na které zákon v oblasti podmínek zaměstnávání a odměňování nepamatuje. Jedná se například o odměňování nezletilých zaměstnanců, kteří tradičně pracují za minimální odměnu, a to výhradně z důvodu svého věku. Dalším příkladem je poskytování mimořádných finančních odměn v případě životního jubilea, při dosažení věku 50 či 60 let, nebo v případě odchodu do starobního důchodu. Jedná se o odměny, které zaměstnavatel není výslovně povinen ze zákona poskytovat, musí ovšem dbát, aby neporušil některá ustanovení zákoníku práce, jakým je právě zákaz diskriminace. Takovým jevem je často i poskytování příspěvku zaměstnavatelem zaměstnancům na penzijní připojištění, kdy např. zaměstnancům pracujícím na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu příspěvek náleží jen za předpokladu, pokud u zaměstnavatele odpracovali příkladně 15 let. Za těchto okolností je příspěvek jistému procentu zaměstnanců definitivně odepřen. V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora jsou příspěvky ze zaměstnaneckých penzijních systémů podřazeny pod pojem odměny, a jak stanoví zákoník práce, je zaměstnavatel povinen zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty¹⁰⁸, což se v podobných případech nenaplní. Tyto situace by měly být z důvodu zajištění opatření proti vzniku podobných nerovností a předcházení nerovného zacházení zákonem ošetřeny a rovněž upraveny v právním řádu.

¹⁰⁸ Op. cit. v pozn. č. 45 zákoník práce, § 13 odst. 2 písm. b) a c).

4. Změny v národní legislativě po transpozici

Přestože byla přijata a úspěšně transponována řada směrnic, o čemž vypovídá i poslední část předchozí kapitoly, byla donedávna Česká republika posledním členským státem Evropské unie, který neměl přijatý antidiskriminační zákon. Česká republika byla podrobena negativní sankci v podobě žaloby Evropské komise k Evropskému soudnímu dvoru za nesplnění závazků plynoucích z jejího členství v EU po předchozích sankcích a Evropským soudním dvorem odsouzena.

Jak zmiňuji výše, z článku 249 Smlouvy o Evropském společenství vyplývá, že směrnice je závazná pro každý členský stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, kterého má být dosaženo. Jaké formy a metody implementace členský stát zvolí je ponecháno na něm. Antidiskriminační směrnice č. 2000/43/ES představovala pro Českou republiku závazek provedení do národního právního řádu ke dni vstupu do Evropské unie. Nepřijetí antidiskriminační směrnice způsobilo, že právní úprava obsažená v předchozím zákoníku práce¹⁰⁹ byla s právem Evropské unie a Evropského společenství harmonizována lépe, než úprava ve stávajícím zákoníku práce. Přestože se otázka přijetí či nepřijetí tohoto zákona nakonec zpolitizovala a závazek přijetí zákona se nedařil několik let, je v současné době tato problematika vyřešena.

4.1 Antidiskriminační zákon¹¹⁰

Konkrétně rozvedenou antidiskriminační legislativu obsahují tzv. antidiskriminační směrnice Evropských společenství. Jak již bylo

¹⁰⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ Zákon č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“).

zmíněno, jako první byly přijaty směrnice týkající se oblasti rovného zacházení s muži a ženami. Průlomovými směrnicemi v oblasti antidiskriminační úpravy jsou směrnice Rady č. 2000/43/ES stanovící zásady rovného zacházení ve vztahu k diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu i mimo oblast zaměstnání, směrnice Rady č. 2000/78/ES upravující obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání nebo povolání a směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES zavádějící zásady rovných příležitostí pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

První návrh antidiskriminačního zákona byl schválen Poslaneckou sněmovnou v roce 2006, ale Senát ČR o pouhý jeden hlas zákon odmítl. Následně ve druhém čtení nezískal v Poslanecké sněmovně ČR zákon potřebných 101 hlasů. Návrh nového zredukovaného znění antidiskriminačního zákona schválila vláda dne 11. června 2007. Návrh byl předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR 12. 7. 2007. Již schválený zákon v květnu 2008 vetoval prezident republiky zejména proto, že zákon je dle jeho soudu zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní. Svůj krok dále odůvodnil tím, že problematika návrhem tohoto zákona upravovaná, je již zakotvena v existujících zákonech. Dne 17. června 2009 Poslanecká sněmovna ČR prezidentovo veto přehlasovala a zákon schválila za podpory 118 poslanců. Přes četné výhrady tak byl antidiskriminační zákon přijat, čímž se podařilo zastavit další sankce ze strany Evropské unie.

Do přijetí antidiskriminačního zákona byla úprava oblasti potírající diskriminaci v ČR považována zejména ze strany veřejnosti a nevládních organizací za roztříštěnou, nekompletní a v řadě oblastí neodpovídající požadavkům kladeným ze strany

EU. Antidiskriminační úprava byla obsažena v mnoha zákonech, za což jí byla vytýkána jistá nejednotnost, která mimo jiné měla formulovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací včetně rozsahu nároků, kterých se mohou oběti diskriminace domáhat, různým způsobem¹¹¹.

