

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

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

Rigorózní práce

Kateřina Machačová

Praha, listopad 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 15. listopadu 2011

.....

OBSAH

1	RŮZNÁ POJETÍ ROVNOSTI	- 9 -
1.1	Rovnost vs. stejnost.....	- 10 -
1.2	Rovnost formální (rovnost de iure)	- 11 -
1.3	Rovnost materiální (rovnost de facto).....	- 12 -
1.4	Rovnost příležitostí	- 12 -
1.5	Rovnost výsledků	- 13 -
1.6	Rozlišení rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků	- 14 -
1.7	Pozitivní opatření (affirmative action)	- 15 -
1.7.1	Vymezení pozitivních opatření	- 15 -
1.7.2	Pozitivní přínos zvýhodňujících opatření	- 16 -
1.7.3	Různé formy pozitivních opatření	- 17 -
1.7.4	Ospravedlnění pozitivních opatření	- 18 -
1.8	Shrnutí	- 18 -
2	ROVNOST MUŽŮ A ŽEN.....	- 20 -
2.1	Projevy nerovného postavení žen na trhu práce.....	- 20 -
2.1.1	Rozdíly v odměňování mužů a žen a jejich příčiny.....	- 21 -
2.1.2	Přístup k zaměstnání	- 23 -
2.1.3	Omezené možnosti sladění rodinného a pracovního života	- 24 -
2.1.4	Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování.....	- 25 -
2.1.5	Předsudky a stereotypy	- 25 -
2.2	Historický vývoj postavení žen ve společnosti	- 26 -
2.2.1	Počátky ženského hnutí v českých zemích	- 27 -
2.2.2	Postavení žen v období tzv. první republiky.....	- 27 -
2.2.3	Rovnost mužů a žen za socialismu	- 29 -

2.2.4	Vývoj po roce 1989.....	- 31 -
2.2.5	Vliv ekonomické krize na rovné příležitosti mužů a žen.....	- 32 -
3	POJEM DISKRIMINACE A JEJÍ FORMY	- 34 -
3.1	Obecné vymezení pojmu diskriminace	- 34 -
3.2	Rovnost, rovné zacházení a zákaz diskriminace	- 36 -
3.3	Zakázaná kritéria rozlišování (diskriminační důvody)	- 37 -
3.3.1	Způsob vymezení množiny diskriminačních důvodů	- 37 -
3.3.2	Pohlaví vs. gender.....	- 38 -
3.3.3	Vícenásobná diskriminace	- 39 -
3.4	Formy diskriminace	- 39 -
3.4.1	Přímá diskriminace	- 41 -
3.4.2	Problém srovnatelnosti	- 42 -
3.4.3	Nepřímá diskriminace.....	- 45 -
3.4.4	Judikatura Soudního dvora ES k pojmu nepřímé diskriminace.....	- 47 -
3.4.5	Rozdíly mezi přímou a nepřímou diskriminací	- 56 -
3.4.6	Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování.....	- 57 -
3.4.7	Pokyn a navádění k diskriminaci; pronásledování	- 60 -
3.5	Diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství/otcovství	- 62 -
3.5.1	Judikatura Soudního dvora ES k diskriminaci z důvodu těhotenství.....	- 63 -
3.5.2	Diskriminace z důvodu mateřství/otcovství	- 66 -
3.5.3	Diskriminace z důvodu vztahu k osobě s chráněnou charakteristikou („discrimination by association“).	- 68 -
3.6	Výjimky ze zásady rovného zacházení	- 69 -
3.6.1	Podstatné a určující profesní požadavky	- 69 -
3.6.2	Ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství	- 71 -
3.6.3	Pozitivní opatření	- 75 -

4	VYBRANÉ DOKUMENTY MEZINÁRODNÍHO PRÁVA V OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI	81 -
4.1	Organizace spojených národů	81 -
4.1.1	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW).....	82 -
4.2	Rada Evropy	83 -
4.2.1	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	84 -
4.2.2	Zákaz diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva.....	85 -
5	ÚPRAVA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V KOMUNITÁRNÍM PRÁVU	90 -
5.1	Primární právo.....	91 -
5.1.1	Smlouva o založení EHS (Římská smlouva).....	91 -
5.1.2	Smlouva o založení ES (Amsterdamská smlouva)	93 -
5.1.3	Charta základních práv EU	94 -
5.1.4	Lisabonská smlouva.....	95 -
5.2	Sekundární právo	96 -
5.2.1	Směrnice 2006/54/ES o rovném zacházení s muži a ženami.....	97 -
5.2.2	Směrnice o ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň	106 -
5.2.3	Směrnice o rodičovské dovolené	110 -
5.2.4	Směrnice o práci na částečný úvazek	112 -
5.3	Judikatura Soudního dvora EU	114 -
6	PRÁVNÍ ÚPRAVA A JUDIKATURA V OBLASTI ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V ČR	115 -
6.1	Listina základních práv a svobod.....	116 -
6.2	Antidiskriminační zákon	117 -
6.2.1	Rozsah právní úpravy, formy diskriminace	118 -
6.2.2	Výjimky ze zásady rovného zacházení	119 -
6.2.3	Právní prostředky ochrany před diskriminací	120 -

6.2.4	Účast nevládních organizací	- 123 -
6.2.5	Veřejný ochránce práv jako „equality body“	- 124 -
6.2.6	Úprava přesunu důkazního břemene.....	- 125 -
6.3	Úprava rovného zacházení v zákoníku práce.....	- 126 -
6.4	Úprava rovného zacházení v zákoně o zaměstnanosti	- 128 -
6.5	Judikatura českých soudů v oblasti rovného zacházení s muži a ženami....	- 130 -
6.5.1	Ústavní soud: dva případy diskriminace mužů pečujících o děti	- 130 -
6.5.2	Případ diskriminace v odměňování.....	- 133 -
6.5.3	Diskriminace ve výběrovém řízení – případ Pražské teplárenské	- 134 -
6.5.4	Nejvyšší soud: flexibilní pracovní uspořádání a diskriminace zaměstnanců pečujících o děti	- 136 -
6.5.5	Nejvyšší soud: náhrada škody způsobené diskriminačním jednáním.....	- 138 -
6.5.6	Několik závěrečných poznámek k rozhodovací praxi českých soudů.....	- 139 -
ZÁVĚR		- 142 -
SEZNAM ZKRATEK		- 145 -
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ		- 146 -
SEZNAM PŘÍLOH:		- 151 -

ÚVOD

Tématem předkládané rigorózní práce je zákaz diskriminace z důvodu pohlaví (genderu), především v pracovněprávních vztazích. Jelikož bylo ovšem při zpracovávání práce těžké od problematiky rovného zacházení v oblasti zaměstnání naprosto oddělit některé aspekty sociálního zabezpečení, zabývá se práce na některých místech (ač jen okrajově) též rovným postavením mužů a žen v sociálním zabezpečení, zejména pak v důchodovém pojištění, a to především v částech analyzujících judikaturu jak Soudního dvora EU, resp. Evropského soudu pro lidská práva, tak českých soudů.¹

Rigorózní práce volně navazuje na diplomovou práci, kterou jsem obhájila na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze na jaře 2009. Téma rovných příležitostí a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, zejména pak jeho evropské a mezinárodněprávní souvislosti mne opravdu dlouhodobě zaujalo a vývoj v této oblasti jsem poslední dva roky intenzivně sledovala s vidinou napsání rozsáhlejší a hlavně více do hloubky jdoucí studie na zmíněné téma.

Struktura a posloupnost výkladu předkládané rigorózní práce se sice do jisté míry shoduje s mou diplomovou prací (tj. začíná u obecného výkladu a souvislostí problematiky rovnosti a zákazu diskriminace, pokračuje pojednáním o konkrétní právní úpravě rovného zacházení, a to na prvním místě v některých významných instrumentech mezinárodního práva, dále v právu komunitárním a uzavírá kapitolou o úpravě zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v právním řádu ČR včetně relevantní judikatury českých soudů), nicméně z hlediska obsahového doznala práce značných změn.

Mým cílem při zpracovávání práce bylo vytvořit pojednání, které by sice alespoň v základních rysech obsáhlo všechny důležité aspekty problematiky rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání, ale které by se zároveň zaměřilo na některé momenty a souvislosti daného tématu do větší hloubky. V zájmu dosažení tohoto cíle a dodržení určitého rozumného rozsahu textu byla práce podstatně přepracována, většina pasáží byla vypuštěna a nahrazena novými. Např. v druhé kapitole pojednávající obecně o postavení mužů a žen na trhu práce a o historickém vývoji dochází k podstatně podrobnějšímu rozboru problematiky. Každý projev nerovnosti, jeho příčiny a důsledky jsou analyzovány zvlášť, rovněž historickému

¹ Zejména v judikatuře ÚS ČR v oblasti rovného zacházení s muži a ženami se zatím většina případů týkala důchodového pojištění.

vývoji postavení žen ve společnosti se věnuji detailněji, a to především posledním obdobím tohoto vývoje, která zásadním způsobem ovlivnila současný právní i faktický stav rovných příležitostí mužů a žen v české společnosti. Práce se zcela nově neopomíná vyjádřit též k dopadům probíhající ekonomické krize.

Dále např. kapitola zabývající se mezinárodněprávními souvislostmi zákazu diskriminace z důvodu pohlaví je věnována nikoliv přehledu všech významných mezinárodněprávních instrumentů ze jmenované oblasti, nýbrž hlubší analýze několika vybraných dokumentů, tj. konkrétně Úmluvy CEDAW a Evropské úmluvy o ochraně základních lidských práv a svobod. Ačkoliv práce primárně čerpá z judikatury Soudního dvora EU, pro srovnání jsem zařadila též rozbor několika relevantních judikátů Evropského soudu pro lidská práva z poslední doby.

Vzhledem k tomu, že od napsání a obhájení diplomové práce uplynuly již více než dva roky, bylo též nezbytné výklad aktualizovat a doplnit o v mezidobí přijatou právní úpravu. V právním řádu ČR se jedná především o rozbor nového komplexního a zastřešujícího předpisu v oblasti zákazu diskriminace, tj. antidiskriminačního zákona, schváleného po dlouhých peripetiích v červnu 2009. V kapitole o komunitární úpravě pak byl doplněn výklad o zcela nové znění zakládajících smluv schválené v prosinci 2009² a jeho dopady na politiku rovných příležitostí v EU. Část věnovaná sekundárnímu právu EU je rozšířena o směrnice úzce související s problematikou rovného zacházení, tj. o směrnici o ochraně těhotných a kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu, dále o zcela novou směrnici o rodičovské dovolené z roku 2010 a směrnici o práci na částečný úvazek.

Rigorózní práce je zpracována se zohledněním právního stavu ke dni 30. září 2011.

² Smlouva o EU a Smlouva o fungování EU (tzv. Lisabonská smlouva)

1 RŮZNÁ POJETÍ ROVNOSTI

V první kapitole své práce bych se alespoň ve stručnosti ráda věnovala problematice rovnosti, především různým pojetím a aspektům tohoto fenoménu. Pro pochopení problematiky diskriminace na základě pohlaví je tento (ač zdánlivě teoretický) výklad nesmírně významný, neboť různá pojetí rovnosti jsou určující pro vyslovení přímé či nepřímé diskriminace a pro jejich odlišení. Jakýkoliv ucelený výklad o problematice diskriminace by neměl opomenout rozbor principu rovnosti též z toho důvodu, že se jedná o jedno ze základních lidských práv³. Je třeba poukázat také na to, že princip rovnosti představuje jednu ze základních zásad právních řádů moderních demokratických společností. Uznávaná autorka v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace Sandra Fredman dokonce uvádí, že „rovnost je pro společnost nejvyšší hodnotou“.⁴

O významu principu rovnosti svědčí rovněž fakt, že se mu ve své judikatuře zhusta věnoval též Ústavní soud ČR (dále jen „ÚS ČR“). V jednom ze svých zásadních rozhodnutí pojednávajících o problematice rovnosti a rovného zacházení ÚS ČR uvádí, že „ústavní zásada rovnosti v právech náleží k těm základním lidským právům, jež konstituují hodnotový řád moderních demokratických společností“.⁵ V novějším nálezu o diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru pak dokonce označuje princip rovnosti za „samotné ohnisko ústavního pořádku České republiky“ a za „stěžejní východisko pro interpretaci a aplikaci práva, k jehož ochraně je třeba přistupovat s obzvláštní obezřetností“.⁶ Zároveň ovšem ÚS ČR opakuje své stanovisko (publikované již v jeho dřívějších rozhodnutích), že „zásadě rovnosti je třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům mezi právními subjekty nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však, že by každému muselo být přiznáno jakékoliv právo“. Ústavní soud tedy připouští i zákonem založenou nerovnost, pokud jsou pro to ústavně akceptovatelné důvody (o problematice výjimek ze zásady rovného zacházení bude obšírněji pojednáno níže).

³ Čl. 1 Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)

⁴ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 3

⁵ Nález ÚS ČR sp.zn. pl.ÚS 15/02 ze dne 21. ledna 2003 (publikován pod č. 40/2003 Sb.)

⁶ Nález ÚS ČR sp.zn. II.ÚS 1609/08 ze dne 30. dubna 2009

1.1 Rovnost vs. stejnost

Často je zcela nesprávně kladeno rovnítko mezi pojmy „rovnost“ a „stejnost“, a tudíž pak i mezi „nerovnost“ a „odlišnost“. Je velmi snadné tvrdit, že odlišnost znamená nerovnost, a tedy i méněcennost. Např. každý ví, že muži a ženy se navzájem liší. Tento fakt je obecně známý a nepopíratelný, ovšem tato odlišnost by v žádném případě neměla být využívána k upírání práv ženám (jak tomu ostatně po staletí bylo). V pluralitní společnosti by odlišnost a rozmanitost měly být vnímány jako pozitivní atributy. Rovnost by neměla odlišnosti potlačovat, měla by se jim přizpůsobit a oslavovat je.⁷

Rovnost tedy neznamená stejnost, ovšem nadále zůstává nezodpovězená otázka: Co je to rovnost? Definovat jednoznačně fenomén rovnosti není snadné. Jedná se totiž o typicky výkladový pojem, jehož obsah a význam se liší jak v závislosti na společenských okolnostech, historickém a kulturním kontextu, tak v souvislosti s tím, v jaké oblasti práva se vyskytuje. Koncept rovnosti prostupuje celý právní řád; kromě oblasti základních lidských práv a antidiskriminačního práva⁸ se objevuje i v oblasti práva trestního, obchodního, ale i v úpravě hospodářské soutěže či veřejných zakázek. V každé z těchto oblastí má přitom pojem rovnosti (a potažmo zákazu diskriminace) jiný obsah, a je proto nutné jej vykládat autonomně s ohledem na jeho místo v systému práva.⁹

Jak bylo uvedeno již výše, jednoznačné vymezení pojmu komplikuje též skutečnost, že existuje několik různých pojetí rovnosti, která se od sebe zásadním způsobem liší. Tradičně nauka rozlišuje rovnost formální (neboli rovnost *de iure*) od rovnosti materiální (neboli rovnosti *de facto*); další kategorii pak představuje rovnost příležitostí v protikladu s rovností ve výsledcích. Základní rysy, zvláštnosti a odlišnosti, jakož i praktický dopad výše zmiňovaných pojetí rovnosti se pokusí rozebrat následující text.

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

⁸ Antidiskriminačním právem se rozumí soubor norem, které navazují na úpravu rovnosti a zákazu diskriminace (viz dále) v oblasti základních práv a částečně se s nimi překrývají; v ČR představuje základní pramen antidiskriminačního práva zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

⁹ Viz Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy (3/2011), str. 88

1.2 Rovnost formální (rovnost de iure)

Toto pojetí rovnosti vychází z myšlenky (vyjádřené již v Aristotelových pojednáních o rovnosti), že spravedlnost vyžaduje, aby se stejnými bylo zacházeno stejně. Formální rovnost bývá ostatně často v odborné literatuře charakterizována heslem: „Stejnému stejně, odlišnému odlišně.“ Její podstata tkví ve stejném neboli konzistentním zacházení se stejnými jedinci, např. Sandra Fredman v této souvislosti mluví o „rovnosti jako konzistentnosti“.

Koncepce rovnosti de iure v sobě ovšem skrývá řadu otázek a problémů, kupř. relevantní stejnost, a tudíž i srovnatelnost dvou osob. K identifikaci nerovného zacházení na základě pohlaví bude totiž vždy třeba nalézt tzv. komparátora, tedy osobu opačného pohlaví, s kterou v podobné situaci bylo naloženo příznivěji než se stěžovatelem, a to v praxi může působit značné obtíže. Příkladem situace, kdy není možné najít komparátora, je těhotenství ženy, které představuje jedinečný stav, jehož ekvivalent nelze u muže najít. Původně byla tedy těhotná žena srovnávána s nemocným mužem, neboť oba jsou určitým způsobem omezení v plnění svých pracovních povinností. Toto srovnání se ovšem ukázalo být neudržitelným, proto Soudní dvůr EU (dále jen „Soudní dvůr“ či „SD EU“)¹⁰ záhy uznal, že diskriminace z důvodu těhotenství je diskriminací z důvodu pohlaví, a označil těhotenství za jedinečný stav, který není srovnatelný s nemocným mužem.¹¹

Stejně problematickou se stává potřeba mužského komparátora v oblasti rovného odměňování mužů a žen. Pro ženu bude takřka nemožné najít v jejím podniku muže, který by vykonával ekvivalentní práci (vzhledem k segregaci pracovního trhu – viz dále), a pokud najde muže vykonávajícího „ženskou práci“, bude pravděpodobně stejně špatně ohodnocen jako ona.

Dalším problémem formální rovnosti je možné snižování standardu, neboť „stejně“ může znamenat i stejně špatně. Vyžaduje se, aby se dvěma podobně

¹⁰ Evropský soudní dvůr byl po přijetí Lisabonské smlouvy v r. 2009 přejmenován na Soudní dvůr EU. Tato práce obsahuje označení „Soudní dvůr EU“ („SD EU“) u rozhodnutí vynesenech po nabytí účinnosti Lisabonské smlouvy a tehdy, když se mluví o soudu v obecných souvislostech. Při citaci rozsudků vynesenech před účinností Lisabonské smlouvy je nadále používáno označení „Evropský soudní dvůr“ či zkratka „ESD“, neboť tak se soud nazýval v době rozhodování daného případu.

¹¹ Rozsudek ESD ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990; dále např. rozsudek ESD ve věci Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund acting on behalf of Birthe Vibeke Hertz v. Dansk Arbejdsgiverforening acting on behalf of Aldi (C-179/88) ze dne 8. listopadu 1990

situovanými jedinci bylo nakládáno stejně, porušením principu rovnosti tedy není, zachází-li se s oběma stejně špatně. Této praxi tzv. „levelling-down“ lze ovšem čelit provázáním rovnosti s jinou hodnotou, typickým příkladem je lidská důstojnost. Rovnost založená na důstojnosti musí zlepšovat, nikoliv zhoršovat postavení jednotlivce.

Z výše uvedeného vyplývá, že formální rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou, která nebere v potaz sociální prostředí jednotlivců, jejich původ ani reálný dopad aplikovaných ustanovení.¹² Proto je nutné ji propojit s poněkud materiálnějším přístupem, aby nezůstala pouhou teoretickou koncepcí.