Oběti diskriminačního jednání se budou i nadále muset domáhat nápravy v soudním řízení. Zákon přináší institut tzv. sdíleného důkazního břemene, kdy povinnost předložit důkazy mají obě zúčastněné strany.

Směrnice Společenství ukládají povinnost pověřit konkrétní subjekt nebo orgán podporou rovného zacházení. Antidiskriminační zákon tuto roli svěřil ochránci lidských práv a rozšířil tím jeho působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Umožní tak ombudsmanovi poskytovat pomoc obětem, provádět nezávislý výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení, jakož i zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty v oblasti boje proti diskriminaci. Je však potřeba poznamenat, že kompetence ombudsmana, které by byly schopny efektivně zajišťovat rovné zacházení a boj s diskriminací, nebudou nijak významné, stejně jako pravomoc správních úřadů.

4.2 Pozitiva transpozice antidiskriminačních směrnic EU

Vstup České republiky do Evropské unie byl od samého počátku provázen jak očekáváními, tak i určitými obavami. Před vlastním připojením ke Společenství bylo nezbytné postupné sblížení národních právních předpisů s právem EU, jak stanovila Asociační

¹¹¹ Blíže např. Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích: Práce a mzda. 2009/9. s. 10–16.

dohoda¹¹². Jako v pořadí první novelizace v oblasti sbližování předpisů byla změna zákona o zaměstnanosti v roce 1997, která vůbec poprvé promítla do vnitrostátní úpravy antidiskriminační ujednání v oblasti přístupu k zaměstnání a definoval jak přímou, tak i nepřímou diskriminaci. Další implementace směrnic ukázaly obtížnost novelizací národního práva, neboť upravovaly často i oblasti, které byly řešeny i v několika různých právních předpisech, což mohlo vést ke ztrátě přehlednosti nebo komplikovanosti. Aby se novelizace, které by upravovaly zákony tak, aby byly v souladu s evropskými požadavky, staly funkčními, musely by být promítnuty do více zákonů. Navíc nebylo možné najít zákon, do kterého by bylo možné začlenit poměrně rozsáhlou úpravu v oblasti podpory rovného zacházení ve smyslu některých antidiskriminačních směrnic¹¹³, a v případě zakomponování problematiky směrnice do několika zákonů by mělo za následek obtížnou reakci na další případné změny v komunitárním právu. Jako řešení se jevilo nejjednodušší přijetí zcela nového zákona, který problematiku antidiskriminace komplexně zastřeší, což takřka ihned vyvolalo příznivé ohlasy, jakož i vlnu nevole. Nicméně lze konstatovat, že přes nesnadné období předcházející přijetí tohoto zákona je dnes antidiskriminační zákon součástí českého právního řádu, a ve schválené podobě zapracovává i směrnice, které Společenství mezitím přijalo¹¹⁴, jakož například i úpravu rovného zacházení z důvodu pohlaví v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení, zahrnující i peněžitá a nepeněžitá plnění

¹¹² Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé z 4. 10. 1993, čl. 69: Smluvní strany uznávají, že důležitou podmínkou pro ekonomické zapojení ČR do Společenství je sbližování stávajících a budoucích právních předpisů ČR s právními předpisy Společenství. ČR vyvine úsilí k zajištění postupné slučitelnosti jejích právních předpisů s právními předpisy Společenství.

¹¹³ Bobek, M. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck: Praha, 2007. str. 152

¹¹⁴ Např. směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.

4.3 Negativa přijetí antidiskriminační úpravy EU

Odpůrcům přijetí zákona se nelíbila samotná myšlenka nezbytnosti přijetí zákona, který podle jejich názoru úlohu role ochrany před diskriminací nenaplní. Může naopak některé skupiny obyvatel upřednostňovat a paradoxně tak diskriminovat a omezovat ostatní obyvatelstvo. Zákon byl označen za nesmyslný a protidemokratický, neboť demokracie podle jejich názoru jako taková uznává svobodu a rovnost všech lidí a zaručuje jim stejné možnosti už v Listině základních práv a svobod a v mezinárodních úmluvách, jimiž je ČR vázána, a mají tudíž přednost před národní legislativou a vzhledem k tomu je tedy v podstatě nadbytečné antidiskriminační zákon přijímat. Nepříznivě a jako omezující byl také přijímán fakt, že zákon by zaměstnavateli stanovoval pravidla, která by měl dodržovat při přijímání zaměstnance. Diskutovaným byl i způsob zajištění institucionální ochrany před diskriminací, kdy variantami bylo zřízení nové instituce nebo ji přesunout do působnosti veřejného ochránce práv. Další z negativních reakcí byl názor, že je přijímán pouze z donucení Evropskou unií a z obavy před dalšími hrozícími sankcemi, sporná byla i diskuse týkající se pozitivních opatření, u nichž panovala obava ze zvýhodňování určitých skupin obyvatel na úkor jiných a nakonec i mnohokrát diskutovaný institut obráceného důkazního břemene, které bylo jedním z důvodů odmítnutí zákona i prezidentem.