1.3 Rovnost materiální (rovnost de facto)

Jak bylo naznačeno již výše, i lidé, kteří nejsou stejní a nemají stejné životní podmínky, jsou si rovni a tuto jejich rovnost je moderní demokratický stát povinen zajistit. V zájmu zajištění takové rovnosti se rozvinula koncepce materiální rovnosti, která na rozdíl od pojetí formální rovnosti bere v úvahu specifickou situaci každého jednotlivce a reálný dopad na něj; jejím cílem je rovnost faktická, nikoliv pouze abstraktní. Dalo by se říci, že se zachází formálně nerovně s ve skutečnosti nerovnými subjekty, abychom tuto faktickou nerovnost kompenzovali.¹³ Pouze materiální přístup může ospravedlnit přijímání různých forem pozitivních opatření, tedy tzv. obrácenou diskriminaci (viz dále).

1.4 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí vychází z myšlenky, že skutečné rovnosti nelze dosáhnout, pokud závodníci při závodu startují z různých míst. Proto je potřeba všem zajistit stejné startovací pozice neboli všechny postavit na stejnou startovací čáru. Další cestu si jedinci volí sami a jsou posuzováni podle svých individuálních výsledků a zásluh. Zajištění rovnosti příležitostí samo o sobě je svým způsobem typem pozitivního opatření.¹⁴ Může být realizováno pomocí poskytnutí odpovídajícího vzdělání, školení či opatření na podporu rodiny.

¹² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 17

¹³ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

¹⁴ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 19

V zájmu zajištění rovnosti příležitostí mohou být dokonce zpochybněna samotná přístupová kritéria. Jedná se např. o kritéria, která požadují nepřerušovanou pracovní historii a tím znevýhodňují ženy, neboť jsou to v drtivé většině případů právě ony, které přebírají v rodině starost o malé děti či nemohoucí členy rodiny a za tím účelem přerušují (ať již krátkodobě či dlouhodobě) svou pracovní kariéru. Zejména kritérium délky praxe, která je z výše uvedených důvodů většinou kratší u žen než u mužů, a nepříznivě proto ovlivňuje jejich služební postup či výši platu, se v posledních letech stalo předmětem řady předběžných otázek předložených Soudnímu dvoru EU.¹⁵

1.5 Rovnost výsledků

Koncepce rovnosti ve výsledcích jde ve srovnání s předchozím pojetím dále a jednotlivým subjektům přináší shodnou finální pozici, tedy „všem stejně v cíli“. Vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti, usiluje o spravedlivější rozdělování výhod.

Ani toto pojetí ovšem není bezproblémové. Je správné zabývat se výsledky a nikoliv příčinou? Jak poukazuje Sandra Fredman, samo zaměření na výsledky může být zavádějící, neboť změna ve složení určité kategorie může pouze odrážet tzv. politiku asimilace. Ženy, které se na tato místa dostaly, toho dosáhly za cenu přizpůsobení se mužským pracovním vzorcům; povinnosti při péči o své děti a domácnost převádějí na jiné ženy, které zůstávají stejně podhodnocené, jako byly vždy.¹⁶ Rovnost ve výsledcích též neodděluje výsledky faktorů, které jsou mimo volbu jednotlivce (tedy např. pohlaví), od faktorů, nad nimiž kontrolu má (např. píle, čas věnovaný studiu atd.).¹⁷

V souvislosti s koncepcí rovnosti výsledků hrají významnou roli statistiky, které budou sloužit jako ukazatel výsledků určité minoritní skupiny, resp. jejího zastoupení.¹⁸ Důležité tudíž je nalézt komplexně zpracovanou a objektivní statistiku zachycující daný

¹⁵ Např. rozsudek ESD ve věci Hill and Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance (C-243/95) ze dne 17. června 1998; Nimz v. Freie Hansestadt Hamburg (C-184/89) ze dne 7. února 1991; Cadman v. Health & Safety Executive (C-17/05) ze dne 3. října 2006

¹⁶ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 12-13

¹⁷ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 22

¹⁸ O významu statistik svědčí i skutečnost, že se jimi ve své rozhodovací praxi často zabýval též Soudní dvůr ES – např. rozsudek ESD ve věci Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez (C-167/97) ze dne 9. února 1999. Nedávno se k problematice statistiky relevantní pro vyslovení diskriminace vyjadřoval též ÚS ČR ve svém rozhodnutí k diskriminaci na základě věku při ukončení pracovního poměru (nález ÚS ČR sp.zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. dubna 2009).

jev z hlediska podílu žen a mužů. Tvorba takových statistik je koneckonců i jednou z podmínek efektivního monitorování pokroku v oblasti rovného zacházení s muži a ženami.¹⁹ Detailněji se rozboru statistik a související judikatury práce věnuje dále v části pojednávající o nepřímé diskriminaci a jejích znacích.

1.6 Rozlišení rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků

Rozlišení dvou naposledy uvedených pojetí rovnosti (tedy rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků) bývá často poměrně složité, neboť rozdíl mezi nimi může být jen málo zřetelný. Každé zvýhodnění je totiž z jednoho pohledu rovností ve výsledcích, avšak z jiného pohledu jej lze nazírat jako poskytnutí šance uspět dále v procesu. Např. preferenční přijetí na vysokou školu lze považovat za snahu o dosažení rovnosti výsledků, zároveň ovšem může být nazíráno jako vyrovnání příležitostí, neboť vzdělání poskytuje lepší možnosti později v profesní kariéře.

O nejasné distinkci mezi oběma pojetími a o jejich prolínání svědčí též judikatura Soudního dvora EU, který pojem rovných příležitostí vykládal (především ve svých prvních rozhodnutích zabývajících se pozitivními opatřeními) někdy poněkud nekonzistentně.²⁰ V dalších rozsudcích Soudního dvora k pozitivním opatřením lze již vysledovat určitý vývoj přístupu k pojmu rovnosti příležitostí od velmi restriktivního výkladu (zejména ve věci Kalanke z roku 1995, v němž připouští pouze opatření zaručující rovnost příležitostí v tom nejužším smyslu) k poněkud širšímu pojetí, které umožňuje zavedení určitých měkkých kvót či preferencí (např. případ Badeck z roku 2000²¹ nebo případ Briheche z roku 2004²² – podrobnější analýza viz dále).

¹⁹ K sestavování, vyhodnocování a zpřístupňování srovnatelných statistik členěných dle pohlaví v zájmu lepšího pochopení odlišného zacházení s muži a ženami vyzývá též komunitární právo – viz preambule směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání (tzv. přepracované znění), bod 37.

²⁰ Srov. rozdílný přístup Soudního dvora v případě Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (C-450/93) ze dne 17. října 1995 ve srovnání s případem Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997 – podrobněji viz. Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

²¹ Rozsudek ESD ve věci Badeck and others (C-158/97) ze dne 28. března 2000

²² Rozsudek ESD ve věci Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice (C-319/03) ze dne 30. září 2004

1.7 Pozitivní opatření (affirmative action)

V rámci úvodní kapitoly považuji za vhodné doplnit ještě alespoň stručný nástin problematiky tzv. pozitivních opatření, která s různými pojetími rovnosti úzce souvisejí.

1.7.1 Vymezení pozitivních opatření

Obecně pod pojmem „pozitivní opatření“ rozumíme úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytnuté ostatním.²³ Podrobnější definici pozitivních opatření obsahuje např. pojednání Dagmar Lastovecké o pozitivních opatřeních, které jsou vymezeny jako „mimořádné a dočasné zvýhodnění určité skupiny osob pro přístup k právům, jež jim sice formálně náležejí ve stejném rozsahu jako členům jiných skupin osob, ale v plném využívání těchto práv jim brání postoje a předsudky vyvolané předchozí nebo přetrvávající diskriminací“.²⁴ Tuto definici lze považovat za poměrně komplexní, neboť obsahuje všechny pojmové znaky pozitivních opatření, jako jsou např. též jejich mimořádnost a dočasnost, a naznačuje i odůvodnění jejich přijímání, tj. vyrovnání předchozího znevýhodnění minoritní skupiny způsobeného diskriminací založenou na negativních postojích a předsudcích ostatní společnosti.

Pojem pozitivní opatření vznikl na počátku 60. let v USA (zde se používá termín „affirmative action“) za účelem zajištění přístupu k zaměstnání zejména černošskému obyvatelstvu žijícímu v méně ekonomicky rozvinutých oblastech.²⁵ V odborné literatuře je pro zvýhodňující opatření používána celá řada pojmů²⁶, nejčastěji se ovšem mluví o pozitivních či vyrovnávacích opatřeních. Veřejnosti jsou pak zvýhodňující kroky podniknuté selektivně vůči určité skupině obyvatel známé především pod pojmem pozitivní či obrácená diskriminace. Nutno podotknout, že tyto termíny obsahují jistou negativní konotaci a často vyvolávají odmítavé reakce ze strany ostatních členů společnosti. V této souvislosti lze mluvit o tzv. stigmatu zvýhodnění, tj. přesvědčení, že jedinci z dané skupiny za svou pozici vděčí spíše politickému programu než vlastním

²³ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 242

²⁴ Lastovecká, D. Pozitivní opatření. Kontext: časopis pro gender a vědu (1-2/2003)

²⁵ Dekret prezidenta J.F.Kennedyho z r. 1961 (Executive Order 10925/1961)

²⁶ Např. Sandra Fredman používá pojmu „proaktivní opatření“ (proactive measures) – viz Fredman, S. Making equality effective: The role of proactive measures. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, 2010

schopnostem a kvalifikaci. Na tomto místě bych se proto ráda věnovala odůvodnění a opodstatněnosti přijímání pozitivních opatření.

1.7.2 Pozitivní přínos zvýhodňujících opatření

V první řadě je zajisté vhodné uvést argument nutnosti odstranění předchozího znevýhodnění a nápravy způsobených křivd. Někdy totiž pouhé rovné zacházení (ve smyslu formální rovnosti) nestačí, resp. u fakticky nerovných subjektů může identické zacházení ve skutečnosti stávající nerovnost upevňovat, či dokonce zhoršovat. Skupina zatížená znevýhodněním z minulosti se nachází v tak nepříznivém postavení ve srovnání se zbytkem populace, že musí být odškodněna. Podle některých autorů ospravedlnění pozitivních opatření založené na myšlence nápravy předchozích křivd vychází z jakési historické, kolektivní viny: všichni, kdo mají prospěch ze stávající nerovnosti a znevýhodnění určité skupiny (tedy zbytek populace), mají nést část nákladů na jeho odstranění.²⁷ Pozitivní opatření jsou často takřka jedinou možností, jak dostat příslušníky znevýhodněných skupin na místa s vyšším statutem, a tak jim umožnit ovlivnit rozhodovací procesy a zastupovat zájmy a potřeby své skupiny.

V souvislosti se zvýhodněním žen (které jsou považovány za jednu z nejvýznamnějších minoritních skupin) hovoří Sandra Fredman o tzv. „autokorekci systému“, což znamená, že jakmile se jednou dostane do určitého oboru, ač jinak pro ženy netradičního, dostatečný počet žen, je zde naděje, že se tento stav nadále udrží a že bude věnována náležitá pozornost jejich požadavkům a zájmům.²⁸ Obdobný závěr lze jistě vztáhnout též na zpřístupnění kupř. politiky či vyšších funkcí ve veřejném i soukromém sektoru ženám. I tyto oblasti jsou stále takřka výhradně mužskou doménou, kde se postupuje podle mužských pravidel a norem, a z toho důvodu je pro ženy nesmírně těžké do nich vstoupit.

Dalším argumentem pro zavádění pozitivních opatření je zvyšování rozmanitosti ve společnosti. Příslušníci minoritních skupin mohou svými rozdílnými názory významně obohatit rozhodovací procesy a přispět k odbourání existujících předsudků a stereotypů. Na této myšlence je ostatně postaven i tzv. diversity management, který znamená vědomou snahu organizace vytvářet týmy složené z lidí, kteří se od sebe odlišují; jejich rozdílné schopnosti, zkušenosti a úhly pohledu pak pozitivně ovlivňují

²⁷ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 125

²⁸ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 152

kreativitu a efektivnost kolektivu. Z rozmanitosti názorů tak může profitovat celá společnost.

1.7.3 Různé formy pozitivních opatření

Pozitivní opatření mohou mít různou podobu, odborná literatura přitom obsahuje řadu způsobů jejich dělení a rozlišování. Jedním z nejčastěji probíraných typů pozitivních opatření jsou zejména různé formy preferencí či kvót. Barbara Havelková v této souvislosti uvádí, že pojem „preferencí“ se obvykle užívá v takových případech, kdy příslušnost k určité skupině znamená určité plus, např. jsou-li uchazečům při přijímání do zaměstnání přiděleny zvláštní body za příslušnost k jednomu pohlaví či je-li při poměrování kandidátů kladen zvláštní důraz na tuto charakteristiku. Pojem „kvóta“ pak bývá označeno vyhrazení určitého počtu míst příslušníkům znevýhodněné skupiny.²⁹ Z uvedeného rozdělení jasně vyplývá, že kvóta je tvrdším typem pozitivního opatření než systém preferencí, a z toho důvodu se k jejich zavádění přistupuje jen výjimečně a s největší obezřetností. Soudní dvůr EU se ve svých judikátech k systému kvót vyjadřuje vesměs zamítavě.³⁰

V rámci systému preferencí odborná literatura dále rozlišuje podle tvrdosti opatření. Za „měkkou“ formu preference lze považovat tzv. politiku tie-breaku, podle které v případě, že dva jednotlivci jsou stejně kvalifikovaní pro danou pozici, bude rozhodnuto ve prospěch příslušníka znevýhodněné skupiny (tedy ženy). K tomuto typu pozitivního opatření se Soudní dvůr EU vyjádřil např. v rozhodnutí Marshall³¹, a to tak, že neodporuje komunitárnímu právu. Ovšem v případě, kdy kvality ženské uchazečky nedosahují úrovně mužského zájemce, není slučitelné s komunitárním právem, aby automaticky byla dána přednost ženě, jak požadovala např. zvýhodňující opatření švédské vlády (s cílem zvýšit počet profesorek na vysokých školách) v případě Abrahamsson.³² Generální advokát Saggio ve svém stanovisku k tomuto případu mj.

²⁹ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

³⁰ Např. rozsudek ESD ve věci Katarina Abrahamsson und Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist (C-407/98) ze dne 6. července 2000. B. Havelková ve své práci ovšem poukazuje na jednu výjimku, kdy bylo Soudním dvorem v případě Badeck připuštěno vyhrazení 50% míst na školeních státní správy ženám v oblastech, ve kterých jsou výrazně méně zastoupeny. Blíže viz Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

³¹ Rozsudek ESD ve věci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997

³² Rozsudek ESD ve věci Katarina Abrahamsson und Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist (C-407/98) ze dne 6. července 2000

uvádí, že „bezpodmínečná a absolutní preference žen bez ohledu na rozdíl v kvalifikaci jde nad rámec podpory rovných příležitostí a odporuje zásadě spravedlivého výběru kandidátů“.³³

Dále např. generální advokát Maduro ve stanovisku k případu Briheche³⁴ z roku 2004 navrhuje další typologii tří kategorií pozitivních opatření ve prospěch žen. První kategorie obsahuje opatření směřující ke zlepšování vzdělání a kvalifikace žen (např. přidělení míst ve vzdělávacím programu). Druhá kategorie pak zahrnuje opatření umožňující ženám lépe spojit jejich roli rodiče s profesní činností (např. možnost využívat služeb předškolních zařízení nabízených zaměstnavatelem)³⁵, zatímco třetí skupina pozitivních opatření má za cíl dosažení rovnosti mužů a žen na pracovním trhu (např. různé formy preferenčního zacházení při výběrových řízeních).³⁶

1.7.4 Ospravedlnění pozitivních opatření

Tzv. pozitivní diskriminace zdánlivě narušuje samotné základy rovnosti, ve skutečnosti ovšem slouží k jejímu trvalému naplnění a prosazení (hovoříme-li o rovnosti v materiálním slova smyslu). Jak vyplývá z výše uvedeného výkladu, ospravedlnění pozitivních opatření úzce souvisí se zvoleným pojetím rovnosti. Z hlediska formální rovnosti, podle které jedinci mají být odměňováni pouze na základě svých individuálních zásluh a jednotlivci by neměli být činěni odpovědnými za společenské bezpráví, opravdu není možné pozitivní opatření ospravedlnit. Naproti tomu materiálnímu přístupu, který odmítá abstraktní chápání rovnosti a zaměřuje se též na dopad na jednotlivce, pozitivní opatření neodporují.

1.8 Shrnutí

Rovnost představuje komplikovaný fenomén, který není tak snadné osvětlit, jak by se na první pohled zdálo. Existují různá pojetí, která si zdánlivě odporují a v řadě aspektů se jeví neslučitelná, a jsou tudíž často stavěna proti sobě. Z judikátů Soudního dvora EU týkajících se pozitivních opatření (a zejména ze stanovisek jeho generálních

³³ Stanovisko generálního advokáta ESD Saggia k věci Abrahamsson – odst. 28

³⁴ Rozsudek ESD ve věci Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice (C-319/03) ze dne 30. září 2004

³⁵ Viz rozsudek ESD ve věci Lommers (C-476/99) ze dne 19. března 2002

³⁶ Stanovisko generálního advokáta ESD Madura k věci Briheche – odst. 30

advokátů) ovšem vyplývá, že princip formální a materiální rovnosti je možno smířit.³⁷ Např. stanovisko generálního advokáta SD EU Saggia k věci Badeck³⁸ shledává, že pojetí formální a materiální rovnosti jsou dva navzájem se doplňující principy, které pojí stejný cíl, ovšem „materiální rovnost má dalekosáhlejší dopad, protože se snaží o odstranění faktických těžkostí určitých skupin obyvatelstva, které není možné překonat pouhým vymáháním dodržování obecného zákazu diskriminace.“³⁹

Na jednom se však všechny teorie shodnou: rovnost nepotírá odlišnosti. Teorie rovnosti mužů a žen vychází z respektu jejich odlišností a z přesvědčení, že každý člen společnosti má mít právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění. Rozdíly mezi pohlavími skutečně existují. Je důležité naučit se s těmito rozdíly pracovat tak, aby byly co nejlépe využity příznačné kvality a vlastnosti obou pohlaví.