4.4 Prostředky pracovněprávní ochrany zaměstnance

Podle § 17 zákoníku práce platí, že prostředky právní ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. Do doby jeho přijetí bylo možno aplikovat § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to na základě analogie *legis*. Podle tohoto ustanovení platí, že 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 bylo upuštěno od tohoto porušování, byly odstraněny následky tohoto porušování, a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud jde o právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, odkazuje zákoník práce v § 16 odst. 2 ohledně bližšího vymezení pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, na výše zmíněný zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon, který je účinný od 1. 9. 2009, vyjma části druhé zákona, která nabude účinnosti dnem 1.12.2009.

Právní řád obsahuje definice výše uvedených pojmů v § 4 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, a v dalších právních předpisech (např. § 2 odst. 4 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání). Právní prostředky ochrany před diskriminačním jednáním poskytuje rovněž zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v ustanoveních § 11, pokud jde o ochranu osobnosti a § 13 odst. 1, podle něhož fyzická osoba má právo se

zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Tuto ochranu lze uplatňovat nezávisle na uplatňování ochrany práv v pracovněprávní oblasti. Dále lze zmínit i ochranu podle § 39 občanského zákoníku proti právním úkonům, jež se příčí dobrým mravům.

4.4.1 Prostředky možné ochrany před diskriminací v civilním právu

Nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích se mohou zaměstnanci bránit několika způsoby. Jednou z možností je podání stížnosti nadřízenému, dále formou mediace, podáním podnětu inspektorátu práce a poslední z možností je dovolávat se svých práv soudní cestou.

Povinností zaměstnavatele je zajistit institucionální ochranu zaměstnanců před diskriminací v pracovněprávních vztazích a zamezit vzniku takových situací. Porušování práv zaměstnanců předcházet rovněž vyplývá z některých směrnic Evropských společenství, které se touto materií zabývají. Zaměstnavatel tak zodpovídá nejen za jednání své, ale i za ostatní osoby jednající jeho jménem¹¹⁵.

Zaměstnancům, kteří se cítí dotčeni na svých právech, poskytuje zákon právní prostředky, na jejichž základě se mohou v první řadě domáhat, aby od jednání nesoucího diskriminační znaky bylo upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního jednání a žádat případně i přiměřené

¹¹⁵ Viz např. Hůrka, P. Hůrková, Š. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana. Právní fórum. 2004/3. s. 99.

zadosti učinění například ve formě omluvy. Nejprve by oběť měla takové jednání řešit v rámci konkrétního pracoviště, případně, je-li u konkrétního zaměstnavatele, se obrátit na odborovou organizaci. Pokud by však byla dobrá pověst nebo důstojnost zaměstnance byla natolik snížena, že výše uvedený postup by byl nedostatečný, má také právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích¹¹⁶. V případě, že se právní ochrana v pracovněprávním vztahu u svého zaměstnavatele zaměstnanec nedomůže nebo nebude dostatečná, má právo domáhat se svých práv prostřednictvím některého z dalších prostředků. Jednou z alternativních forem je možnost mediace. Jedná se o řešení konfliktní situace prostřednictvím nezávislého prostředníka – mediátora, jehož cílem je nalézt řešení, které odpovídá představám obou stran s výsledkem oboustranné dohody. V případě, že jsou strany ke spolupráci ochotné, je tato metoda oproti soudnímu jednání rychlá a efektivní, nicméně, v porovnání se zahraničím (např. USA), minimálně využívána.

Další možností řešení je podání oznámení správnímu orgánu, který vykonává dozor nad dodržováním pracovněprávních předpisů včetně dodržování zásady rovného zacházení. V působnosti úřadů práce je řešení nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání. Shledá-li úřad, že se zaměstnavatel dopustil nerovného zacházení v přístupu k zaměstnání, ať již ve formě inzerce, nerovného zacházení v rámci přijímacího řízení, nepřijetí do zaměstnání z důvodu věku, rasy, mateřství apod., je úřad oprávněn zaměstnavateli uložit sankci.

Inspektoráty práce jsou nadány oprávněním řešit diskriminační jednání v pracovněprávních vztazích. Selže – li pokus

¹¹⁶ Kühn, Z. in Fialová, E. Spoustová, I. Havelková, B. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, 2007, kap. 11.

zaměstnanec domoci se svých práv u zaměstnavatele, může se obrátit na místně příslušný inspektorát práce. I v tomto případě může inspektorát, shledá-li porušení zákona, uložit zaměstnavateli finanční sankci, ale individuálních nároků se touto cestou domoci nelze.

Nevedou-li předchozí možnosti k nápravě, má zaměstnanec právo domáhat se poskytnutí této ochrany u soudu na základě podané žaloby. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle výše uvedeného ustanovení zákona, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, přičemž výši náhrady určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Jedním z nejvíce diskutovaných témat během legislativního procesu byla otázka důkazního břemene¹¹⁷, tj. která ze stran soudního sporu je povinna prokazovat, zda k diskriminačnímu jednání došlo či nikoli, neboť obecně je žalobce povinen doložit potřebné důkazy o tom, že žalovaný se dopustil protiprávního jednání a zasáhl tak do práv žalobce. Dosavadní úprava zvýhodňovala žalobce a stanovila povinnost žalovaného prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo, což bylo mnohdy poměrně obtížné. Nový antidiskriminační zákon však tuto úpravu mění a s ohledem na judikaturu Evropského dvora a rozhodnutí Ústavního soudu je žalobce povinen předložit důkazy a tvrzení dokládající nerovné zacházení. Teprve poté musí žalovaný doložit, že k diskriminačnímu jednání nedošlo.

¹¹⁷ Upraveno v ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád novelou od 1. ledna 2001, v němž se promítá závazek ČR vyplývající ze Směrnice Rady Evropské unie ze dne 15. 12. 1997 č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

4.4.2 Ochrana v přestupkovém a trestním právu

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích v § 49 odst. 1 písm. e) stanoví, že přestupku se dopustí ten, kdo „*působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, 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*“.

Diskriminace sama o sobě není trestným činem. Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon ale vymezuje některé skutky, které z diskriminačního jednání mohou vyplývat, např. § 198 trestního zákona – hanobení národa, etnické skupiny, rasy, přesvědčení, § 198a – podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod.

Zvláštní procesně právní úprava je obsažena zejména v občanském soudním řádu, tj. ustanovení o přesunu důkazního břemene z žalobce nebo žalobkyně (tzn. osoby diskriminované) na stranu žalovanou, tedy žalovaného – osobu diskriminující. Směrnice EU i mezinárodní úmluvy o lidských právech a základních svobodách umožňují provádět tzv. pozitivní opatření. Tato však nejsou v českém právním řádu nijak podrobněji upravena.

Oproti předchozímu návrhu antidiskriminačního zákona dochází ke změně v přímé účasti právnických osob, které se zabývají ochranou obětí diskriminačního jednání, kterou ve velké většině

zajišťují nevládní neziskové organizace. Podle předchozího návrhu mohly žalobu na obranu oběti podat právě tyto právnické osoby. Toto oprávnění jim nová úprava nepřiznává. Práva se tak může dovolávat jen fyzická osoba diskriminačním jednáním dotčená, za splnění souvisejících náležitostí, tedy včetně úhrady soudního poplatku. Další možností je podání podnětu k zahájení správního řízení příslušnému úřadu vykonávajícímu kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, jako např. příslušnému Inspektorátu práce.

Některé směrnice Společenství zahrnují i povinnost zajistit institucionální ochranu osob před diskriminací. Přes četné diskuse se tvůrci zákona rozhodli, namísto zřízení nové instituce, svěžit tuto roli veřejnému ochránci práv, který se ochranou lidských práv dlouhou dobu zabývá, a nadto zastává roli nezávislé instituce.

5. Současná praxe

Orgán Rady Evropy – Evropská komise proti rasismu a intoleranci opakovaně vyjádřila potřebu shromažďování dat a statistických údajů týkajících se diskriminace. Všeobecné politické doporučení ECRI č. 4 „*Státní průzkumy o zkušenostech a vnímání diskriminace a rasismu potenciálními oběťmi*“ přijaté v roce 1998 navrhuje jednotlivým vládám, provádět výzkumy o zkušenostech a vnímání diskriminace právě z pohledu obětí diskriminačního jednání, jako např. národnostní menšiny, etnické skupiny a jiných zranitelných skupin a do průzkumů takovou „kontrastní“ skupinu, za účelem srovnání se znevýhodněnou skupinou, zařadit.

Nadto jsou orgány ES monitoringem výskytu diskriminace pověřeny nejen správní orgány, ale i neziskové nevládní organizace. Jedním z projektů nevládních organizací v této oblasti je realizace projektu „Statistika v boji proti diskriminaci“ za finanční podpory Evropské unie, v jejímž průběhu se uskutečnil průzkum výskytu diskriminace a jejího rozsahu za využití metody situačního testingu. Testing byl proveden Poradnou pro občanství/občanská a lidská práva v roce 2006.

5.1 Situační testing

Situační testing je specifickou metodou, která se začala používat během 50. až 60. let 20. století v USA, užívanou k prokazování diskriminačního jednání, a ke zjišťování výskytu diskriminace v určité oblasti, a to navozením situace, kdy se jednotlivec znevýhodněné skupiny (např. osoba zdravotně postižená, osoba důchodového věku nebo příslušník některé z etnických skupin, aj.) vystaví možnému diskriminačnímu jednání,

aniž je osoba dopouštějící se diskriminace o monitorování jejího chování dopředu vyrozuměna.

Washingtonský právní výbor realizoval v roce 1988 rozsáhlé testování diskriminačního chování z důvodu rasy při využívání taxislužby u taxikářů působících ve Washingtonu. Výsledky jednoznačně prokázaly diskriminační jednání vůči černošskému obyvatelstvu.

V Evropě byl situační testing používán Afro-Američany nasazenými v Nizozemí v 70. letech a následně byl využíván ve Velké Británii Komisí pro rasovou rovnost. Metodu v průběhu 90. let používala také Mezinárodní organizace práce pro komparativní výzkum o diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu a v roce 1996 provedla rozsáhlý situační testing v Belgii za účelem zjišťování existence diskriminace v přístupu k zaměstnání¹¹⁸.