³⁷ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy* (11/2007)

³⁸ Rozsudek ESD ve věci Badeck and others (C-158/97) ze dne 28. března 2000

³⁹ Stanovisko generálního advokáta ESD Saggia k věci Badeck – odst. 26

2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

Ženy představují jednu z nejvýznamnějších skupin zatížených předchozím znevýhodněním. Po staletí se ve společnosti otevřeně hlásalo, že žena není stejná jako muž, a proto si zaslouží méně práv. Ženám byla upírána základní práva, nemohly vlastnit majetek, účastnit se politického procesu, rozhodovat o svém životě nebo o svých dětech. Během času se mnohé změnilo, ženy získaly volební právo a ostatní politická práva, možnost studovat a vydělávat si na své živobytí prací, kterou si zvolí, a tudíž přestaly být vězenkyněmi svých otců a manželů. Formálně byly postaveny na roveň mužům s rovnými šancemi na dosažení seberealizace a životního štěstí, bohužel realita je v mnohých ohledech jiná. Znevýhodnění žen je stále hluboce zakořeněno v institucích a strukturách naší společnosti. Jak uvádí Zpráva Evropské komise o rovnosti žen a mužů z r. 2010: „Boj proti přetrvávajícím nerovnostem mezi ženami a muži ve všech oblastech společnosti je dlouhodobějším problémem, jelikož zahrnuje strukturální změny, změny chování a nové vymezení úlohy žen a mužů“.⁴⁰

2.1 Projevy nerovného postavení žen na trhu práce

V následující kapitole se pokusím alespoň v krátkosti shrnout problematiku nerovnosti žen na trhu práce, jejích projevů a příčin. Jedná se o velmi komplexní a složitou oblast (v řadě ohledů zasahující do oborů sociologie, genderových studií, či dokonce psychologie), o níž se v současné době čím dál tím více diskutuje. Jelikož se ovšem tato práce zaměřuje především na právní aspekty rovného zacházení s muži a ženami (a vzhledem k omezenému rozsahu práce), nebudu se pouštět do detailnějšího rozboru tohoto multidisciplinárního tématu. Jistý obecný nástin základních projevů a příčin nerovnosti obou pohlaví na trhu práce považuji nicméně z hlediska dalšího výkladu za nezbytný.

⁴⁰ Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Rovnost žen a mužů – 2010 (KOM/2009/694) - dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>

2.1.1 Rozdíly v odměňování mužů a žen a jejich příčiny

Je všeobecně známou skutečností, že ženy vydělávají méně než muži. Ačkoli je zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty upravena v řadě mezinárodních dokumentů, již od počátku je též zakotvena v primárním právu ES a obsahuje ji i náš zákoník práce⁴¹, nejnovější statistiky Evropského statistického úřadu (dále jen „Eurostat“) uvádějí, že průměrný rozdíl ve výdělků mužů a žen v EU (neboli tzv. gender pay gap či „GPG“) činí stále přibližně 17% v neprospěch žen, přičemž Česká republika se mzdovým rozdílem ve výši 26% je na druhém nejhorším místě mezi státy EU.⁴² Výše mzdového rozdílu samozřejmě závisí na zvoleném způsobu výpočtu, ovšem jak uvádí Alena Křížková, odbornice na rozdíly v odměňování ze Sociologického ústavu Akademie věd ČR, „neexistuje žádný, který by univerzálně shrnul situaci, kterou genderové mzdové rozdíly představují“.⁴³ Mzdové rozdíly jsou totiž způsobeny celou řadou příčin a ovlivněny více faktory. Na jedné straně jsou přímým důsledkem individuálních rozdílů v míře a typu lidského kapitálu, na straně druhé jsou negativně ovlivněny genderovými nerovnostmi, které nyní blíže rozeberu.

Ženy pracují v tzv. feminizovaných oborech, s nimiž je spojen nižší sociální status, a tudíž i menší finanční ohodnocení, zatímco muži okupují odvětví a profese spjaté s vyšší prestiží a odměnou. Tento jev označujeme jako horizontální segregaci trhu práce, tedy situaci, kdy je rozdělen na tzv. „ženská odvětví“, tradičně to jsou zdravotnictví, školství či pohostinství, a tzv. „mužská odvětví“, která představují např. stavebnictví, průmysl či informatika. Popsaný stav je důsledkem dlouhodobě zakořeněných postojů a omezených představ společnosti o „mužských“ a „ženských“ povoláních, ke kterým jsou děti často vedeny již od nejútlejšího věku v rodině i ve škole a které významně ovlivňují výběr oblasti vzdělání a následně i volbu povolání.

Ženy se také většinou v podniku nacházejí na nižších pozicích a je pro ně nesrovnatelně těžší dosáhnout na vedoucí post, zde mluvíme o tzv. vertikální segregaci pracovního trhu. Nutno ovšem dodat, že vertikální a horizontální segregace často probíhá současně, tedy že ve feminizovaných odvětvích lze nalézt prvky segregace

⁴¹ § 110 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

⁴² Údaje pocházejí z aktuálních statistik Evropského statistického úřadu (dále jen „Eurostat“): Gender pay gap statistics – dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (viz příloha č. 2 v závěru práce)

⁴³ Křížková, A. Je třeba se zaměřit na systémy odměňování. Rovné příležitosti do firem (7/2011)

vertikální. Pokud muži vstoupí do jinak ženské oblasti, děje se tak zejména za účelem vykonávání řídicích funkcí.

Je namístě položit si otázku, proč je pro ženy o tolik náročnější obsadit vedoucí pozici? V této souvislosti se mluví na jedné straně o tzv. skleněném stropě, který označuje určité neviditelné bariéry, s kterými musí ženy bojovat a které jim brání v kariérním postupu. Naproti tomu u mužů se naopak existence určitých kvalit jaksi předem předpokládá a daleko lépe se posunují až na vrchol podnikové hierarchie (tzv. skleněný výtah). Žena tedy musí výrazně předčít své mužské kolegy, aby se dostala na vedoucí funkci. Bez významu není též fakt, že muži na vedoucích pozicích si nadále pomáhají v postupu nahoru a vytvářejí tak jakési nikdy nekončící kolečko dosazování mužů na vedoucí pozice. Systém je tedy třeba narušit a změnit zevnitř a k tomu mohou sloužit právě pozitivní opatření ve prospěch žen, která zajistí, že se do vyšších funkcí dostane větší počet žen a že bude dopřáno většího sluchu jejich zájmům a potřebám v prostředí, které se jinak řídí mužskými normami a pravidly. Výstižně se k tomuto problému vyjádřil Soudní dvůr ES v r. 1997 v rozhodnutí Marschall (viz výše), když uznal, že „pouhá skutečnost, že uchazeč a uchazečka jsou stejně kvalifikovaní, neznamená, že mají stejné šance, neboť muži bývají při povyšování zvyhodňováni především kvůli předsudkům a stereotypům týkajícím se role a výkonnosti žen v zaměstnání a obavám např. z toho, že ženy z důvodu péče o rodinu a domácnost přerušují častěji svou kariéru, že budou méně přizpůsobivé pracovní době nebo že budou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodu a kojení.“⁴⁴

Další významný problém představuje fakt, že kariéra žen je často přerušovaná. Ženy jako matky v drtivé většině případů nastupují na mateřskou a rodičovskou dovolenou⁴⁵, která pro ně představuje poměrně dlouhý výpadek v pracovní kariéře, během něhož ztrácejí kontakt se svým oborem a jejich znalosti a kvalifikace zastarávají. Nižší počet odpracovaných let nutně vede i k nižšímu finančnímu ohodnocení žen a k jejich menší šanci na povýšení, neboť právě délka praxe je často používána jako

⁴⁴ Rozhodnutí ESD ve věci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997 – odst. 29, 30

⁴⁵ Ačkoliv mohou již od r. 2001 čerpat rodičovskou dovolenou i muži, v praxi tuto možnost příliš nevyužívají (statistiky ukazují, že na mateřskou dovolenou nastoupí v ČR pouze v cca 1-2% případů otec).

významné hledisko pro obsazování vyšších pracovních pozic a pro platový postup.⁴⁶ Není tedy překvapující, že ospravedlnitelnost kritéria délky praxe a vztah mezi počtem odpracovaných let a kvalitou odváděné práce zkoumal Soudní dvůr EU v řadě svých rozhodnutí.

2.1.2 Přístup k zaměstnání

Ženy jsou diskriminovány též v přístupu k zaměstnání; zaměstnavatelé předem očekávají, že každá mladá žena se bude chtít vdát a mít děti, poté se zas obávají větší míry pracovních absencí z důvodu péče o ně. M. Čermáková v této souvislosti poměrně trefně uvádí, že „rovnost žen před pracovním právem byla de facto anulována běžně uplatňovaným předpokladem, že každá uchazečka o místo se dříve či později vdá a bude mít děti.“⁴⁷

V této souvislosti bych ráda zmínila úpravu zákona o zaměstnanosti⁴⁸, podle níž je zakázáno činit diskriminační nabídky zaměstnání (tj. nabídky typu „hledám sekretářku“) a podle které zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat mj. osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele. Za takové údaje lze považovat např. informace o rodinném stavu, počtu dětí atd. Potřebnost takového údaje může ovšem zaměstnavatel odůvodnit například nutností vysílat zaměstnance na pracovní cesty mimo obvod jeho pracoviště či bydliště atd.⁴⁹ Ačkoliv po uzákonění výše uvedeného zákazu vyžadovat informace osobního charakteru nemající vztah k vykonávané práci došlo k částečnému zlepšení situace, dotazy na okolnosti rodinného života jako např. na plánování rodičovství a existenci partnera zůstávají stále příliš často nepřijemnou a pro naši společnost ostudnou součástí přijímacích pohovorů (zejména pokud uchazečem o zaměstnání je žena).

⁴⁶ Pro úplnost nutno dodat, že co se týče platového postupu zaměstnanců ve veřejných službách a správě, je v nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě zakotvena povinnost zaměstnavatele uznat do započitatelné délky praxe zaměstnance (pro účely postupu do vyššího platového stupně) mj. též dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené, jakož i dobu osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě, ovšem maximálně v celkovém rozsahu šesti let (viz § 4 odst. 5 nařízení vlády č. 564/2006).

⁴⁷ Čermáková, M. Gender, společnost, pracovní trh. Sociologický časopis. XXXI. (1/1995)

⁴⁸ § 12 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) – blíže k diskriminačním nabídkám zaměstnání viz poslední kapitola práce.

⁴⁹ Podle § 240 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) smí totiž zaměstnavatel těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let vysílat na pracovní cestu mimo obvod jejich pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem.

Zdá se téměř, jako by mateřství a rodina byly zaměstnavateli pokládány za něco nežádoucího a nadbytečného, co si nemohou dovolit financovat. Mateřství, které je přitom pro naši společnost doslova životně důležité (zejména pak v kontextu neustále se snižující porodnosti a stárnutí populace), se tak stává překážkou, která brání ženám v jejich uplatnění na trhu práce.

2.1.3 Omezené možnosti sladování rodinného a pracovního života

O tzv. sladování rodinného a pracovního života mluvíme především v souvislosti se skutečností, že na ženě v drtivé většině případů lpí břímě péče o rodinu a domácnost, což jí brání trávit prací tolik času jako muž a věnovat jí všechnu svou energii. Práce v domácnosti a péče o děti a závislé osoby přitom nejsou nijak ekonomicky ohodnoceny a náležitěmu (společenskému či finančnímu) ohodnocení se jim bohužel nedostává ani tehdy, jsou-li vykonávány mimo domov, kde je (jak jinak) vykonávají opět ženy.

K situaci nepříznivě přispívá především neodpovídající nabídka tzv. flexibilních pracovních uspořádání (jsou jimi např. pružná pracovní doba, sdílení pracovního místa či práce z domova), které by zaměstnancům pečujícím o děti a domácnost usnadnily skloubit svůj pracovní režim s povinnostmi k rodině, a alarmující nedostatek zařízení péče o děti, zejména pak u dětí mladších tří let. Podle poslední hodnotící zprávy Evropské komise o provádění barcelonských cílů týkajících se zařízení péče o děti předškolního věku⁵⁰ ve většině členských států nedochází k žádoucímu rozvoji nabídky zařízení péče o děti. Jen málo členských států předepsané cíle splnilo či se jim alespoň přiblížilo, nejhorší situace přitom panuje u dětí mladších tří let věku. Zpráva mj. kritizuje též omezenou provozní dobu zařízení péče o děti a jejich špatnou finanční dostupnost. Nutno uvést, že Česká republika (s méně než 10% dětí mladších tří navštěvujícími zařízení péče o děti) se dle zprávy nachází na nejspodnějších příčkách mezi státy EU.⁵¹

⁵⁰ Podle tzv. Barcelonských cílů (dokument přijatý Radou EU v r. 2002) mělo mj. do r. 2010 90% dětí ve věku od tří let do dosažení věku povinné školní docházky a minimálně 33% dětí mladších tří let navštěvovat zařízení předškolní péče.

⁵¹ Blíže viz Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Provádění barcelonských cílů týkajících se zařízení péče o děti předškolního věku (KOM/2008/0638) z r. 2008 – dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>

2.1.4 Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování

Na pracovišti se ženy často stávají objektem obtěžování z důvodu pohlaví nebo sexuálního obtěžování, které jim výrazně ztěžuje plnění jejich pracovních povinností a ponižuje jejich lidskou důstojnost. Bohužel je obtížné, někdy takřka nemožné prokázat diskriminaci tohoto charakteru. Zároveň jsou to často muži, nadřizení žen, kteří se dopouštějí obtěžování na nich, a strach ze ztráty zaměstnání či jiného postihu proto vede ženy k tomu, že se proti nežádoucímu chování náležitě nebrání. Situaci nenapomáhá ani skutečnost, že obtěžování (zejména pak obtěžování sexuálního charakteru) je v naší společnosti dlouhodobě podceňováno, zlehčováno⁵² a zároveň tradičně určitým způsobem tolerováno; soudní spory, a tudíž i judikaturu v této oblasti lze označit za prakticky neexistující.

2.1.5 Předsudky a stereotypy

V neposlední řadě se musí ženy vyrovnávat s velkým množstvím předsudků a stereotypů, tedy zjednodušeným či iracionálním představám o realitě. Žena je ve společnosti stále vnímána především jako manželka a matka; očekává se od ní, že se bude věnovat v první řadě péči o domácnost a rodinu a že bude finančně závislá na podpoře svého muže. S tím neodmyslitelně souvisí i všeobecně panující přesvědčení, že muž je hlavním živitelem rodiny, a výdělek ženy tudíž plní pouze jakousi doplňkovou funkci. Dále např. ženy, které se rozhodnou vedle svých rodinných povinností věnovat též budování své profesní kariéry, či ženy, které odloží své mateřství v zájmu dosažení pracovního úspěchu a naplnění svých ambicí, musí stále ještě čelit negativním postojům a hodnotícím soudům společnosti.

Také zaměstnavatelé mají často tendenci posuzovat určité kvality pracovníků podle jejich příslušnosti k pohlaví. Např. předpokládají, že žena nebude dobrý vedoucí pracovník, že se nebude věnovat své práci naplno nebo že bude příliš podléhat

⁵² Viz např. debata nad novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb., která měla do původního ZP zakotvit zákaz obtěžování, a posměšné výroky senátora Jaroslava Kubery na adresu „neukojených feministek, kterým obtěžování nikdy nehrozí“... Podrobněji viz Havelková, B. Genderová rovnost v období socialismu. In M., Molek, P., Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 205-206

emocionálním výkyvům atd. Pokud se naopak žena mužskému světu a způsobu jednání v zájmu uspět přizpůsobí, je označena za „málo ženskou“.⁵³

A tak bychom mohli pokračovat donekonečna. Skutečné rovnosti není možno dosáhnout, dokud se nezmění myšlení lidí a dokud budou působit výše uvedené předsudky. Do boje za jejich odstranění se ovšem musí zapojit všichni, nejen politici, zaměstnavatelé, odbory a nevládní organizace, ale i ženy musí sebrat odvalu a více se brát za svá práva.

2.2 Historický vývoj postavení žen ve společnosti

Na tomto místě bych se nyní ráda alespoň stručně věnovala historickému vývoji postavení žen ve společnosti a v právu, a to zejména poslednímu století tohoto vývoje. Rozvoj boje za rovnost pro ženy začal totiž poměrně nedávno. Po celá staletí nebyly ženy plnohodnotnými subjekty práva, jakožto iracionální a emocionální bytosti byly podřízeny „nutnému“ dohledu a vedení mužů.⁵⁴ I odtud zřejmě pramení známý výrok „žena vězněm muže svého.“ A skutečně tomu tak bylo.

V manželství byla žena plně podrobena svému muži, který činil veškerá významná rozhodnutí ohledně rodiny i dětí (rovná práva muže a ženy v rodině byla v ČSR zakotvena až v roce 1949 v zákoně o právu rodinném⁵⁵), ženám byla zapovězena účast v politickém procesu a byly vyloučeny z většiny povolání mimo jiné též tím, že neměly rovný přístup ke vzdělání jako muži. Dosažení zrovnoprávnění ve všech zmiňovaných oblastech života bylo bolestně pomalé a předcházelo mu mnoho let usilovného boje nejrůznějších ženských spolků a organizací (viz níže).

⁵³ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu USA Price Waterhouse v. Ann Hopkins z roku 1989 – podrobněji Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 67

⁵⁴ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 4

⁵⁵ Zákon č. 265/1949, o právu rodinném, zrušil mj. ustanovení obecného občanského zákoníku o muži jako „hlavě rodiny“, podle něhož muž řídil domácnost, určoval bydliště a žena mu byla povinna poslušností a pomocí, a ustanovení o „otcovské moci“, které dávalo otci zvláštní práva se zřetelem k volbě povolání dětí a jejich jmění – podrobněji viz Havelková, B. Genderová rovnost v období socialismu. In Bobek, M., Molek, P., Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 189

2.2.1 Počátky ženského hnutí v českých zemích

Počátky boje za zrovnoprávnění žen a mužů lze v českých zemích datovat přibližně do poloviny 19. století; jeho střediskem se staly různé ženské spolky a organizace. Jelikož si jejich členky stále více uvědomovaly, že pro zlepšení postavení žen je bezpodmínečně nutné jejich uznání ve veřejné sféře, představovala jednu z klíčových aktivit ženského hnutí snaha o zvýšení politické reprezentace žen, především pak úsilí o získání rovného volebního práva pro ženy. Požadavek volebního práva pro ženy byl poprvé uveden už na prvním Všeslovanském sjezdu žen v roce 1897; organizované snahy o ně pak spadají až do začátku století dvacátého.⁵⁶ Všeobecné volební právo pro muže i ženy bylo v Československu dosaženo až po dlouhém boji v roce 1920 s přijetím ústavní listiny. I tak se ovšem Československo zařadilo mezi první evropské země, kde se tak stalo.⁵⁷

Vzhledem k tomu, že nízká úroveň a omezené možnosti vzdělání žen představovaly další z faktorů, které pomáhaly udržovat ženy v podřízeném postavení, usilovalo ženské hnutí přirozeně též o zlepšení přístupu dívek a žen ke vzdělání, zejména pak o to, aby jim bylo umožněno studovat na vysokých školách. Tyto snahy byly korunovány úspěchem v r. 1897, kdy byly na Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze poprvé přijaty ženy jako posluchačky. Od roku 1900 pak směly ženy na UK stejně jako muži studovat medicínu a právo.

2.2.2 Postavení žen v období tzv. první republiky

V období mezi lety 1918-1938, tedy v období tzv. první republiky došlo k nebývalému rozkvětu společenských a politických aktivit žen. Již v roce 1918 nově vzniklé Československo proklamovalo jako jeden ze svých cílů zrovnoprávnění mužů a žen (tzv. Washingtonská deklarace z 18. října 1918 obsahovala odhodlání „budovat novou demokracii na všeobecném právu hlasovacím: ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně na roveň mužům.“). Všeobecné volební právo pro muže i ženy pak

⁵⁶ Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. Mnohohlasem (Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 25

⁵⁷ Blíže viz Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 150

bylo zakotveno v ústavní listině z roku 1920.⁵⁸ Jak bylo uvedeno již výše, Československo bylo jedním z prvních evropských států, které přiznaly rovné volební právo ženám. Zavedení volebního práva pro ženy ale v praxi vedlo k uplatnění především práva aktivního, které ženy navíc hojně vykonávaly v souladu s přesvědčením svých manželů; naplňování volebního práva pasivního zůstalo i nadále velkým problémem. Požadavek rovnosti Ústava 1920 obsahovala v hlavě páté označené jako Práva a svobody, jakož i povinnosti občanské, a to v §106: „Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají.“

Vedle tzv. ženského hnutí, které usilovalo zejména o zrovnoprávnění žen v manželství, zajištění rovného přístupu ke vzdělání a prosazení volebního práva pro ženy, působilo v českých zemích (a to před i po vzniku první republiky) tzv. socialistické hnutí, které se zasazovalo o přijímání ochranného zákonodárství pro ženy.⁵⁹ Ženám byla zakázána práce v šestinedělní a noční práce, byla stanovena kratší pracovní doba. Ženy také nesměly být zaměstnávány při pracích v podzemí a v povrchových dolech. (V této souvislosti bych ráda doplnila, že tyto zákazy zakotvené za účelem ochrany žen, především pak s ohledem na jejich „mateřské poslání“, začaly být v posledních několika desetiletích nazírány ze zcela odlišného úhlu, totiž též jako překážka profesního uplatnění žen a dosažení jejich zrovnoprávnění. Některá omezení, jako zákaz noční práce ženám či zákaz práce v podzemí pak byla postupně z právního řádu odstraněna.⁶⁰) Postupně byla těhotným ženám a ženám pečujícím o malé děti přiznávána též některá základní sociální práva, zejména pak právo na finanční zabezpečení v rámci nemocenského pojištění a další nároky žen v souvislosti s porodem a ranou péčí o dítě.⁶¹

⁵⁸ § 9 Ústavy 1920 (zákon č. 121/1920 Sb. z. a n.): „Právo voliti do sněmovny poslanecké mají všichni státní občané Československé republiky bez rozdílu pohlaví, kteří překročili 21. rok věku svého...“; § 10 Ústavy 1920: „Volitelní jsou státní občané Československé republiky bez rozdílu pohlaví, kteří dosáhli aspoň 30. roku věku svého...“

⁵⁹ Havelková, B. Genderová rovnost v období socialismu. In Bobek, M., Molek, P., Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 187

⁶⁰ viz dále – kap. 3.5.2

⁶¹ Viz zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří z roku 1924 (zákon č. 221/1924 Sb. z. a n.) – podrobněji in Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 150

2.2.3 Rovnost mužů a žen za socialismu

V období druhé světové války byly ženy z nutnosti vrženy i do jinak mužských zaměstnání. V průběhu války i po ní došlo k masivnímu zvýšení počtu zaměstnaných žen, vyvolanému zejména značným úbytkem mužské pracovní síly (zároveň ovšem též skutečností, že v důsledku mzdové reformy z r. 1946 byly mzdy vypláceny v tak nízké výši, že jeden plat k uživení rodiny nestačil, a tudíž se i ženy musely zapojit do výdělečné činnosti).⁶² Válečný konflikt tedy přinesl v oblasti postavení žen ve společnosti zásadní změny a v neposlední řadě ukázal, že ženy jsou rovnocenné s muži a že zvládnou i typicky „mužské povinnosti“, které byly nuceny za války převzít. Tradiční svět závislosti na muži byl nenávratně pryč.

V období komunismu byla rovnost pohlaví deklarována jako jedna ze součástí státní ideologie v Ústavě 1948⁶³ i 1960⁶⁴. Ovšem tak jako řada jiných práv a proklamací v ústavních dokumentech této doby byl příslib rovnosti mužů a žen pouze formální. Na jedné straně tak sice dochází k modernizaci postavení žen – dochází k zrovnoprávnění postavení muže a ženy v manželství a v rodině (zákon č. 265/1949, o právu rodinném – viz výše), ženy mají zaručeno právo na práci a přístup ke vzdělání; na straně druhé neprobíhala žádná veřejná diskuse o otázkách feminismu či o nerovném postavení žen, které ve společnosti přetrvávalo. Tento stav někteří autoři označují jako tzv. „modernizaci bez osvobození“.⁶⁵ Ženy byly nadále diskriminovány, pracovaly v profesích, které byly méně ohodnoceny a vyznačovaly se menším společenským uznáním a prestiží. Ačkoliv rodinné právo formálně odstranilo existenci rolí muže a ženy v rodině, většinu prací v domácnosti a péči o děti nadále vykonávaly ženy. Předpisy sociálního práva a práva sociálního zabezpečení, podle nichž mateřská a další mateřská dovolená byla umožněna pouze ženám, které jako jediné mohly být též příjemkyněmi souvisejících dávek, k této situaci nijak pozitivně nepřispěly. Vzhledem k tomu, že většina žen navíc pracovala na plný úvazek, vznikla situace zatížení žen tzv. dvojitým břemenem (tedy prací ve výdělečné sféře a povinnostmi v péči o děti a

⁶² Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 151

⁶³ § 1 odst. 2 Ústavy 9. května (ústavní zákon č. 150/1948 Sb.): „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem.“

⁶⁴ § 20 odst. 3 Ústavy 1960 (ústavní zákon č. 100/1960): „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.“

⁶⁵ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 225

domácnost), která ostatně trvá dodnes. B. Havelková v této souvislosti velmi trefně shrnuje otázku (ne)rovného postavení žen v socialistické společnosti tak, že ženy v socialistických zemích byly prostě příliš přepracovány a vyčerpány na to, aby pociťovaly své omezené životní možnosti (tak jako tomu bylo u žen v západní Evropě či v USA), či aby se dokonce o svá práva aktivně zasadily.⁶⁶

Řada témat byla též v období socialismu účelově ignorována. Jedná se např. o problematiku domácího násilí na ženách či sexuálního obtěžování, jehož projevy byly právem trestány až tehdy, došlo-li k naplnění skutkové podstaty některého z trestných činů proti životu či zdraví.⁶⁷

V rámci výkladu o postavení žen v socialistické etapě našich dějin nelze opomenout zmínku o široce dostupné kolektivní péči o děti, na kterou se dnes (především pak v souvislosti se zcela nedostatečnou nabídkou zařízení péče o děti v předškolním věku) často vzpomíná a kterou lze jistě považovat za pozitivní v kontextu kombinace pracovních povinností s rodinnými. Povinnost zřizovat jesle, mateřské školy a ostatní zařízení péče o děti a zároveň upravovat jejich provoz tak, aby odpovídal potřebám pracujících matek, měly podle zákoníku práce z r. 1965 národní výbory.⁶⁸ Zároveň zde byla snaha o kolektivizaci některých domácích prací v zájmu umožnit ženám nerušený výkon výdělečné činnosti, a to např. ve formě tzv. veřejných prádelen atd. K efektivitě tohoto úsilí se ovšem řada autorů vyjadřuje více než skepticky.⁶⁹

Stručný výklad o etapě socialismu ve vývoji postavení žen v naší společnosti lze uzavřít tak, že díky různým opatřením podporujícím vysokou zaměstnanost žen a umožňujícím ženám zvládnout rodinu i práci na plný úvazek sice došlo ke zvýšení účasti žen na pracovním trhu, ovšem genderové rovnosti v praxi dosaženo nebylo. B. Havelková dokonce v této souvislosti uvádí, že „přes snahu o zlepšení postavení žen nebyla genderová rovnost v období socialismu prioritou“ a že „ženskou pracovní silou bylo manipulováno dle potřeb socialistické ekonomiky“.⁷⁰

⁶⁶ Havelková, B. Genderová rovnost v období socialismu. In Bobek, M., Molek, P., Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 197

⁶⁷ Tamtéž, str. 195

⁶⁸ § 149 odst. 2 zákoníku práce z r. 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.), v původním znění

⁶⁹ Havelková, B. Genderová rovnost v období socialismu. In Bobek, M., Molek, P., Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 198

⁷⁰ Tamtéž, str. 205

2.2.4 Vývoj po roce 1989

Společenské změny v roce 1989 nevyužily ženy k návratu do domácnosti, nýbrž zůstaly na trhu práce a míra jejich zaměstnanosti se pohybuje na stabilně poměrně vysoké úrovni. I přesto, že rovnost mužů a žen byla přijata jako jeden ze základních pilířů obnovené demokracie a jako taková zakotvena na ústavní úrovni⁷¹, jejich faktické postavení nebylo a stále není rovnocenné s muži.

V ČR zůstal až do roku 2007 v platnosti socialistický zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.); k přijetí prvních antidiskriminačních ustanovení došlo až v souvislosti s připravovaným vstupem ČR do Evropské unie v roce 2000, kdy byla do zákoníku práce zakotvena povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz přímé a nepřímé diskriminace.

Nový zákoník práce⁷² povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na pohlaví upravuje v § 16 a 17, jejichž znění ovšem po dlouhou dobu odkazovalo na úpravu v neustále odkládaném komplexním zákoně o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „antidiskriminační zákon“), a to jak v otázkách prostředků nápravy a nároků v případech diskriminace, tak i co se týče definic jednotlivých forem diskriminace. K přijetí antidiskriminačního zákona, resp. jeho v pořadí již druhého návrhu došlo po dlouhých peripetiích a řadě vášnivých diskusí nad opodstatněností nové právní úpravy až v červnu 2009, kdy Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR přehlasovala veto prezidenta republiky z května r. 2008.⁷³ V důsledku neustálého odkládání přijetí odpovídající antidiskriminační úpravy ČR dokonce čelila několika žalobám Evropské komise pro nedostatečnou implementaci směrnic EU v oblasti rovného zacházení.⁷⁴ Ostatně sankce hrozící za nesplnění povinností stanovených nám EU byly používány jako jeden z hlavních argumentů pro přijetí antidiskriminačního zákona, což ovšem podle některých autorů má za následek,

⁷¹ Viz čl. 3 Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993): „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

⁷² Zákon č. 262/2006 Sb., účinný od 1. ledna 2007

⁷³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), účinný od 1. září 2009

⁷⁴ Jednalo se v prvním případě o směrnici Rady č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ze dne 24. července 1986 a v druhém případě o směrnici č. 2003/41/ES o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi ze dne 3. června 2003

že jeho ustanovení jsou vnímána jako cizorodá a nepotřebná, zkrátka jako něco, co nám „vnucuje“ EU.⁷⁵

Přijetí antidiskriminačního zákona představuje pro právní úpravu rovného zacházení a ochranu osob poškozených diskriminací v ČR zcela zásadní zlom. Jedná se o komplexní a zastřešující předpis, který zakazuje diskriminaci na základě řady diskriminačních charakteristik v mnoha oblastech právních vztahů (např. v oblasti zaměstnání a povolání, vzdělání, zdravotní péče atd.). Převratné jsou též změny v otázce možnosti soudní ochrany potenciálních obětí diskriminačního zacházení, které se do přijetí antidiskriminačního zákona mohly bránit pouze žalobou na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku, která ovšem pro diskriminační kauzy nebyla příliš vhodná, neboť z povahy věci sleduje jiný účel. Podle antidiskriminačního zákona se nyní osoby poškozené v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení mohou bránit pomocí zvláštní antidiskriminační žaloby, kterou se mohou domáhat upuštění od diskriminačního zásahu, odstranění jeho následků, ale též přiměřeného zadostiučinění a náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Detailněji se koncepcí a konkrétními dopady antidiskriminačního zákona budu zabývat později v rámci výkladu o legislativě v oblasti zákazu diskriminace v ČR.

2.2.5 Vliv ekonomické krize na rovné příležitosti mužů a žen

Aktuální stav v oblasti rovného zacházení s muži a ženami je poznamenán všudypřítomnou ekonomickou krizí, která do jisté míry způsobila odsunutí genderových otázek do pozadí a která příliš nepřeje štedrým prorodinným opatřením. Ačkoliv byl v roce 2008 schválen tzv. prorodinný balíček⁷⁶ obsahující řadu opatření zaměřených na vytvoření lepších podmínek pro sladění rodinného a pracovního života rodičů dětí v předškolním věku, zejména na zavedení nových alternativ v oblasti organizované péče o děti (např. institut vzájemné rodičovské výpomoci, miniškolky či daňové úlevy pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti atd.), většina jeho návrhů zůstávala po dlouhou dobu jen na papíře. Na jaře tohoto roku byl ovšem do legislativního procesu předložen návrh věcného záměru zákona o zařízení

⁷⁵ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 41

⁷⁶ Usnesení vlády ČR č. 1451 ze dne 19. listopadu 2008, kterým byl schválen „Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček“

péče o děti, který přejímá některé návrhy prorodinného balíčku. Věcný záměr zákona počítá především se zavedením institutu vzájemné rodičovské výpomoci jakožto nového typu služby péče o děti a s podporou služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání, kde dochází mimo jiné ke snížení věkové hranice ze tří na dva roky věku dítěte.⁷⁷ Vzhledem k tomu, že návrh čeká ještě zdlouhavý legislativní proces (jedná se zatím o pouhý věcný záměr, na základě kterého bude teprve vypracováno paragrafované znění), je příliš brzy na provádění jakékoliv bližší analýzy navrhované úpravy.

Ekonomická krize situaci rovných příležitostí žen a mužů zhoršuje i v tom smyslu, že související úsporná opatření v oblasti sociální a rodinné politiky (např. snížení podpory v nezaměstnanosti, zrušení sociálního příplatku či snížení výše rodičovského příspěvku a příspěvku na péči v prvním stupni) dopadají tíživěji právě na ženy.⁷⁸ L. Sokačová v této souvislosti dokonce uvádí, že ačkoliv by ekonomická krize mohla sloužit jako začátek pozitivní změny v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, současná situace ukazuje spíše na to, že „koncepty jako sladování rodinného a pracovního života či antidiskriminace začínají být vnímány jako něco, co si společnost v krizi nemůže dovolit“.⁷⁹

⁷⁷ Viz Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí z 10. března 2011 – dostupná na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10503/10032011.pdf>

⁷⁸ Blíže viz. Sokačová, L. Genderové aspekty finanční krize: sociální a rodinná politika in Krize jako nový začátek, nebo promarněná šance? Gender Studies, o.p.s., 2010, str. 30 a násl.

⁷⁹ Tamtéž, str. 35

3 POJEM DISKRIMINACE A JEJÍ FORMY

V následující kapitole se pokusím o vysvětlení pojmu diskriminace, vymezení jejích jednotlivých forem a chování, které lze pod pojem diskriminace podřadit, včetně výjimek ze zásady rovného zacházení. Výklad naváže na obecné pojednání o problematice rovnosti z úvodní kapitoly práce. Je totiž všeobecně známým faktem, že dosažení rovnosti je podmíněno zákazem diskriminace. Princip rovnosti a zákaz diskriminace se od sebe liší především v tom smyslu, že rovnost představuje určitou teoretickou koncepci, jejímž odrazem v oblasti pozitivního práva je zakotvení zákazu diskriminace. Diskriminací lze tedy označit porušení rovnosti stanovené právem.⁸⁰ Neboli, jak konstatoval Ústavní soud ČR v jednom ze svých zásadních rozhodnutí pojednávajících o podstatě rovnosti, „princip rovnosti je právně filozofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován právě zákazem diskriminace“.⁸¹

3.1 Obecné vymezení pojmu diskriminace

Pojem diskriminace je v dnešní době hojně skloňován ve všech pádech. Dokonce by se dalo říci, že je svým způsobem nadužíván a v důsledku neznalosti a nedostatečné informovanosti veřejnosti (a častého zjednodušování problematiky prezentovaného v hromadných sdělovacích prostředcích) vyvolává u mnoha lidí negativní reakce, či dokonce averzi.

Co se ovšem skrývá pod tímto pojmem? Vytvořit nějakou univerzální definici je nesmírně těžké mimo jiné též proto, že existuje řada forem diskriminace, a zejména pak proto, že vedle „klasické“ a většinou veřejnosti známé tzv. přímé diskriminace existuje ještě méně známá, nicméně stejně nebezpečná a nežádoucí diskriminace nepřímá (viz dále).

Pojem samotný pochází z latinského slovesa *discriminare*, což znamená „rozlišovat, vyhledávat rozdíly“. Podstatou diskriminace tedy je určité odlišné či rozdílné zacházení. Ovšem ne každé rozlišování znamená porušení principu rovnosti, ne

⁸⁰ Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 11

⁸¹ Nález ÚS ČR sp.zn. pl.ÚS 15/02 ze dne 21. ledna 2003 (publikován pod č. 40/2003 Sb.)

každý rozdílný přístup je nutně diskriminační. Na rozlišování jako takovém není nic špatného, často je nezbytné pro účely veřejné správy občany diferencovat do různých skupin podle různých hledisek. Podstatou každé právní normy je rozlišení určité situace od jiných možných situací, rozlišení odlišných právních kategorií subjektů práva.⁸²

Ne každé rozdílné zacházení je tedy diskriminací. Aby se jednalo o diskriminaci, musí jít o rozlišování určitým způsobem negativní, které znevýhodňuje či zatěžuje nějakou skupinu osob. Např. v učebnici pracovního práva se dočteme, že za diskriminaci lze obecně považovat „jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.“⁸³

Z výše uvedené definice diskriminačního zacházení lze vyčíst též jeho další neopominutelný rys, tj. vymezení znevýhodněné skupiny osob určitou specifickou charakteristikou, kterou označujeme jako tzv. diskriminační důvod či zakázané kritérium rozlišování. Klasickými příklady jsou rasa, etnický původ či pohlaví, ale existuje i řada dalších (např. zdravotní postižení, náboženské vyznání atd.). Je totiž neospravedlnitelné, aby jednotlivci nebyli posuzováni podle svých individuálních schopností, zásluh a kvalit, ale podle charakteristik stereotypně připisovaných určité skupině osob.

Lze tedy shrnout, že mezi základní pojmové znaky diskriminace patří, že se jedná o rozdílné zacházení (a to v jakékoliv formě, může jít o jednání i opomenutí)⁸⁴, které znevýhodňuje nebo určitým způsobem zatěžuje či omezuje jedince⁸⁵, přičemž se tak děje na základě neospravedlnitelného důvodu (zakázaného kritéria rozlišování), mezi které patří zejména pohlaví či rasa osoby, její národnost, sociální původ, jazyk, víra či náboženství, politické a jiné smýšlení.