V současné době se metoda situačního testingu využívá v některých zemích Evropské unie k odhalování diskriminačních praktik. Je využívána nevládními organizacemi, novináři a dalšími subjekty podporujícími rovné zacházení. Některé evropské země tuto metodu nevyužívají vůbec, např. Rakousko, Španělsko, Itálie, Irsko nebo Portugalsko. Naproti tomu v jiných zemích, například v České republice, Maďarsku, Francii, Švédsku, Belgii je situační testing k boji proti diskriminaci různými institucemi využíván a v Belgii je jeho užívání umožněno přímo zákonem.

Česká republika patří mezi země, v nichž je tato metoda k prokazování existence diskriminace využívána, a to zejména nevládními organizacemi nebo médii. Testingu se účastní pracovníci nevládních organizací i externisté z řad dobrovolníků. Vedle vlivu na vývoj ochrany před diskriminací je tato metoda

¹¹⁸ Blíže <http://ilo.org/public/english/protection/migrant/download/research/imp/pdf>.

v České republice rovněž akceptována soudy jako prostředek boje proti diskriminaci.

V české i zahraniční praxi se situační testing nejčastěji používá v oblastech přístupu k zaměstnání, k bydlení a ke službám z různých diskriminačních důvodů, nejčastěji z důvodu rasy a etnického důvodu, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, věku a náboženství. Je realizován několika způsoby; prostřednictvím telefonického pohovoru, zasláním životopisu nebo osobní schůzkou. V průběhu vlastní realizace je nezbytné dodržovat několik zásad, jako jsou právní předpisy, dbát na limity situačního testingu, postupovat při realizaci tak, aby testovanému subjektu nevznikla škoda, zajistit testujícím podporu a v případě potřeby jim poskytnout právní poradenství nebo právní zastoupení.

Situační testing se při výběru testérů, resp. při volbě testujících párů, zaměřuje na to, aby nedocházelo k překrývání diskriminačních důvodů, neboť k tomuto jevu v praxi nezřídka dochází (tzv. vícečetná diskriminace). V opačném případě by výsledek mohl vyznít neobjektivně nebo by mohl být zcela znehodnocen. V případě testování existence či neexistence diskriminace a její rozsah v konkrétní oblasti života, například v přístupu k zaměstnání, je nezbytné zahrnout do testingu větší množství subjektů, tedy oslovením většího počtu zaměstnavatelů. Vyhodnocení se provádí prostřednictvím předem připravených záznamových listů¹¹⁹ se stejnými otázkami. Tím se zajistí shromáždění jednotných záznamů, které umožní vzájemné porovnávání a vyhodnocení. Následně koordinátor projektu provede zhodnocení výsledků a rozhoduje se o jejich dalším

¹¹⁹ Záznamové listy obsahují údaje o testující osobě, jako je např. národnost, věk, rasa, dále údaje o testovaném subjektu, nabízené pracovní zařazení, forma kontaktu (osobní pohovor, telefonický kontakt, zaslání životopisu aj.), podrobný průběh vlastního jednání a výsledek testování, tj. jak byl testující přijat, zda byl odmítnut a z jakého důvodu, atp.

využití. V některých zvláště závažných případech bylo proti diskriminujícímu subjektu zahájeno soudní řízení.

Projekt se mimo jiné zaměřil i na diskriminaci v přístupu k zaměstnání. Z výsledků vyplynulo, že pracovněprávní vztahy v České republice rozhodně nejsou diskriminačního jednání prosty. Mezi nejčastěji diskriminované v oblasti přístupu k zaměstnání patří příslušníci menšin, cizinci a osoby se základním vzděláním. V oblasti zaměstnávání a odměňování jsou to pak zaměstnanci starší 50 let, ženy a příslušníci etnických skupin¹²⁰.

¹²⁰ Např. Nález Ústavního soudu II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009.

6. Závěr – zhodnocení úspěšnosti transpozice *acquis communautaire*

V letech před rokem 1989 v českém právním řádu nebyla v právních předpisech zakotvena žádná úprava ochrany proti diskriminačnímu jednání. Byla zde teoretická možnost zaměstnance napadnout porušení lidských práv například jako zneužití funkce nadřízeného, ale zaměstnavatelé ani soudy nebyly takovým sporům nakloněny, a domoci se tak svých práv bylo bez valné šance na úspěch a v zásadě nemožné. A to navzdory závazkům, které pro Českou republiku vyplývaly z mezinárodních úmluv. Jedná se zejména o ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce. *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání)* ze dne 4. června 1958, ratifikovaná dne 21. ledna 1964, „s odvoláním na *Filadelfskou deklaraci, prohlašující, že všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, mají právo pečovat o své hmotné blaho a o svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zajištění a rovných příležitostí a mají také dále na zřeteli, že diskriminace zakládá porušení práv vyhlášených ve Všeobecné deklaraci lidských práv*“, vymezovala v článku prvním pojem diskriminace, v článku druhém zavazovala smluvní státy k odstranění jakékoliv diskriminace a v článku třetím zavazovala členské státy zejména k vydávání a změně zákonů na podporu této politiky a zrušit jakákoliv ustanovení s touto politikou neslučitelná. *Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti* ze dne 17. června 1964, ratifikovaná dne 15. července 1975 v článku prvním zavazovala státy k zajišťování svobodné volby zaměstnání, aby každý zaměstnanec mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, v němž bude moci využít svých schopností a nadání bez ohledu na rasu,

barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ. *Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat* ze dne 17. června 1948 a *Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat* ze dne 1. července 1949, obě ratifikované dne 21. ledna 1964, pak zakládaly právo na svobodu vyjadřování, ustavování organizací dle vlastní volby a bez předchozího schválení bez jakéhokoliv zásahu veřejných orgánů, jakož i zákaz vázat zaměstnání na podmínku, že se nestane členem takové organizace, že svoje členství zruší, případně zaměstnance propustí nebo jinak poškodí. Přes tyto závazky docházelo k porušování ratifikovaných smluv. Vzhledem k tehdejšímu politickému uspořádání a politické situaci, kdy existovala jen jedna odborová organizace a jedna vládnoucí politická strana, se v největší míře objevovala především diskriminace na základě víry a náboženství spojená s potlačováním práva na vytváření organizací sdružujících věřící i sdružení jiného zaměření, diskriminace na základě politického přesvědčení a na základě společenského původu. Důsledkem porušování úmluv bylo zapsání České republiky na černou listinu Mezinárodní organizace práce i následné hospodářské sankce.

V důsledku změn po roce 1989 a otevření hranic, spojených s větší společenskou rozmanitostí a dalších společenských změn, se začaly objevovat nové formy diskriminace, které se do té doby nevyskytovaly a nebylo potřebné je řešit. Další posun nastal se vstupem České republiky do Evropské unie, což vyžadovalo postupné sladování právní úpravy s právem EU a úpravu českého právního řádu i vlivem přijímání nových směrnic, což významnou měrou ovlivnilo českou legislativu. Výčet diskriminačních znaků se

tak rozšířil například o pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci apod.

Postupné změny zákoníku práce tak zahrnovaly podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace včetně způsobů, jak se domoci nápravy. Povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci obsahovaly jednak základní zásady, a dále pak, jak uvádím v předchozích kapitolách, povinnosti uvedené v § 16 a § 17. Pro konkrétnější vymezení, jako je například přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování a jiné, odkazuje novelizovaný zákoník práce na zvláštní předpis, kterým byl v té době neexistující antidiskriminační zákon. Jeho cesta zrození v důsledku neschválení zákona Parlamentem České republiky a následným vetem prezidenta republiky, jak podrobněji popisuji ve čtvrté kapitole, nebyla snadná. Paradoxně tak předchozí právní úprava byla účelnější a kompletnější. Nedávným přijetím tohoto antidiskriminačního zákona tak došlo k dovršení úpravy o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Otázkou ovšem zůstává, zda je tento stav dostatečný, potřebný a vyhovující. Důsledky nepřijetí antidiskriminačního zákona měla původně vyřešit legislativně technická novela zákoníku práce, která měla například mimo jiné všechna ustanovení, vztahující se na manžela či manželku zaměstnance rozšířit i o osoby, které uzavírají partnerství na základě zákona o registrovaném partnerství, přijatým v roce 2006 a doplnit některé definice a další zásady upravující zákaz diskriminace. Na páry, které chtějí uzavřít registrované partnerství, nepamatuje ani nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, neboť například v bodu pátém upravuje vznik práva na pracovní volno výhradně na vlastní svatbu, za kterou zaměstnavatel uzavření

registrovaného partnerství považovat nemusí. Domnívám se, že doslovné přejímání obsahu směrnic a obecně práva Evropských společenství jen za účelem splnění povinnosti, bez ohledu na potřeby národního práva, nepřináší kýžený výsledek. V jednotlivých členských státech existují významné rozdíly jak v konkrétním typu daného právního předpisu, tak i v jeho věcné oblasti působení. Liší se i národní zvyklosti a tradice jednotlivých zemí, a pravidla a normy, které fungují v jedné zemi, nemusí přinést stejný efekt v zemi sousední. Proto by, dle mého soudu, při doplňování existujícího legislativního rámce v jakékoliv oblasti měly členské státy posuzovat, nakolik je nová úprava konzistentní s existující úpravou, zda nepředstavuje neúměrné břemeno pro povinné subjekty a zejména nakolik bude pro Českou republiku skutečným přínosem. Přijímání nových norem by se nemělo stávat politikem, jako tomu bylo právě v případě antidiskriminačního zákona, kdy například jedna z politických stran vázala přijetí zákona na zrušení lustračního zákona, ale mělo by odrážet skutečnou potřebu změny legislativního rámce.

Evropská integrace přinesla řadu pozitivních změn, počínaje uznáváním kvalifikací a odborností v mnoha zemích EU, širokou škálu pracovních příležitostí ve většině zemí Evropských společenství, přiblížení systémů sociálního zabezpečení a další. Česká republika se tak stala vůči ostatním zemím rovnocenným partnerem a má tak možnost se aktivně podílet na tvorbě evropské legislativy. Je proto důležité si uvědomit, že celkový výsledek práce Evropských společenství je do jisté míry i výsledkem práce českých zástupců v institucích EU, a této skutečnosti je do budoucna potřeba v maximální míře využít ve prospěch ČR.