Někdy bývá diskriminace přirovnávána ke zvláštní formě odpovědnosti, a to odpovědnosti objektivní, kdy není brán ohled na zavinění diskriminující osoby. V tomto

⁸² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 37

⁸³ Bělina M. a kol. Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 177

⁸⁴ Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 12

⁸⁵ K. Koldinská v této souvislosti uvádí, že se jedná o jednání, „jehož důsledkem nebo cílem (přičemž k naplnění cíle nemusí dojít, stačí, že existuje) je narušení, zrušení uznání, požívání nebo uplatnění rovnosti jako základního lidského práva“. – Blíže viz Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 12

smyslu judikoval i Soudní dvůr ES v případě Dekker, v němž vyslovil názor, že právní úprava podmiňující odpovědnost zaměstnavatele za diskriminaci zaviněním je v rozporu se směrnicí o rovném zacházení s muži a ženami, neboť podstatným způsobem oslabuje praktický účinek principu rovného zacházení.⁸⁶ Samotné přirovnání diskriminace k odpovědnostnímu vztahu ovšem vykazuje určité nedostatky, především pak okolnost, že v důsledku diskriminačního jednání nemusí vždy vzniknout škoda (jejíž existence je pro vznik klasické odpovědnosti požadována). Stačí již prosté porušení povinnosti zachovat rovnost, aby mohlo být konstatováno diskriminační jednání.⁸⁷

3.2 Rovnost, rovné zacházení a zákaz diskriminace

Při práci s prameny v oblasti zákazu diskriminace se často setkáváme též s pojmem „rovné zacházení“. Ačkoliv by se snad na první pohled mohlo zdát, že se jedná o synonymní vyjádření zákazu diskriminace na základě tzv. diskriminačních důvodů, při hlubším studiu antidiskriminačního práva lze dojít k závěru, že tak jednoduché to nebude.⁸⁸ Jak se tedy zorientovat mezi pojmy rovnost, rovné zacházení a zákaz diskriminace?

Právo na rovnost bezpochyby představuje nejširší kategorii; jedná se totiž o princip, který prostupuje napříč celým právním řádem. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace pak znamenají formy konkretizace zásady rovnosti (viz výše citovaný nálezn ÚS ČR sp.zn. pl.ÚS 15/02). Pojmy rovné zacházení a zákaz diskriminace se pak často používají zaměnitelně; k diskriminaci dochází v případě, kdy je porušen princip rovného zacházení.⁸⁹ Někteří autoři ovšem pojmy rovného zacházení a zákazu diskriminace neztotožňují.⁹⁰ Např. J. Kvasnicová uvádí, že „ze sémantického hlediska se pojem rovné zacházení lépe hodí pro obsažení situací, v nichž je možné rozlišovat za

⁸⁶ Rozsudek ESD ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990 – odst. 23, 24

⁸⁷ Blíže viz Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 11

⁸⁸ Štefko, M. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. Právo pro podnikání a zaměstnání (9/2008), str. 4

⁸⁹ Též podle § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona ČR (zákon č. 198/2009 Sb.) se „právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které tento zákon stanoví“.

⁹⁰ Např. dílo W. Hromadky a F. Maschmanna, na něž odkazuje M. Štefko ve svých pracích – Štefko, M. Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Právník (4/2008)

účelem dosažení rovnosti... Pojem rovné zacházení rovněž vhodněji vystihuje i zahrnutí povinnosti přijímat přiměřená opatření ve prospěch určitých skupin osob“.⁹¹

3.3 Zakázaná kritéria rozlišování (diskriminační důvody)

Pojem „podezřelé kritérium“ byl vytvořen judikaturou Nejvyššího soudu USA, který již v roce 1897 vyslovil názor, že zákonodárce má pravomoc klasifikovat, ovšem tato klasifikace musí být „založena na určitých rozumných důvodech, tedy na nějaké rozdílnosti, která má rozumný vztah k dané klasifikaci, a nesmí být vybrána svévolně.“⁹² V komunitárním právu a v právním řádu ČR se setkáme spíše s pojmem „diskriminační důvody“ („grounds of discrimination“ nebo „protected grounds“).

Používání podezřelých kritérií vychází ze stereotypů a předsudků pojících se s určitou skupinou osob, které následně brání příslušníkům této skupiny, aby byli posuzováni spravedlivě a hlavně individuálně a aby se plně zapojili do života společnosti. Jedná se zároveň o kritéria, která jsou při svém použití způsobilá zasáhnout do lidské důstojnosti.⁹³ Důstojnost a hodnota jednotlivce je přitom považována za prvotní základ rovnosti.

3.3.1 Způsob vymezení množiny diskriminačních důvodů

Zajímavou otázku představuje legislativní zakotvení množiny zakázaných kritérií rozlišování. V zásadě existují tři možnosti řešení této otázky, které se liší mj. podle toho, která instituce bude mít při vymezení diskriminačních důvodů rozhodující slovo (může se jednat o zákonodárny orgán či na druhé straně o soudy).⁹⁴

První možností je stanovení taxativního výčtu důvodů, který neponechává žádný prostor k tomu, aby byl soudní mocí dále rozšiřován či doplňován; diskriminační důvody mohou být přidávány či odebírány pouze cestou změny legislativy. Takový

⁹¹ Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy (3/2011), str. 88

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu USA Gulf & S.F.R.Co vs. Ellis – blíže viz Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 47

⁹³ Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy (3/2011), str. 89

⁹⁴ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 66

přístup uplatňují zejména předpisy komunitárního práva. Taxativní výčet zakázaných kritérií obsahují i české předpisy v oblasti antidiskriminace.⁹⁵

Druhou alternativu představuje legislativní zakotvení demonstrativní, tedy neuzavřené množiny důvodů, které připouští dotváření judikaturou vyšších soudů. Tento přístup využívají zejména mezinárodní lidskoprávní dokumenty⁹⁶; příkladný výčet obsahuje i Listina základních práv a svobod ČR v čl. 3.

Pro zajímavost: třetí přístup reprezentuje např. ústava USA, jejíž 14. dodatek pouze stanoví, že „žádný stát nesmí žádné osobě ve své jurisdikci upřít rovnou zákonnou ochranu.“ Soudci sami bez ingerence zákonodárné moci mají tedy stanovit, kdy (a na základě jakých kritérií) je rozlišování neospravedlnitelné.

3.3.2 Pohlaví vs. gender

Jelikož se tato práce soustřeďuje na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, považují na tomto místě též za vhodné blíže se zaměřit na rozdíl mezi pojmy pohlaví a gender, s kterými se v této souvislosti často setkáváme.

Zatímco termín pohlaví se používá k označení biologických, geneticky podmíněných rozdílů mezi mužem a ženou, pojem gender se vztahuje k vlastnostem a chování, které si jednotlivec osvojuje v rámci procesu socializace, jedná se tedy o charakteristiky sociálně a kulturně podmíněné (tzv. genderové role).⁹⁷ Lze též říci, že „teoretické dělení na pohlaví a gender rozlišuje mezi vlastnostmi, které jsou ženám a mužům skutečně biologicky dané, a těmi, které jednomu či druhému pohlaví jen ze zvyku připisujeme“.⁹⁸ Uvedený rozdíl má zásadní význam i z toho důvodu, že rozlišování na základě biologické charakteristiky jedinců je ve většině případů právem tolerováno (viz např. předpisy upravující zvláštní ochranu těhotných žen a žen v období krátce po porodu). Naopak odlišný přístup odůvodněný tím, že určité chování se od

⁹⁵ Např. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), §133a občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb.) nebo § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.), který zakazuje diskriminaci z důvodu „rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“.

⁹⁶ Např. čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně základních práv a svobod, čl. 21 Charty základních práv EU

⁹⁷ Blíže viz Oakley, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000

⁹⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 231

jedince stereotypně očekává na základě jeho příslušnosti k jednomu či druhému pohlaví, představuje nepřípustnou diskriminaci.⁹⁹

3.3.3 Vícenásobná diskriminace

Vícenásobnou (neboli kumulovanou diskriminací) označujeme stav, kdy jedinec zažívá znevýhodňování na základě více diskriminačních důvodů, např. z důvodu pohlaví a rasy či pohlaví a zdravotního postižení atd. Obětí této nebezpečné formy diskriminace se v řadě případů stávají právě ženy.

K uznání konceptu vícenásobné diskriminace došlo poprvé v judikatuře Nejvyššího soudu USA v 80. letech 20. století v souvislosti s diskriminací černošských žen, kdy bylo v několika případech poukázáno na fakt, že při znevýhodňujícím zacházení sehrála roli jak rasa, tak pohlaví diskriminovaných osob.¹⁰⁰ Pojetí kumulované diskriminace se o něco později promítlo i do pramenů komunitárního práva; např. antidiskriminační směrnice z roku 2000¹⁰¹ již obsahují ve svých preambulích odhodlání bojovat za rovnoprávnost mužů a žen, a to „zejména z toho důvodu, že ženy jsou často obětí vícenásobné diskriminace“. Upozornění na projevy vícenásobné diskriminace pak obsahuje i doporučení č. 25 k Mezinárodní úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 2004, které zároveň nabádá signatářské státy k přijetí zvláštních opatření zaměřených na eliminaci mnohonásobné diskriminace a jejích negativních dopadů na ženy.¹⁰²

3.4 Formy diskriminace

V dalším textu se pokusím popsat jednotlivé formy diskriminace. Klíčový problém zde představuje rozlišení přímé a nepřímé diskriminace. Vzhledem k tomu, že koncept nepřímé diskriminace byl ještě předtím, než se mu dostalo legislativní podoby, rozvíjen v judikatuře Soudního dvora ES, obsahuje oddíl o této formě diskriminace také analýzu vybraných rozhodnutí Soudního dvora. Zabývat se budu též vymezením přímé

⁹⁹ Koldinská, K. Gender a sociální právo-Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 21

¹⁰⁰ Tamtéž, str. 17

¹⁰¹ Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a 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

¹⁰² Čl. 12 a 28 doporučení č. 25 k Mezinárodní úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen

a nepřímé diskriminace v nedávno přijatém antidiskriminačním zákoně, který zaplnil dlouho trvající mezeru v právních předpisech, kdy zákoník práce odkazoval na definice přímé a nepřímé diskriminace, ale též dalších forem diskriminačního zacházení v neexistujícím právním předpise.

Zvláštními formami diskriminace jsou obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování, o kterých jsem se zmiňovala již výše jako o častém nešvaru pracovněprávních vztahů a projevu nerovnosti žen s muži na pracovním trhu; obětí obtěžujícího chování se totiž ve většině případů stávají ženy. Přestože je problém obtěžování v našem právním řádu řešen již poměrně dlouho, jeho projevy jsou stále do značné míry podceňovány a bagatelizovány.

Pojem diskriminace zahrnuje i pokyn či navádění k diskriminaci, tedy jednání, kdy je k diskriminaci využito jiné osoby, která je k diskriminačnímu chování určitým způsobem podněcována či dokonce nucena. V případě pokynu k diskriminaci dochází k zneužití podřízeného postavení osoby, která je uložený pokyn povinna uposlechnout. Ustanovení zakazující výše uvedená jednání tak umožňují postihnout i nepřímé pachatele diskriminace, kteří samotné diskriminační zacházení neprovedou, ale využijí k jeho vykonání jiné osoby.

Další významný pojem v souvislosti s diskriminací představuje tzv. pronásledování, které označuje jednání, kdy se s osobou zachází nevýhodněji pro její stížnost nebo podporu jiné stížnosti, popř. žaloby, jejichž cílem bylo dovolat se ochrany před diskriminací. Zákaz takového zacházení má podpořit oběti diskriminace (ale i ostatní osoby), aby proti ní aktivně vystoupily a nebály se přitom postihu ze strany např. zaměstnavatele.

Důležité je též upozornit, že je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství nebo mateřství, považuje se to za diskriminaci z důvodu pohlaví. Přitom ochrana těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících žen představuje jednu z přípustných výjimek ze zásady rovného zacházení souvisejících se zvláštním stavem, v němž se žena v tomto období nachází. Problematika ochrany žen a s ní související zákaz určitých prací pro ženy (a to nejen v souvislosti s těhotenstvím, ale pro ženy jako takové) je značně komplikovaná především z toho důvodu, že některá ustanovení na ochranu žen začala být v průběhu posledních let vnímána jako překážka jejich rovného postavení na trhu

práce a jako taková byla v řadě případů zrušena (např. noční práce žen či zákaz práce v podzemí).

Výjimkám ze zásady rovného zacházení, mezi které patří vedle již zmiňované ochrany žen v období těhotenství a raného mateřství tzv. podstatné a určující profesní požadavky a pozitivní opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví, je věnována zvláštní podkapitola.

3.4.1 Přímá diskriminace

Tzv. přímá diskriminace představuje starší formu diskriminace, tedy ve smyslu jejího rozpoznání a uznání především soudní mocí. Zprvu byla označována prostě „diskriminace“; přívlastku přímá se jí dostalo až tehdy, kdy ji bylo třeba odlišit od později vyvinutého pojetí diskriminace nepřímé. Paradoxně byla přímá diskriminace definována legislativní cestou (v evropských směrnicích) později než diskriminace nepřímá.¹⁰³

V oblasti rovnosti pohlaví definovala přímou diskriminaci poprvé směrnice č. 2002/73/ES¹⁰⁴ jako situaci, kdy „se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“.¹⁰⁵ Přepracované znění směrnic z oblasti rovného zacházení z roku 2006 (směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže v oblasti zaměstnání a povolání) toto vymezení doslovně přejímá. Antidiskriminační zákon ČR přijatý v roce 2009 pak definuje přímou diskriminaci v § 2 odst. 3 zcela v souladu s výše uvedenými evropskými směrnicemi, přičemž neopomíná dodat, že přímou diskriminací je nejen aktivní jednání, ale též opomenutí.

Lze shrnout, že koncepce přímé diskriminace je založena na „méně příznivém zacházení“ ve „srovnatelné situaci“, a jako taková směřuje spíše k rovnosti ve formální

¹⁰³ Stalo se tak ve směrnicích z r. 2000 (Směrnice Rady č. 2000/78/ES a směrnice Rady č. 2000/43/ES), zatímco definice nepřímé diskriminace se objevila již o tři roky dříve ve směrnici o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997)

¹⁰⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 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

¹⁰⁵ Čl. 1 odst. 2 směrnice č. 2002/73/ES

smyslu (tedy rovnosti jako konzistentnosti). Popsané pojetí v sobě ovšem skrývá řadu úskalí a problematických momentů, které se nyní pokusím blíže nastínit.

Zaprvé se jedná o problematiku srovnatelnosti, tedy nutnosti najít tzv. komparátora (tj. osobu opačného pohlaví, s níž se bude diskriminovaná osoba srovnávat) ve srovnatelné situaci, což představuje v aplikační praxi soudů nesmírně náročný úkol, a v řadě případů je to dokonce prakticky nemožné (např. u těhotné ženy).

Dalším negativním průvodním jevem přímé diskriminace je možné snižování standardu (tzv. levelling down). Formální pojetí rovnosti jako konzistentnosti, z něhož přímá diskriminace vychází, totiž považuje rovnost za cíl sám o sobě: Je-li zacházení konzistentní, je výsledek nepodstatný. Konzistentního zacházení přitom lze dosáhnout tak, že bude odebrána výhoda skupině zvýhodněné, ale znevýhodněná skupina tím nic nezíská (tedy s oběma skupinami bude zacházeno stejně špatně).¹⁰⁶

Takový výsledek lze pozorovat např. v oblasti rozdílného důchodového věku pro muže a ženy (mj. snižovaný též s ohledem na počet vychovaných dětí u žen), proti němuž se postupně začali bouřit muži v celé Evropě.¹⁰⁷ Vyrovnání důchodového věku bylo následně prováděno jeho pozvolným zvyšováním pro ženy; postavení žen se tedy zhoršilo, přičemž muži si nijak nepolepšili. Tento argument použil i Ústavní soud ČR ve svém rozhodnutí o ústavnosti úpravy, která zohledňovala počet vychovaných dětí při stanovení důchodového věku pouze u žen, když vyslovil názor, že zrušením napadaného ustanovení by bylo odebráno jisté zvýhodnění ženám, aniž by muži-otcové nabyli nějaké výhody¹⁰⁸; ačkoliv za zamítnutím stížnosti lze v první řadě spatřovat důvody politické a zejména pak složité ekonomické aspekty změny důchodového systému.¹⁰⁹

3.4.2 Problém srovnatelnosti

Jak vyplývá z výše uvedeného výkladu, jádrem pojetí přímé diskriminace je srovnávání, z čehož vyplývá nutnost najít tzv. komparátora, tj. určitý srovnatelný

¹⁰⁶ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 92

¹⁰⁷ Např. rozsudky ESD ve věci Wolfs (C-154/96) ze dne 22. října 1998; Griesmar (C-366/99) ze dne 29. listopadu 2001; Haackert (C-303/02) ze dne 4. března 2004; Komise ES vs. Itálie (C-46/07) ze dne 13. listopadu 2008 nebo Komise ES vs. Řecko (C-559/07) ze dne 26. března 2009; dále např. rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Andrlé vs. Česká republika ze dne 17. února 2011 (stížnost č. 6268/08)

¹⁰⁸ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007 (publikován pod č. 341/2007 Sb.), odst. 33

¹⁰⁹ Tamtéž, odst. 36

protějšek opačného pohlaví, který se bude nacházet ve srovnatelné situaci, což může představovat značný problém.

Klasickým případem, kdy nebude možné najít srovnatelný protějšek, je těhotná žena. Po dlouhou dobu proto byla těhotným ženám upírána ochrana před diskriminací z důvodu pohlaví s odkazem na neexistenci mužského komparátora. Později byla těhotná žena srovnávána s dlouhodobě nemocným mužem, neboť dopady na jejich pracovní schopnost jsou podobné. Až v roce 1990 Evropský soudní dvůr konečně uznal, že těhotenství je jedinečný stav, a srovnání s mužem tudíž není třeba. Stalo se tak v průlomovém rozhodnutí v kauze paní Dekker, které potenciální zaměstnavatel odmítl nabídnout místo, o něž se ucházela (přestože byla náborovou komisí označena jako nejvhodnější kandidátka), a to z důvodu jejího těhotenství. Soudní dvůr takovýto postup zaměstnavatele označil za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, neboť pouze ženu lze odmítnout přijmout na pracovní místo na základě jejího těhotenství.¹¹⁰ Odmítl též argument zaměstnavatele, že do výběrového řízení se nepřihlásil žádný muž, a proto při výběru kandidátů nemohlo jít o diskriminaci na základě pohlaví. Soudní dvůr v odpovědi uvedl, že pro konstatování diskriminace je významný důvod, který vedl k rozhodnutí nezaměstnat ženu. V případě, že tímto důvodem bylo její těhotenství, jedná se nutně o rozhodnutí spojené s pohlavím uchazeče, a v takovém případě je absence mužů ve výběrovém řízení irelevantní. O čtyři roky později pak v případě Webb výslovně prohlásil, že v žádném případě nelze srovnávat situaci těhotné ženy se stavem muže obdobně nezpůsobilého k pracovním úkolům ze zdravotních či jiných důvodů (jak bylo v praxi britských soudů postupováno).¹¹¹

Další situací, v níž bude velmi náročné nalézt vhodnou referenční osobu, bude diskriminace v odměňování. Zaprvé, vzhledem k horizontální segregaci pracovního trhu bude těžké v oblasti feminizovaných profesí (které jsou spojené s nižším finančním ohodnocením i menší společenskou prestiží) vůbec najít muže ve srovnatelné pozici; muži se v těchto odvětvích vyskytují spíše na vedoucích funkcích. Zadruhé, žena musí najít muže vykonávajícího stejnou práci nebo práci stejné hodnoty¹¹², a to v rámci

¹¹⁰ Rozsudek ESD ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990, odst. 12

¹¹¹ Rozsudek ESD ve věci Webb v. EMO Air Cargo (C-32/93) ze dne 14. července 1994, odst. 24, 25

¹¹² Viz čl. 157 Smlouvy o fungování EU (tzv. Lisabonská smlouva), dříve čl. 141 Smlouvy o založení ES (ve znění Amsterdamské smlouvy), čl. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES (tzv. přepracované znění); dále viz § 110 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

jednoho zaměstnavatele, resp. dle rozhodovací praxe Soudního dvora ES rozdíl v odměňování musí být přičitatelné jednomu „zdroji“, který je posléze možno činit v tomto směru odpovědným a který je povinen obnovit rovné zacházení.¹¹³

V citovaném případě Lawrence se jednalo o tzv. outsourcing: Zaměstnavatel, North Yorkshire County Council, původně zajišťoval úklidové a stravovací služby svými zaměstnanci (vesměs ženami), v důsledku změny v legislativě byl ovšem nucen zmíněné činnosti napříště zadávat na základě veřejné soutěže. Do této se přihlásila externí společnost, pro niž pracovala řada původních pracovníků Councilu; zaměstnankyně tak vykonávaly stejnou práci jako dřív pro Council, nicméně pro jiného zaměstnavatele a hlavně za nižší mzdu. Rozhodly se proto žalovat společnost pro diskriminaci v odměňování, přičemž se srovnávaly s mužskými pracovníky Councilu. Soud ale neidentifikoval shodný zdroj nerovnosti a toto srovnání odmítl.

Podobně se soud vyjádřil v případě paní Allonby, která pracovala jako vysokoškolská pedagožka na částečný úvazek. Škola se v rámci snižování finančních nákladů (dle nové legislativy byla povinna přispívat i zaměstnancům na částečný úvazek na penzijní pojištění) rozhodla zaměstnávat lektory s částečným úvazkem skrze zprostředkovatelskou agenturu, u níž se tito museli zaregistrovat. Takový postup znamenal pro učitele pokles jejich odměny a ztrátu dalších výhod vázaných na pracovní právní vztah (např. nemocenské a penzijní pojištění).¹¹⁴ Soudní dvůr v odpovědi na předloženou předběžnou otázku odmítl argument paní Allonby, že výše její mzdy je ovlivněna částkou, kterou škola platí zprostředkovatelské agentuře, a tudíž tyto organizace společně představují zdroj nerovnosti (a je tedy možné se srovnávat se zaměstnanci školy opačného pohlaví).¹¹⁵

S problémem srovnatelnosti se potýkaly i české soudy při rozhodování jedné z prvních kauz diskriminace v odměňování.¹¹⁶ Soud zde porovnával zejména pracovní náplň žalobkyně s mužem, který shodnou pracovní pozici zastával před ní, a dospěl k závěru, že je nejen kvantitativně (vzhledem ke změně situace ve společnosti), ale též

¹¹³ Rozsudek ESD ve věci Lawrence and others v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group, Mitie Secure Services Ltd (C-320/00) ze dne 17. září 2002, odst. 18

¹¹⁴ Rozsudek ESD ve věci Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services and Secretary of State for Education and Employment (C-256/01) ze dne 13. ledna 2004, odst. 19

¹¹⁵ Tamtéž odst. 41-50; blíže k rozhodnutí viz Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 70

¹¹⁶ Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 13 Co 399/2005-101 ze dne 1. března 2006; případ byl následně v r. 2007 projednáván u Nejvyššího soudu ČR (Č.j. 21 Cdo 3069/2006) a v r. 2009 se stal předmětem ústavní stížnosti (nález Ústavního soudu ČR sp. zn. IV.ÚS 148/08 ze dne 2. června 2009)

kvalitativně odlišná (s ohledem na menší zkušenosti a erudici žalobkyně, která mnohé činnosti po nástupu do funkce vykonávala poprvé), a tudíž je mzdový rozdíl oprávněný. Nicméně, jak uvádí komentář k předmětnému rozhodnutí, „neexistují dva jedinci, jejichž konkrétní výkony a dovednosti by byly úplně stejné... Fakt, že každý člověk je jedinečný, tak může pomoci zakrývat případnou platovou diskriminaci“.¹¹⁷

3.4.3 Nepřímá diskriminace

S ohledem na výše uvedená omezení do jisté míry formálního přístupu k rovnosti uplatňovaného u přímé diskriminace a vzhledem k tomu, že přímá diskriminace nebyla schopna pokrýt veškeré diskriminační jednání, začal být postupně (především v judikatuře vyšších soudů) formulován a rozvíjen koncept nepřímé diskriminace. Toto pojetí diskriminačního jednání je spojeno s poněkud materiálnější přístupem, když uznává, že i stejné zacházení může znamenat diskriminaci, tedy i že stejná úprava uplatňovaná shodně na obě pohlaví může ve skutečnosti znevýhodňovat jedno pohlaví vůči druhému.

O nepřímou diskriminaci se jedná v případech, kdy pravidla, třebaže nejsou formulována jako aplikovatelná jen na jedno pohlaví, ve svém důsledku znevýhodňují vyšší procento osob jednoho pohlaví.¹¹⁸ Jedná se tedy o pravidlo či kritérium neutrální pouze zdánlivě, protože danou podmínku či požadavek může splnit podstatně méně příslušníků jedné skupiny než druhé. Nepřímo diskriminující tak mohou být např. minimální fyzické požadavky (výška a váha), požadavky mobility, kvalifikace a výsluhy let či stanovení nevýhodnějších podmínek pro pracovníky na částečný úvazek (popř. pro pracovníky sdílející pracovní místa – tzv. jobsharers). Zatímco požadavek určitého fyzického vzrůstu může negativně dopadat na osoby určité rasy, kritérium délky praxe (tzv. seniority) postihne v konečném důsledku ženy, které jsou zpravidla nuceny přerušovat svou pracovní činnost z důvodu péče o děti či starší a nemocné členy rodiny. Z téhož důvodu ženy převažují mezi osobami využívajícími zkráceného úvazku či jiných flexibilních forem zaměstnávání (např. jobsharingu).

¹¹⁷ Rozbor rozsudku publikovaný in Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 380 a násl.

¹¹⁸ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 90

Na úrovni EU koncepci rozvinula nejdříve judikatura Soudního dvora ES; legislativně byla nepřímá diskriminace zakotvena až v roce 1997 ve směrnici o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví jako případ, kdy „zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví.“¹¹⁹ Koncept nepřímé diskriminace se objevuje i ve směrnících z r. 2000 a v přepracovaném znění směrnic v oblasti rovného zacházení s muži a ženami z roku 2006; v obdobném znění ji přejímá i český antidiskriminační zákon.¹²⁰

Z definice jsou patrné základní znaky nepřímé diskriminace, a to:

- uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu, ale jehož výsledkem je rozdílné zacházení (tzv. „zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost“),
- znevýhodnění „podstatně většího podílu“ osob jednoho pohlaví,
- možnost ospravedlnění nepřímé diskriminace legitimním cílem (za předpokladu dodržení principu přiměřenosti).

Lze tedy shrnout, že u nepřímé diskriminace dochází k významnému posunu od konzistentnosti (ve smyslu konzistentního zacházení) směrem k obsahu. Nutnost najít komparátora zde přetrvává, i když na úrovni skupiny, nikoliv jedince. Zároveň je možné, na rozdíl od přímé diskriminace, nepřímou diskriminaci odůvodnit existencí jiného cíle, kterému bude v dané situaci dána přednost, ovšem za předpokladu použití pouze přiměřených a nezbytných prostředků. Vodítko pro interpretaci pojmů „legitimního cíle“ či „přiměřených a vhodných“ prostředků představuje zejména judikatura Soudního dvora ES.

¹¹⁹ Čl. 1 odst. 2 směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 (dále jen „směrnice o důkazním břemenu“)

¹²⁰ § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.) definuje nepřímou diskriminaci jako „jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné“.

3.4.4 Judikatura Soudního dvora ES k pojmu nepřímé diskriminace

V následující části textu se pokusím detailněji rozebrat výše uvedené základní pojmové znaky konceptu nepřímé diskriminace za použití konkrétních příkladů z rozhodovací praxe Soudního dvora ES. Tento způsob výkladu považuji za nejvhodnější zejména vzhledem k tomu, že nepřímá diskriminace byla prvně identifikována právě judikaturou. Jak bude vysvětleno níže, jednotlivé znaky nepřímé diskriminace a pojmy s ní související prošly od prvních rozhodnutí v této oblasti na počátku 80. let 20. století značným vývojem.

A): Uplatnění zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe

Co se týče uplatnění tzv. zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe, lze si představit nejrůznější situace, kdy shodná úprava, byť uplatňovaná stejným způsobem pro všechny, ve skutečnosti tíživěji dopadne na určitou skupinu osob. Soudní dvůr ES se ve svých rozhodnutích týkajících se nepřímé diskriminace nejčastěji zabýval patrně stanovením méně výhodných podmínek pro zaměstnance pracující na částečný úvazek (tzv. part-timers) a pro pracovníky sdílející jedno pracovní místo (tzv. job-sharers). Diskriminovaná skupina může být ovšem také definována povoláním, které je vlivem horizontální segregace trhu práce silně feminizováno (např. případ Enderby¹²¹).

Prvním rozhodnutím, v němž Soudní dvůr zkoumal koncept nepřímé diskriminace ve vztahu k odměňování pracovníků na částečný úvazek byla patrně kauza Jenkins z roku 1981¹²². Žalovaná oděvní společnost Kingsgate stanovila hodinovou sazbu odměny sice ve shodné výši pro muže i ženy, ale v případě práce na částečný úvazek byla tato sazba o 10% nižší než u pracovníků na plný úvazek, a to s cílem zajistit maximální využití drahých strojů a podpořit vyšší produktivitu práce. Z celkového počtu 89 zaměstnanců společnosti přitom pracovalo na částečný úvazek pět žen a pouze jediný muž. Soudní dvůr judikoval, že odměňování těchto zaměstnanců nižší hodinovou mzdou (ve srovnání se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek) není v rozporu se zásadou stejné odměny za stejnou práci požadovanou primárním právem EU, pokud ve skutečnosti nejde o nepřímý způsob, jak snížit odměnu zaměstnancům

¹²¹ Rozsudek ESD ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health (C-127/92) ze dne 27. října 1993

¹²² Rozsudek ESD ve věci Jenkins v. Kingsgate (C-98/80) ze dne 31. března 1981

pracujícím na zkrácený úvazek proto, že tuto skupinu tvoří výhradně nebo převážně ženy. Úvahu, zda tato situace nastala, přitom nechal plně v kompetenci národního soudu.¹²³

Za zásadní a přelomové je pak považováno rozhodnutí ve věci *Bilka Kaufhaus*¹²⁴ z roku 1986, v němž Soudní dvůr ES poněkud přeformuloval a rozšířil svůj výrok z případu *Jenkins*. Zaměstnankyně jmenovaného obchodního domu, paní Weber, se cítila poškozena tím, že nemůže využívat doplňkový zaměstnanecký penzijní program, neboť tento byl omezen na pracovníky zaměstnané na plný úvazek; pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek byli z účasti na programu vyloučeni. Znevýhodněnou skupinu zaměstnanců přitom tvořily především ženy, které byly (dle názoru žalobkyně) často z důvodu potřeby časového skloubení péče o rodinu a domácnost nuceny pracovat na zkrácený úvazek. V odpovědi na předběžnou otázku soud zkonstatoval, že pokud by se zjistilo, že na částečný úvazek pracuje daleko menší podíl žen než mužů, představovalo by vyloučení pracovníků na částečný úvazek ze zaměstnaneckého penzijního programu rozpor s článkem 119 Smlouvy o založení EHS upravujícím zásadu stejné odměny za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty. K porušení zásady rovného odměňování by nedošlo pouze tehdy, jestliže by zaměstnavatel byl schopen prokázat, že jeho politiku v odměňování lze odůvodnit objektivně ospravedlnitelnými faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.¹²⁵ Výklad o tom, jak soud naložil s ekonomickým odůvodněním napadené úpravy poskytnutým zaměstnavatelem (a jak se vyjádřil k jeho přiměřenosti), ponechám do oddílu věnovanému objektivnímu ospravedlnění nepřímé diskriminace.

Případy *Jenkins* a *Bilka Kaufhaus* byly jen prvními z dlouhé řady předběžných otázek týkajících se méně příznivého zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, které v následujících letech Soudní dvůr ES řešil.¹²⁶ V posledních letech vyvstala mj. také otázka odměňování práce přesčas u zaměstnanců na zkrácený úvazek (např.

¹²³ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 30

¹²⁴ Rozsudek ESD ve věci *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz* (C-170/84) ze dne 13. května 1986

¹²⁵ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 52

¹²⁶ Např. rozsudky ESD ve věci *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* (C-33/89) ze dne 29. června 1990; *Helmig* (C-399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93 a 78/93) ze dne 15. prosince 1994, *Elsner-Lakeberg* (C-285/02) ze dne 27. května 2004; *Nikoloudi* (C-196/02) ze dne 10. března 2005 a *Voß* (C-300/06) ze dne 6. prosince 2007

případy Helmig, Elsner-Lakeberg či Voß – viz dále v kapitole o komunitární úpravě rovných příležitostí).

K otázce tzv. job-sharingu se Soudní dvůr ES vyjadřoval ve známém případě Hill a Stapleton¹²⁷. Job-sharing (sdílení pracovního místa) představuje flexibilní pracovní uspořádání, kdy jedno pracovní místo, jakož i všechny úkoly a povinnosti s ním spojené zastávají dvě osoby, a jako takové je často využíváno právě ženami, které se takto snaží skloubit práci a péči o rodinu a domácnost. V Irsku byl institut job-sharingu zaveden vládním usnesením již v roce 1984 zejména s cílem vytváření pracovních míst. Problematickým (a následně zkoumaným před Soudním dvorem ES) se ovšem stalo pravidlo v systému odměňování irské státní správy, které pro případ přestupu z děleného pracovního místa na plný úvazek stanovilo, že dva roky práce na sdíleném pracovním místě odpovídají jednomu roku práce na plný úvazek. Soudní dvůr ES s ohledem na skutečnost, že 98% všech pracovníků státní správy, kteří využívají možnosti sdílet pracovní místo, jsou ženy, shledal nepříznivý dopad na jedno pohlaví, a tudíž prima facie nepřímou diskriminací.¹²⁸ Irsko neuspělo s odůvodněním, že se jedná o „zavedenou praxi“ v oblasti státní správy, ani s argumentací, že změna v systému odměňování by znamenala zvýšené finanční náklady pro státní rozpočet.¹²⁹

Klasický případ, kdy je diskriminovaná skupina osob vymezena určitým povoláním, představuje případ Enderby¹³⁰, v němž se jednalo o rozdíl mezi odměnami poskytovanými řečovým terapeutům (skupině tvořené převážně ženami) a klinickým psychologům či lékárníkům (kterými byli převážně muži), přestože obě povolání vykazovala ekvivalentní profesionální úroveň. Zaměstnavatel argumentoval, že rozdílná výše mezd je výsledkem procesu kolektivního vyjednávání a navíc odráží situaci na trhu práce, tj. nedostatek klinických psychologů a lékárníků. Soudní dvůr posledně zmiňovaný argument přijal, čímž ovšem výrazně oslabil možnost srovnávat mezi povoláními a odvětvími a bojovat s diskriminací vzniklou jako důsledek horizontální segregace trhu práce (viz dále).¹³¹

¹²⁷ Rozsudek ESD ve věci Hill and Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance (C-243/95) ze dne 17. června 1998

¹²⁸ Hill and Stapleton: odst. 25

¹²⁹ Tamtéž: odst. 38, 40

¹³⁰ Rozsudek ESD ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health (C-127/92) ze dne 27. října 1993

¹³¹ Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)

Namístež je nyní zabývat se požadavky mobility, kvalifikace a výsluhy let (tzv. seniority), které mohou podstatně výrazněji dopadat na ženy a znevýhodňovat je jak při přijímání do zaměstnání, tak následně při kariérním a platovém postupu. Uvedená kritéria a způsob jejich použití vykládal Soudní dvůr postupně v několika svých rozhodnutích; velké pozornosti se zejména v posledních letech dostalo hledisko počtu odpracovaných let při stanovení výše platu, neboť jeho zpochybnění by mohlo vést k celkové změně systému odměňování především ve veřejném sektoru.