Diskriminace je komplexní celospolečenský proces. Ačkoli zapustila své kořeny hluboko, lze konstatovat, že k pokroku

dochází. Je důležitou a trvalou součástí evropské politiky. Přesto do dnešního dne se nepodařilo vymýtit diskriminaci na základě rasy, pohlaví a dalších diskriminačních důvodů. Zvolení určitého pojetí rovnosti nemůže za žádných okolností vyplývat z legislativy, ale ze společně zvolených hodnot a politických zájmů, jejichž výsledkem bude eliminace jakékoli znevýhodnění, ať již jednotlivce nebo skupiny příslušníků společnosti, smluvní rovnost a úcta ke všem členům pluralitní společnosti.

Zvýšená péče je v České republice věnována fyzickým osobám za účelem zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Je však potřeba zvážit, nakolik jsou tato pozitivní opatření vítána a zda nejdou proti přirozenosti člověka, vůči němuž jsou směřována. Příkladem mohou být kurzy pro ženy na mateřské dovolené. Ačkoli jsou realizovány v jejich prospěch a mají odstranit nevýhody související s mateřstvím, jakými je například dočasná izolovanost od společnosti, mnohdy se kurzů neúčastní a poskytované možnosti tak vůbec nevyužijí.

První přijaté zákony pomohly odstranit nejhorší diskriminační praktiky, nicméně slabší bariéry a nezřídka i nevědomé postoje vůči některým skupinám přetrvávají.

Proces sekularizace, jakožto součásti sociálních změn, je přechodem od tradiční k moderní společnosti. Součástí těchto změn je i vytváření nových forem sjednocování společnosti, které jednotlivcům umožní uvědomit si svoji sounáležitost s ostatními členy společnosti. Tyto změny i v oblasti diskriminace vyžadují nová řešení a nové přístupy, a to nejen na úrovni legislativní, ale i vládní a občanské za současného propojení koncepce lidských práv, legislativy a veřejné politiky. Domnívám se tedy, že přílišná sekularizace a roztříštěnost věnovaná jednotlivým formám

znevýhodnění není ideální. Mnohem prospěšnější by bylo pohlížet na problematiku diskriminace komplexněji.

Vzhledem k výše uvedenému mohu konstatovat, že akty Evropského společenství problematiku diskriminace pokrývají komplexním a vcelku poměrně rozsáhlým způsobem. Nicméně z výčtu diskriminačních důvodů obsažených v mezinárodních úmluvách, v právu Evropských společenství nebo v národním právu je zřejmé, že se v žádném případě nejedná o výčet uzavřený. Vyskytují se i názory, že v důsledku vývoje společnosti v rozvinutém demokratickém světě tento problém již dávno není aktuální. Nakolik se přijetí nového antidiskriminačního zákona ukáže efektivní a účinné v potírání diskriminace bude možné říci až s odstupem času.

7. Resumé

This rigorous thesis concentrates on relevant questions of judicial institute of discrimination and its incidence in the Czech Labour Laws in its stance to the European Union community legislation.

The thesis brings a general view on the mentioned theme in terms of historical and international point of view, as well as in the light of gradual significant development in the Czech countries to contemporary legal regulations of national law under influence of *acquis communautaire* rules in relation to discrimination.

The thesis determines concept definitions of all forms of discrimination characteristics and their inclusion in international conventions, EU law, and Czech legislation, as well as listing exceptions from interdiction of discrimination.

Besides the above stated, the work lists in following parts a recital of directives implemented into the Czech national law, including area of legal regulations and evaluates advantages and disadvantages deriving from acceptance of rules and laws of the European Union.

The thesis also focuses on international, European and Czech means of procedural legal protection against breaching of discriminational rules and pays attention to contemporary practices within the field of the aforementioned subject matter.

In its conclusion, the thesis evaluates the success and results achieved with respect to the European Law transposition into the Czech Judicial Code.

Key words:

Discrimination, protection of basic Human Rights, equality, equal treatment, freedom, acquis communautaire, convergence, Labour Code, Labour Law.

Klíčová slova:

Diskriminace. Ochrana základních lidských práv, rovnost, rovné zacházení, svoboda, legislativa Evropské unie, sbližování, zákoník práce, pracovní právo.