Prvním rozhodnutím, v němž se Soudní dvůr ES věnoval rozboru výše uvedených kritérií, byl v roce 1989 případ Danfoss¹³². Zde ještě rozhodl (ačkoliv uznal možný nepříznivý dopad na ženy, které vstoupily na trh práce s jistým zpožděním ve srovnání s muži a zároveň jsou často nuceny svou kariéru přerušit), že „délka praxe jde ruku v ruce se zkušeností, která obecně umožňuje zaměstnancům lépe vykonávat jejich povinnosti, a zaměstnavatel proto může počet odpracovaných let odměnit, aniž by musel prokázat důležitost délky praxe pro výkon úkolů svěřených zaměstnanci“.¹³³ Co se týče kritéria mobility, soud ve svém rozhodnutí rozlišil dvojí pojetí: v případě, že se jedná o celkové hodnocení kvality práce zaměstnanců (kdy je bráno v potaz především „jejich nadšení pro práci, smysl pro iniciativu a objem vykonané práce“), představuje hledisko mobility bezpochyby kritérium genderově neutrální. Pokud používání hlediska mobility v tomto smyslu systematicky vede k znevýhodnění žen, je to způsobeno jeho nesprávnou aplikací. Ovšem v případech, kdy označuje schopnost zaměstnanců přizpůsobit se proměnlivé pracovní době a různým pracovním místům, je diskriminující vůči ženám, které si vzhledem k povinnostem v domácnosti a rodině nemohou organizovat svůj pracovní čas tak pružně jako muži.¹³⁴

První změnu v postoji Soudního dvora k požadavku seniority lze zaznamenat v rozhodnutí Nimz¹³⁵, podle kterého je již třeba zkoumat význam seniority pro výkon konkrétních úkolů. V daném případě se jednalo o méně příznivé zacházení s pracovníky na zkrácený úvazek (opět převážně ženy), kterým se pro účel postupu do vyšší tarifní skupiny v systému odměňování započítávala pouze polovina odpracovaných let, zatímco zaměstnancům pracujícím na plný úvazek se započítávaly všechny odpracované

¹³² Rozsudek ESD ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss (109/88) ze dne 17. října 1989

¹³³ Danfoss: odst. 24

¹³⁴ Tamtéž: odst. 18-21

¹³⁵ Rozsudek ESD ve věci Nimz v. Freie Hansestadt Hamburg (C-184/89) ze dne 7. února 1991

roky. Soudní dvůr uznal, že zkušenosti získané během odpracovaných let umožňují zaměstnancům lépe vykonávat jejich pracovní povinnosti, zároveň ale upozornil, že záleží na okolnostech případu, zejména na vztahu mezi povahou vykonávaných úkolů a zkušenostmi nabytými jejich výkonem po určitém množství odpracovaných hodin.¹³⁶ Tento přístup pak potvrdil i v dalších rozsudech týkajících se pracovníků na částečný úvazek,¹³⁷ jakož i zaměstnanců na sdílených místech (zde soud poukázal na to, že job-sharing představuje zcela unikátní kategorii, jejíž specifčnost spočívá především v tom, že nedochází k přerušení služby, tzn. že pracovník je v neustálém kontaktu se svými povinnostmi a může získat pracovní zkušenosti stejně rychle jako zaměstnanec na plný úvazek).¹³⁸ Dlouho ale zůstávalo otázkou, zda je nová judikatura (ukládající zaměstnavatelům povinnost odůvodnit požadavek délky praxe za dodržení principu proporcionality) aplikovatelná i na pracovníky na plný úvazek. Vyřešilo ji rozhodnutí ve věci Cadman.¹³⁹

Paní Cadman, inspektorka britského kontrolního úřadu pro zdraví a bezpečnost při práci, podala žalobu na nepřímou diskriminaci, neboť její plat byl podstatně nižší než plat čtyř jejích kolegů mužského pohlaví pracujících na shodné pozici, které paní Cadman vybrala jako komparátory. Jediný rozdíl mezi paní Cadman a těmito referenčními osobami mužského pohlaví byl v délce praxe. Podle výzkumů je v rámci celé pracovní síly ve Spojeném království i v EU délka praxe žen celkově nižší než u mužů, a tudíž použití kritéria počtu odsloužených let pro výpočet mzdy nepříznivě dopadá na ženy. Před Soudním dvorem tak stála zcela zásadní otázka, jejíž zodpovězení ve prospěch žalobkyně by mohlo zásadním způsobem zpochybnit dosavadní systém odměňování jak ve veřejném, tak soukromém sektoru. Na druhou stranu bez výhrady uznat, že počet odpracovaných let je přímo úměrný nabytým zkušenostem, a je tak vždy legitimním kritériem pro určení výše platu, by zabránilo přezkoumat systémy odměňování, v nichž délka praxe soustavně znevýhodňuje ženy. Soudní dvůr, vědom si souvisejících rizik a komplikovanosti předložené otázky, zvolil při řešení jakousi střední cestu: Použití kritéria seniority je v zásadě legitimní, vyjma případy, kdy zaměstnanec předloží skutečnosti způsobilé vzbudit závažné pochybnosti ohledně schopnosti tohoto

¹³⁶ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 92

¹³⁷ Rozsudek ESD ve věci Gerster (C-1/95) ze dne 2. října 1997; Nikoloudi (C-196/02) ze dne 10. března 2005

¹³⁸ Rozsudek ESD ve věci Hill and Stapleton (C-243/95) ze dne 17. června 1998, odst. 26-32

¹³⁹ Rozsudek ESD ve věci Cadman v. Health & Safety Executive (C-17/05) ze dne 3. října 2006

kritéria dosáhnout jím zamýšleného cíle, tj. odměnit nabytou zkušenost a s ní související lepší plnění pracovních povinností. Jen v takovém případě je zaměstnavatel povinen odůvodnit použití kritéria počtu odpracovaných let a prokázat, že získaná zkušenost umožňuje zaměstnanci lépe vykonávat uložené pracovní úkoly.¹⁴⁰

B): Nepříznivý dopad na jedno pohlaví

Znakem nepřímé diskriminace je, že napadané ustanovení, popř. kritérium či praxe nepříznivě ovlivňuje jedno pohlaví. Ovšem v jakém rozsahu má být toto pohlaví ve znevýhodněné skupině zastoupeno, Soudní dvůr ES nikdy zcela přesně nestanovil.

Jako důkaz nepřímé diskriminace ve většině případů slouží statistiky, které zaznamenávají daný jev z hlediska jeho dopadu na obě pohlaví. Problémem ovšem zůstává, že výsledky statistik se mohou podstatně lišit např. v závislosti na zvolené metodě průzkumu. Požadavky na statistiky použitelné k identifikaci nepřímé diskriminace Soudní dvůr ES shrnul v případě Enderby (viz výše), v němž rozhodl, že je na soudním orgánu členského státu, aby vyhodnotil, zda zvolené statistiky „pokrývají dostatečné množství jedinců, zda neodrážejí jen náhodný nebo krátkodobý stav věcí a zda, obecně vzato, působí pádně.“¹⁴¹

Ještě detailněji se použitím statistik Soudní dvůr zabýval v případě Seymour-Smith¹⁴² (jednalo se o ustanovení britského práva, které poskytovalo větší ochranu při neplatném rozvázání pracovního poměru osobám, které byly u zaměstnavatele v pracovním poměru déle než dva roky, což dle názoru stěžovatelek poškozovalo ve větší míře ženy). Soudní dvůr vyslovil názor, že není dostačující srovnávat jen množství osob ovlivněných daným ustanovením, protože to je závislé na celkovém počtu pracujících v členském státě a na poměru pracujících mužů a žen. Z toho důvodu je nutno porovnat v rámci pracující populace na jedné straně procento mužů, kteří podmínku dvouletého zaměstnání splňují, s těmi, kteří ji nesplňují; na druhé straně je též třeba srovnat tyto podíly týkající se žen. Následně je třeba posoudit, zda je podstatně menší procento žen schopno vyhovět požadavku dvouletého zaměstnání, aby bylo možno konstatovat prima facie nepřímou diskriminaci, přičemž jedná-li se o rozdíl,

¹⁴⁰ Blíže k rozsudku Cadman viz Havelková, B. Evropský soudní dvůr: delší praxe neodůvodňuje rozdíl v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou práci. Rovné příležitosti do firem (12/06)

¹⁴¹ Rozsudek ESD ve věci Enderby (C-127/92) ze dne 27. října 1993, odst. 17

¹⁴² Rozsudek ESD ve věci Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez (C-167/97) ze dne 9. února 1999, odst. 59-64

který je menší než podstatný, může být přesto důkazem nepřímé diskriminace, pokud je trvalý a relativně stálý. V tomto konkrétním případě splňovalo požadavek dvouletého zaměstnání 77,4 % pracovníků mužského pohlaví a 68,9 % pracovníků ženského pohlaví. Takovýto rozdíl se Soudu nezdál dostatečný pro konstatování nepřímé diskriminace.¹⁴³

C): Možnost objektivního ospravedlnění nepřímé diskriminace

Jak bylo již několikrát zdůrazněno, jedním z hlavních znaků, který odlišuje nepřímou diskriminaci od diskriminace přímé, je možnost jejího ospravedlnění existencí určitého cíle, který je považován za natolik významný a legitimní, že v zájmu jeho dosažení bude nepřímo diskriminující praxe (do jisté míry) tolerována. Ne každé nepřímo diskriminující ustanovení či kritérium tedy musí být bez dalšího zakázáno; nejprve je třeba analyzovat jejich důvody, aby bylo objasněno, zda neexistují ospravedlňující argumenty. V případě jejich nalezení se následně aplikuje tzv. test přiměřenosti (proportionality), který pomůže určit, zda jsou daná opatření k dosažení identifikovaného cíle vhodná, přiměřená a nezbytná.¹⁴⁴ Tento test přiměřenosti formuluje především judikatura Soudního dvora ES; jeho konkrétní podoba se liší podle toho, zda se jedná o posouzení opodstatněnosti opatření zaměstnavatele, ustanovení kolektivní smlouvy či normativních aktů státu zakládajících prima facie nepřímou diskriminaci.

Návod pro soudy členského státu, jak posuzovat ospravedlnění rozdílného zacházení v případech diskriminace založené jednáním zaměstnavatele, poskytl Soudní dvůr ES v rozsudku Bilka-Kaufhaus (viz výše). Zaměstnavatel se zde pokoušel odůvodnit své jednání znevýhodňující pracovníky na částečný úvazek ekonomickou potřebou, tj. že jen pracovníkům na plný úvazek mohl např. nařídít práci přesčas, a tudíž pro něj byli výhodnější. Soudní dvůr v odpovědi na předloženou otázku uznal opodstatněnost takového cíle (tedy snahy zaměstnávat prioritně pracovníky na plný úvazek); upozornil ovšem, že opatření zaměstnavatele musí „odpovídat skutečné potřebě podniku, být vhodná a nezbytná k dosažení sledovaného cíle, aby byla

¹⁴³ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 96

¹⁴⁴ Blíže viz Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 155-156

objektivně odůvodnitelná.¹⁴⁵ Potom skutečnost, že se tato opatření dotýkají podstatně většího počtu žen než mužů, není dostačující k vyslovení porušení zákazu diskriminace.¹⁴⁶

Daleko menší pochopení pro ospravedlnění nepřímé diskriminace finančními důvody projevili Soudní dvůr v již zmiňovaném případě Hill and Stapleton. Irská vláda zde odůvodňovala méně příznivá pravidla pro platový postup osob sdílejících pracovní místo tím, že změna v systému by přinesla státnímu rozpočtu finanční zátěž, což soud jednoznačně odmítl.¹⁴⁷ Neuspělo ani přesvědčení žalovaného, že se jedná o „zavedenou praxi v oblasti státní služby a že stávající systém odměňování pomáhá udržet motivaci a vysoké pracovní nasazení zaměstnanců“. Takovýto argument podle názoru soudu ovšem představuje pouhé „obecné tvrzení, které není podloženo žádnými objektivními fakty“, a tudíž není relevantní.¹⁴⁸

Zajímavým z hlediska odůvodnění nepřímé diskriminace je dále případ Enderby (viz výše) z roku 1993, v kterém se zaměstnavatel pokoušel rozdílnou hladinu odměn logopedů (skupina tvořená převážně ženami) na jedné straně a lékárníků a klinických psychologů (profese vykonávané z větší části muži) na straně druhé obhájit tím, že situace je výsledkem procesu kolektivního vyjednávání. Soudní dvůr takovou argumentaci odmítl s tím, že ani fakt shody mezi sociálními partnery nemůže ospravedlnit diskriminaci. Kolektivní smlouvy pro jednotlivé profese totiž byly vyjednány v oddělených vyjednávacích procesech, což by zaměstnavateli snadno umožnilo obejít princip rovného zacházení.¹⁴⁹ Vstřícněji se ovšem Soudní dvůr postavil k druhé části poskytnutého vysvětlení (tzv. argumentu tržních sil), totiž že rozdíl v odměňování je způsoben situací na trhu práce, kde v důsledku nedostatku lékárníků a psychologů logicky vzrostla tržní hodnota těchto „mužských“ povolání. Přijetí takového odůvodnění je v odborné literatuře hojně kritizováno především vzhledem k jeho negativnímu vlivu na efektivitu antidiskriminačního práva. Soudní dvůr svým rozhodnutím totiž značně ztížil boj proti platové diskriminaci způsobené horizontální

¹⁴⁵ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 52

¹⁴⁶ Soudní dvůr tak poněkud přehodnotil svůj postoj z případu Jenkins z roku 1981 (viz výše), v němž vyslovil akceptovatelnost v podstatě jakéhokoliv ospravedlnění nepřímé diskriminace za předpokladu, že je podloženo jinými důvody než příslušností k pohlaví. – Viz MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 31

¹⁴⁷ Rozsudek ESD ve věci Hill and Stapleton (C-243/95), odst. 40

¹⁴⁸ Tamtéž: odst. 38

¹⁴⁹ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 103

segregací na trhu práce. Zaměstnavatelé tak mohou vlastně zneužívat horší vyjednávací pozici žen na trhu práce a platit jim méně ze předpokladu, že tato praxe je dostatečně rozšířena, aby se odrazila v celkově nižších mzdách typicky „ženských“ prací.¹⁵⁰

Na rozdíl od nepřímé diskriminace způsobené jednáním zaměstnavatele nerovné zacházení založené normativním aktem členského státu lze odůvodnit nutností dosáhnout potřebného cíle sociální politiky, jak bylo rozhodnuto Soudním dvorem již v roce 1989 ve věci Rinner-Kühn¹⁵¹. V případě se jednalo o německou zákonnou úpravu systému nemocenských dávek, z něhož byli vyňati zaměstnanci, jejichž stanovená pracovní doba nedosahovala zákonem stanoveného minima (10 hodin týdně či 45 hodin měsíčně). Soud odkázal na test proporcionality formulovaný v případě Bilka-Kaufhaus s tím, že namísto ekonomické potřeby stát musí odůvodnit nerovné zacházení existencí „potřebného cíle sociální politiky, přičemž použitá opatření jsou vhodná a nezbytná k jeho dosažení“.¹⁵²

V některých rozhodnutích v následujících letech byl Soudní dvůr poněkud benevolentnější při posuzování odůvodnění nepřímé diskriminace poskytované členskými státy. Např. ve věci Nolte¹⁵³ z roku 1995 týkající se vyčlenění zaměstnanců pracujících v nepatrném rozsahu (tzv. minor employment) rozhodl, že „vzhledem k tomu, že podle současného stavu komunitárního práva je sociální politika záležitostí členských států, je na těchto, aby rozhodly, jaké prostředky způsobilé dosáhnout cílů své sociální politiky a politiky zaměstnanosti zvolí. Při výkonu této kompetence mají členské státy široký prostor uvážení.“¹⁵⁴ Soud zároveň uvedl, že prostředky nemusí být objektivně nezbytné k dosažení cíle, postačí, pokud zákonodárce členského státu mohl rozumně předpokládat, že předmětná legislativa byla prostředkem nezbytným k dosažení sledovaného cíle. Naopak, co se týče prostých finančních úvah členských států („budgetary considerations“), Soudní dvůr se o rok dříve v případě De Weerd vyslovil v tom smyslu, že „ačkoliv tyto úvahy (tj. úvahy finančního charakteru) mohou ovlivňovat rozhodnutí členských států v oblasti sociální politiky a rozsahu sociální ochrany, nemohou samy o sobě představovat cíl sledovaný touto politikou, a tak

¹⁵⁰ Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)

¹⁵¹ Rozsudek ESD ve věci Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung (171/88) ze dne 13. července 1989

¹⁵² Rinner-Kühn: odst. 14

¹⁵³ Rozsudek ESD ve věci Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover (C-317/93) ze dne 14. prosince 1995

¹⁵⁴ Nolte: odst. 33

ospravedlnit diskriminaci vůči jednomu pohlaví. Opačný závěr by totiž znamenal připustit, že aplikace a rozsah natolik významného principu komunitárního práva, jakým je zásada rovného zacházení s muži a ženami, se může měnit podle stavu veřejných financí členských států¹⁵⁵.

Z uvedeného vyplývá, že test proporcionality aplikovaný na opatření zaměstnavatele je podstatně přísnější než test používaný pro zákonodárné akty členského státu, ačkoliv i mezi jednotlivými rozhodnutími v rámci obou skupin lze zaznamenat rozdíly. Zde někteří autoři poukazují na skutečnost, že Soudní dvůr ES rozhoduje vždy na pozadí jistých ekonomických a politických souvislostí a že musí uvážlivě balancovat ekonomické a sociální cíle ES. Poněkud mírnější přístup Soudního dvora k národnímu zákonodárství je též způsoben mimo jiné možnými negativními důsledky pro některá průmyslová odvětví a značnou finanční zátěží, kterou by přísnější rozhodnutí mohla přinést (viz např. kompromisní řešení ve věci Cadman).¹⁵⁶

3.4.5 Rozdíly mezi přímou a nepřímou diskriminací

V následující části se pokusím stručně zrekapitulovat rozdíly mezi přímou a nepřímou diskriminací. Základní rozdíl mezi oběma pojetími spočívá především v patrném posunu směrem od konzistentnosti k obsahu, který lze zaznamenat u nepřímé diskriminace. Zatímco přímá diskriminace vychází z pojetí formální rovnosti, nepřímá diskriminace odráží materialistický přístup a bere v úvahu i reálný dopad zdánlivě neutrálního ustanovení či opatření na jedince (skupinu jednotlivců). Nepřímo diskriminující tak mohou být požadavky, které ač aplikovány stejně na obě pohlaví, mohou být splněny výrazně menším počtem příslušníků jednoho pohlaví. Znevýhodnění se u nepřímé diskriminace prokazuje na úrovni skupiny (nikoliv u jedince) a na stejné úrovni probíhá též následující srovnávání.

Významnou odlišnost představuje také skutečnost, že nepřímou diskriminaci je na základě testu proporcionality možné objektivně odůvodnit; rozdílné zacházení, které je *prima facie* přímou diskriminací, takto ospravedlnit nelze. Ospravedlnění přímé

¹⁵⁵ Rozsudek ESD ve věci De Weerd (C-343/92) ze dne 24. února 1994, bod 35 a 36; podobně též rozhodnutí ve věci Seymour-Smith (C-167/97), bod 75

¹⁵⁶ Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)

diskriminace je možné jen v rozsahu konkrétních výjimek ze zásady rovného zacházení (viz níže).

3.4.6 Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování

Zvláštní formy diskriminace z důvodu pohlaví představují též obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování (ačkoliv zahrnutí těchto negativních jevů pod pojem diskriminace předcházela poměrně dlouhý vývoj), které jsou častým zdrojem nerovnosti a ponížení žen v pracovních i jiných vztazích. Jak totiž ukazují výzkumy¹⁵⁷, v naprosté většině případů jsou oběťmi obtěžujícího chování ženy a jeho pachatelé muži.

Do českého právního řádu byla úprava zákazu obtěžování zakotvena až pod vlivem práva EU po roce 2000; do té doby se oběti obtěžujícího chování mohly dovolávat nápravy pouze prostřednictvím občanskoprávní ochrany osobnosti, popřípadě, byla-li naplněna skutková podstata trestného činu, též prostřednictvím práva trestního.

EU se problematikou obtěžování začala blíže zabývat na počátku 90. let, přičemž nejprve se jednalo především o dokumenty bez právní závaznosti (tzv. soft law).¹⁵⁸ K právně závaznému vymezení obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování a jejich začlenění do množiny jednání odporujících zásadě rovného zacházení došlo až směrnicí 2002/73/ES novelizující směrnici 76/207/EHS¹⁵⁹, která byla do českého práva transponována novelou původního zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) provedenou zákonem č. 46/2004 Sb. Zákoník práce sice již v této době obsahoval zákaz sexuálního obtěžování v § 7 odst. 2¹⁶⁰; předmětná úprava ovšem vykazovala četné

¹⁵⁷ Např. průzkum Sociologického ústavu Akademie věd ČR z r. 2005 zabývající se problematikou obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování, jehož výsledky byly publikovány knižní formou (viz pozn. č. 161)

¹⁵⁸ Zejm. Prohlášení Rady ministrů o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání z roku 1990 a Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v zaměstnání z r. 1991

¹⁵⁹ Směrnice definovala obtěžování jako „chování související s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry“ a sexuální obtěžování jako „jakoukoli formu nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou“, která má stejný účel nebo následek, tj. narušení důstojnosti osoby nebo vytvoření nepřátelské atd. atmosféry. Odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu nelze použít jako základ pro rozhodnutí týkající se uvedené osoby. (viz čl. 1 směrnice č. 2002/73/ES).