8. Seznam použité literatury

a) česká

Balík, S. Dějiny státu a práva za kapitalismu do roku 1945. Praha: SNP, 1979

Balík, St, Balík, St. Ml. Rukověť k dějinám římského práva a jeho institucí. 2. rozš. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007

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

Bílý, L. Právní dějiny na území ČR. Praha: Linde, 2003

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

Čižinský, P. Hubálek, M. Křístek, A. Potočková, D. Štěpánková, M. Zamboj, L. Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Praha, 2006

Čornej, P. Čornejová, I. Rada, I. Vaníček, V. Dějiny zemí koruny české díl I.: Praha. Nakladatelství Paseka, 1992

Čornej, P. Čornejová, I. Rada, I. Vaníček, V. Dějiny zemí koruny české díl II.: Praha. Nakladatelství Paseka, 1992

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

Filip, J. Koudelka, Z. Kroupa, J. Svatoň, J. Šimíček, V. Vlčková, R. Soudobé ústavní systémy. Masarykova univerzita Brno: Praha, 1996

Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita: Brno, 2001

Kottnauer, A. Gogová, R. Sládek, Olomouc: V. Nakladatelství ANAG, 2009

Hubálek, M. Zamboj, L. Diskriminace v pracovní inzerici. Praha: Poradna pro občanství/ občanská a lidská práva, 2007

Hubálek, M. Štěpánková, M. Zamboj, L. Trh práce a diskriminace. Praha: Poradna pro občanství/ občanská a lidská práva, 2008

Jakubka, J. Hloušková, P. Hofmannová, E. Knebl, P. Schmied, Z. Tomandlová, L. Trylč, L. Zákoník práce. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009

Knapp, V. Teorie práva. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995

Nováková, J. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001

Outlá, V. Hamerník, P. Bambas, J. Judikatura Evropského soudního dvora. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005

Štěpánková, B. Nováková, J. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2004

Štěpánková, B. Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II. Praha: MPSV, 2003

Štěpánková, M. Čížinský, P. Antidiskriminace – pravdy a mýty o rovnosti. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007

Tichý, L. Arnold, R. Svoboda, P. Zemánek, J. Král, R. Evropské právo. Praha: C. H. Beck, 1999

Tröster, P a kol. Právo sociálního zabezpečení. Praha: C. H. Beck, 2005

Úřad vlády ČR. Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2008

b) cizojazyčná

Farr, D. Roberts, B. Finding your Place. Chicago: TDF Publishing, 2001

Landau, E. C. Beigbeder, Y. The Case of Equality between Men and Women at Work: Leiden. Boston, 2008

Střílková, I. Implementing Equal Opportunities of Women and Men in Policy and on the Labor Market: Good Practice from Five European Counties. Prague: Open Society, 2005

Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D. Ekonomie. Nakladatelství Svoboda. Praha: 1995, přeložil M. Mejstřík a kol.

Sudre, F. Mezinárodní a evropské právo lidských práv. 2. upravené a rozšířené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, překlad J. Malenovský

Monografie:

a) česká

Král, R. Nařízení ES z pohledu jejich vnitrostátní aplikace a implementace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006

Nováková, J. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001

Pikna, B. Evropská unie-vnitřní a vnější bezpečnost a ochrana základních práv. Linde Praha: Praha, 2002

Příkazský, J.V. Učebnice základů etiky. Karmelitánské nakladatelství: Kostelní Vydří, 2000

Vojáček, L. České právní dějiny, Universita Komenského Bratislava: Bratislava, 2004

b) cizojazyčná

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

Fredman, S. Women and the Law. Clarendon Press. 1997

Thompson, Neil. Anti-discriminatory practice. New York: Palgrave Macmillan, 2006

Články

české

Hůrka, P Hůrková, Š. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana: Právní fórum. 2004/3

Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci: Práce a mzda, 2009/6

Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích: Práce a mzda. 2009/9

Kubíčková D. Aproximace, transpozice či implementace. Bezpečnost a hygiena práce: ASPI. 2004/5

Malenovský, J. Zapomenuté a falzifikované, známé a ještě nenapsané kapitoly šedesátileté epopeje Všeobecné deklarace lidských práv: Právník 1/2009

Předpisy Evropského práva

Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásad stejné odměny za práci pro muže a ženy

Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné vzdělávání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/EC

Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice Rady č. 96/97/ES

Směrnice Rady č. 80/987/ES ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatnění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství

Směrnice Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Směrnice Rady č. 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice č. 89/391/EHS)

Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Směrnice č. Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 27. června 1994 o ochraně mladých lidí při práci

Směrnice Rady č. 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro

informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice Rady č. 97/74/ES

Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady č. 97/75/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ve znění směrnice Rady č. 98/52/ES

Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady č. 98/23/ES

Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice Rady č. 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv

zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

Směrnice Rady č. 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě

Směrnice Rady č. 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (nahradila původní směrnici Rady č. 93/104/EHS ze dne 23. listopadu 1993, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES

Směrnice Rady č. 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

Mezinárodní úmluvy

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat

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

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 103 o ochraně mateřství

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 105 o odstranění nucené práce

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 122 o politice zaměstnanosti

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti práce a ochraně zdraví

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rekvalifikaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 o noční práci

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Ostatní

Audio záznamy

Bobek, M. Boučková, P. Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck: Praha, 2007

Internet

www.ageismus.cz

www.diskriminace.eu

www.gendersonline.cz

www.humanconsultancy.com

www.ilo.org/ololex/english/convdisp

www.migraceonline.cz

www.mpsv.cz

www.ohchr.org/english/law/index.htm)

www.ochrance.cz

www.stop-discrimination.info

www.eur-lex.cz

www.euroskop.cz

www.vlada.cz

www.ec.europa.eu

www.rovneprilezitosti.cz