¹⁶⁰ § 7 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.): „Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé

nedostatky. Především se jednalo pouze o zákaz sexuálního obtěžování, nikoli o zákaz obtěžování z důvodu pohlaví či jiných diskriminačních důvodů. Sexuální obtěžování pak bylo postižitelné pouze na pracovišti a nebylo zahrnuto pod pojem diskriminace, a tudíž nebylo jasné, zda lze požadovat náhradu podle následujících ustanovení zákoníku práce a zda se na sexuální obtěžování vztahuje přesun důkazního břemene.¹⁶¹

Pod pojem diskriminace zahrnula nejen sexuální obtěžování, ale též obtěžování z důvodu pohlaví až výše uvedená novela z roku 2004, která tyto jevy vymezila již plně v souladu s evropskými směrnicemi jako „jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti“; za sexuální obtěžování novela označila uvedené jednání, které je sexuální povahy, a to „v jakékoliv formě“.¹⁶²

V současné době nový zákoník práce z roku 2006 (zákon č. 262/2006 Sb.) odkazuje na vymezení obtěžování, sexuálního obtěžování a dalších forem diskriminačního zacházení ve zvláštním právním předpise, kterým je antidiskriminační zákon. Tento zakazuje obtěžování nejen v pracovních vztazích, ale též v dalších oblastech, jako např. v přístupu ke vzdělání, zdravotní péči atd.¹⁶³ a zároveň upravuje zákaz obtěžování komplexně, tj. nejen z důvodu pohlaví, ale ze všech diskriminačních důvodů uváděných v § 2 odst. 3, tj. z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Obtěžování je v antidiskriminačním zákoně definováno jako „nežádoucí chování“ související s výše zmiňovanými důvody, které se dále větví na dvě alternativně formulované skutkové podstaty. První z nich považuje za podstatný rys obtěžování to, že „jeho záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí“, druhá pak vymezuje obtěžování „něco za něco“ (quid pro quo), tedy nežádoucí chování, „které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů“. Sexuálním

nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

¹⁶¹ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 97

¹⁶² § 1 odst. 8 a 9 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.) ve znění účinném od 1. března 2004

¹⁶³ Oblastí právních vztahů, v nichž se uplatní antidiskriminační zákon, stanoví tento předpis v § 1 odst. 1

obtěžováním se pak míní výše uváděné způsoby nežádoucího jednání, které mají sexuální charakter.

Jak upozorňuje kolektiv autorů Komentáře k antidiskriminačnímu zákonu, zahrnuje definice obtěžování jistý objektivní i subjektivní moment. Objektivní hodnocení obtěžujícího chování je vyjádřeno zejména pojmy „nežádoucí“ či „oprávněné vnímání“ v případě obtěžování *quid pro quo*, které směřují k objektivnímu pohledu na věc. Na druhou stranu ani způsob, jakým určité jednání vnímá jeho individuální adresát, není irelevantní.¹⁶⁴

Co se týče intenzity a časového rozsahu obtěžujícího chování, v praxi nejčastěji půjde o určitou dobu trvající či opakující se projevy; spíše výjimečně se bude jednat o jednorázový incident, a to za předpokladu, že bude vykazovat větší intenzitu. Příkladem může být fyzické napadení oběti či jiný zvlášť závažný zásah do lidské důstojnosti (v extrémním případě pokus o znásilnění), přičemž tyto jednorázové akty zpravidla zároveň naplní skutkovou podstatu trestného činu.¹⁶⁵

V závislosti na počtu obtěžovatelů může mít jednání formu tzv. *bullyingu* (tj. obtěžování jednotlivcem) nebo *mobbingu* (tj. obtěžování skupinou). Na pracovišti se přitom může jednat o obtěžování nejen ve vztazích mezi nadřízenými a podřízenými, ale též mezi spolupracovníky. Ze strany spoluzaměstnanců patrně většinou půjde o vytváření nepřátelského prostředí, a to např. formou pomlouvání, ponižování, či dokonce vyhrožování, snižování výsledků práce postižené osoby, její izolace v kolektivu, zatajování informací atd. Ze strany osob nadřízených, které disponují vůči oběti určitými rozhodovacími pravomocemi (např. ve věcech platového a kariérního postupu), bychom se mohli častěji setkat s obtěžováním „něco za něco“. Obtěžovaná osoba bude v takovém případě nucena nežádoucí chování podřízeného strpět „v zájmu získání či udržení určitých výhod ze zaměstnání“¹⁶⁶, často se ovšem bude bát klást odpor již z prostého strachu ze ztráty zaměstnání či jiného postihu ze strany zaměstnavatele. Je třeba upozornit, že není podstatné, zda obtěžovaná osoba na požadovanou podmínku (v případě obtěžování *quid pro quo*) přistoupila či nikoliv, ani to, zda následně došlo k realizaci rozhodnutí, které bylo podvolením se nežádoucímu jednání podmíněno.

¹⁶⁴ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 178

¹⁶⁵ Tamtéž, str. 180

¹⁶⁶ Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum (2005/3)

Jak bylo uvedeno již výše, u sexuálního obtěžování je významný jeho sexuální charakter, který jej odlišuje od obtěžování z důvodu pohlaví. Též antidiskriminační zákon při definování sexuálního obtěžování plně odkazuje na vymezení obtěžování z důvodu pohlaví s tím, že se jedná o chování sexuální povahy.¹⁶⁷ Chování naplňující skutkovou podstatu sexuálního obtěžování může nabýt různých forem, od verbální (např. sexuálně podbarvené vtipy a narážky, sexuální návrhy), přes neverbální (např. vystavování nevhodných fotografií na pracovišti), až po fyzickou (např. nechtěný tělesný kontakt či dokonce fyzické napadení). Výzkumy ukazují, že sexuálnímu obtěžování jsou ve většině případů vystaveny ženy ze strany mužů.¹⁶⁸

Dosažení zlepšení situace v této oblasti je velmi komplikované; hraje zde roli řada faktorů, mezi nimi mimořádná citlivost otázky obtěžování a s tím související neochota obětí využívat právem poskytnuté prostředky ochrany (např. soudní žaloby), ale též atmosféra panující v naší společnosti, kdy je problematika obtěžování do značné míry zlehčována a tolerována.

3.4.7 Pokyn a navádění k diskriminaci; pronásledování

Pod pojem diskriminace jsou zahrnuty i případy, kdy je k samotnému diskriminačnímu jednání využito jiné osoby, tj. pokyn a navádění k diskriminaci, a tzv. pronásledování, které označuje různé formy postihu a tzv. „odvetných akcí“ následujících po uplatnění prostředků ochrany před diskriminací.

Antidiskriminační zákon v návaznosti na evropské směrnice definuje pokyn k diskriminaci jako chování osoby, která „zneužije podřízené postavení druhého k diskriminaci třetí osoby“.¹⁶⁹ O vztah podřízenosti se bude typicky jednat v pracovněprávních vztazích, kdy je zaměstnanec povinen řídit se při výkonu pracovních úkolů pokyny zaměstnavatele či nadřízeného pracovníka (ačkoliv si lze představit řadu jiných případů – např. vztah učitele a studenta atd.).

Navádění je ve výše uvedeném předpise vymezeno jako „chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu“.¹⁷⁰ Lze

¹⁶⁷ § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.)

¹⁶⁸ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 44

¹⁶⁹ § 4 odst. 4 antidiskriminačního zákona

¹⁷⁰ Tamtéž, § 4 odst. 5

shrnout, že obě ustanovení (pokyn i navádění k diskriminaci) umožňují postihnout též osoby účastníci se diskriminačního zacházení jen nepřímo, tj. osoby, které se samotného jednání nedopustí, ale využijí k jeho realizaci třetí osobu nebo tuto osobu v znevýhodňujícím zacházení určitým způsobem podporují.

Institut pronásledování slouží zejména k ochraně osob, které se rozhodly vystoupit proti diskriminaci; zakazuje totiž „nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona“.¹⁷¹ Zákaz pronásledování obsahovala na úrovni práva ES již směrnice z roku 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, která ukládala členským státům povinnost zavést do svých právních řádů nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propouštěním, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou uvnitř podniku nebo na jakékoliv právní řízení podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení.¹⁷² V původním znění směrnice se tedy patrně jednalo pouze o ochranu pracovníků před postihem ve formě ukončení pracovního poměru; novelizující směrnice z roku 2002 již vyzývá k ochraně zaměstnanců, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo „jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele“.¹⁷³

V českém právním řádu upravuje zákaz pronásledování v obecné rovině zákoník práce, který říká, že „zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů“.¹⁷⁴ Co se týče definice pronásledování v oblasti úpravy zákazu diskriminace, odkazuje zákoník práce na výše uvedené vymezení v antidiskriminačním zákoně. Uplatněním práv, které zapříčinilo následný postih, se míní zejména podání soudní žaloby či zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací (např. podání stížnosti u úřadu práce či inspektorátu práce). Není přitom rozhodující, zda se jedná o iniciativu ve vlastním zájmu nebo v zájmu jiného. Jinou osobou může být např. svědek, spolupracovník nebo osoba, která oběti pomohla podat žalobu, pokud je tato osoba vystavena uvedenému nepříznivému zacházení.¹⁷⁵

¹⁷¹ § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona

¹⁷² Viz čl. 7 směrnice č. 76/207/EHS v původním znění

¹⁷³ Viz čl. 7 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES

¹⁷⁴ § 14 odst. 2 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Toto ustanovení mohlo sloužit alespoň podpůrně zejména v období před účinností dlouho očekávaného antidiskriminačního zákona, kdy zákoník práce ohledně definic pojmů souvisejících se zásadou rovného zacházení odkazoval na neexistující právní předpis.

¹⁷⁵ Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007

Právní úprava se tak zřetelně snaží podpořit nejen oběti diskriminace, ale též další osoby, aby proti tomuto nežádoucímu jevu aktivně vystoupily, a tak přispěly k jeho postupnému potlačení ve společnosti. Počet osob, které využijí možnosti podání soudní žaloby proti diskriminaci, je totiž v ČR stále velmi nízký, přičemž k nárůstu aktivity obětí diskriminace jistě nepřispívá fakt, že alespoň částečného úspěchu ve věci se u českých soudů dočkalo jen mizivé procento těchto „odvážlivců“ (viz dále kapitola o judikatuře českých soudů v oblasti rovného zacházení).

3.5 Diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství/otcovství

Pod pojem diskriminace z důvodu pohlaví je zahrnuta i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství (či otcovství), neboť i tyto důvody nerovného zacházení jsou úzce spjaty s pohlavím dané osoby.

V souvislosti s problematikou diskriminace z důvodu těhotenství bych ráda hned v úvodu poukázala na již vícekrát zmiňovaný problém hledání vhodného komparátora k těhotné ženě s ohledem na fakt, že těhotenství představuje zvláštní stav, v němž se mohou nacházet pouze ženy, protože mají jedinečnou schopnost rodit děti. Po dlouhou dobu nebyla diskriminace z důvodu těhotenství kvalifikována jako diskriminace na základě pohlaví, a v důsledku toho byla těhotným ženám před soudy upírána odpovídající ochrana např. před neoprávněným propuštěním či jiné újmě utrpěné z důvodu jejich těhotenství.¹⁷⁶ V pozdějších případech byly již soudy ochotny za vhodnou referenční osobu považovat dlouhodobě nemocného muže, neboť ten je podobně jako těhotná žena určitým způsobem omezen ve své pracovní schopnosti a po určitou dobu není přítomen na pracovišti.

K přelomu ve vnímání těhotenství a jeho vztahu k diskriminaci došlo v rozhodovací praxi Soudního dvora ES především v již citovaných případech Dekker (1990) a Webb (1994), v nichž Soudní dvůr uznal, že těhotenství je nutno považovat za jedinečný stav, který není srovnatelný s nemocí muže. Odmítnutí zaměstnat ženu pouze s odkazem na její těhotenství (o něž se jednalo v případě Dekker¹⁷⁷) tak představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť těhotenství je nezbytně spjato

¹⁷⁶ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 96

¹⁷⁷ Rozsudek ESD ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990

s pohlavím uchazeče (pouze ženám může být odepřeno pracovní místo z důvodu jejich těhotenství)¹⁷⁸. Ani skutečnost, že se do výběrového řízení nepřihlásil žádný muž, nehraje v této souvislosti žádnou roli.

Ve věci Webb¹⁷⁹ pak Soudní dvůr výslovně odmítl srovnání situace ženy dočasně neschopné k výkonu práce z důvodu těhotenství se stavem muže nezpůsobilého k pracovním úkolům ze zdravotních či jiných důvodů. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnankyní pouze proto, že nemůže dočasně vykonávat práce, na něž byla přijata, z důvodu svého těhotenství, proto zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví. Zaměstnavatel argumentoval, že přítomnost zaměstnankyně je pro řádný chod podniku nezbytná (paní Webb byla přijata pro zvláštní účel, jako náhrada za jinou pracovníci, která odcházela na mateřskou dovolenou). Soudní dvůr v odpovědi na předběžnou otázku konstatoval, že ochrana udělená ženě během těhotenství a po porodu nemůže záviset na takových okolnostech; opačný výklad by totiž potíral smysl příslušných ustanovení směrnic o rovném zacházení s muži a ženami.¹⁸⁰ Judikatura Soudního dvora se později odrazila i v novějších aktech sekundárního práva na poli rovného zacházení, tj. ve směrnici č. 2002/73/ES a následně v přepracovaném znění směrnic z roku 2006.¹⁸¹

Další problematický moment v souvislosti s diskriminací na základě těhotenství představuje též skutečnost, že ženám je v průběhu těhotenství, krátce po porodu a v období kojení poskytována zvláštní ochrana s ohledem na nutnost chránit zdraví ženy i jejího dítěte. Toto tzv. ochranné zákonodárství, které představuje jednu z výjimek ze zásady rovného zacházení, ovšem začalo být postupem času vnímáno jako možný zdroj nerovnosti a diskriminace žen (viz dále).

3.5.1 Judikatura Soudního dvora ES k diskriminaci z důvodu těhotenství

O komplikovanosti a aktuálnosti otázky diskriminace žen z důvodu těhotenství svědčí početná judikatura Soudního dvora ES v této oblasti. Soud se ve svých rozhodnutích zabýval často zákazem výpovědi těhotným ženám a ženám na mateřské

¹⁷⁸ Dekker, odst. 12, 17

¹⁷⁹ Rozsudek ESD ve věci Webb v. EMO Air Cargo (C-32/93) ze dne 14. července 1994

¹⁸⁰ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 122

¹⁸¹ Viz preambule a čl.1 odst.7 směrnice č. 2002/73/ES a čl.2 odst. 2 písm.c) směrnice č. 2006/54/ES

dovolené¹⁸², odlišení těhotenství a tzv. nemoci spojené s těhotenstvím¹⁸³ či výší finanční podpory těhotných žen a žen na mateřské dovolené¹⁸⁴.

Zákazu propuštění (resp. odmítnutí zaměstnat ženu) z důvodu těhotenství se Soudní dvůr věnoval kromě dříve rozebíraných rozhodnutí Dekker a Webb např. v případech Hertz a Brown; z nejnovější judikatury lze uvést kauzy Mayr, Pontin¹⁸⁵ a Danosa¹⁸⁶.

Ve věci Hertz¹⁸⁷ řešil Soudní dvůr otázku propuštění zaměstnankyně společnosti Aldi z důvodu častých absencí z práce. Paní Hertz trávila hodně času na nemocenské jak v průběhu rizikového těhotenství, tak po skončení mateřské dovolené, a to v důsledku zdravotních komplikací spojených s těhotenstvím a porodem. Soudní dvůr ve svém rozhodnutí rozlišil mezi těhotenstvím a tzv. nemocí spojenou s těhotenstvím a šestinedělím a došel k závěru, že ochrana žen před propuštěním z důvodů spojených s jejich těhotenstvím je časově ohraničena obdobím těhotenství a mateřské dovolené. Na nemoci, které se objeví až po uplynutí mateřské dovolené, ať jsou či nejsou spojeny s těhotenstvím a šestinedělím, je třeba pohlížet jako na jakákoli jiná onemocnění, kterými trpí také muži.¹⁸⁸

Tento svůj výrok Soud posléze poněkud přehodnotil v případě Brown¹⁸⁹. Těhotná paní Brown nebyla z důvodu těhotenství a souvisejících zdravotních komplikací schopna dále vykonávat svou práci řidičky, a pobývala proto v pracovní neschopnosti. Následně byla (ještě v průběhu těhotenství) propuštěna na základě ustanovení pracovní smlouvy, jež stanovilo, že se zaměstnanci, kteří budou v pracovní neschopnosti po dobu delší než 26 týdnů nepřetržitě, bude ukončen pracovní poměr. Soudní dvůr konstatoval rozpor takové praxe s komunitárním právem. Výklad umožňující propuštění těhotné zaměstnankyně z důvodu její dočasné neschopnosti plnit pracovní úkoly by znamenal

¹⁸² Podle čl. 10 směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

¹⁸³ Např. rozsudek ESD ve věci Hertz (C-179/88) ze dne 8. listopadu 1990; McKenna (C-191/03) ze dne 8. září 2005;

¹⁸⁴ Např. rozsudek ESD ve věci Gillespie (C-342/93) ze dne 13. února 1996; McKenna (C-191/03) ze dne 8. září 2005; Parviainen (C-471/08) ze dne 1. července 2010

¹⁸⁵ Rozsudek ESD ve věci Virginie Pontin v. T-Comalux SA (C-63/08) ze dne 29. října 2009

¹⁸⁶ Rozsudek Soudního dvora ES ve věci Dita Danosa v. LKB Līzings SIA (C-232/09) ze dne 11. listopadu 2010

¹⁸⁷ Rozsudek ESD ve věci Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund acting on behalf of Birthe Vibeke Hertz v. Dansk Arbejdsgiverforening acting on behalf of Aldi (C-179/88) ze dne 8. listopadu 1990

¹⁸⁸ Blíže viz MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 85

¹⁸⁹ Rozsudek ESD ve věci Mary Brown v. Rentokil Ltd. (C-394/96) ze dne 30. června 1998

omezení ochrany pouze na ženy, které nemají v průběhu těhotenství žádné zdravotní problémy a mohou dále pracovat dle pracovní smlouvy. Různé zdravotní komplikace a poruchy, které mohou vyústit až v pracovní neschopnost, představují přitom podle Soudu „riziko neodmyslitelně spjaté se stavem těhotenství“.¹⁹⁰

Ve věci Mayr z roku 2008¹⁹¹ byl Soudní dvůr postaven před zajímavou otázkou, kdy začíná těhotenství v případech umělého oplodnění (tzv. oplodnění in vitro). Výpověď zde byla dána ženě, která procházela procesem umělého oplodnění, ale oplodněná vajíčka nebyla ještě přenesena do její dělohy. Soudní dvůr s odkazem na nutnost zachování právní jistoty rozhodl, že ochrana před propuštěním nemůže být rozšířena na ženy ve výše popsané situaci (přenesení oplodněných vajíček by totiž mohlo být řadu let odkládáno). Nicméně zaměstnankyně se může dovolat ochrany před diskriminací na základě pohlaví, neboť zákroky prováděné v rámci procedury umělého oplodnění se týkají takřka výhradně žen. V daném případě bude nutno zkoumat, zda propuštění paní Mayr bylo založeno především na skutečnosti, že podstupovala oplodnění in vitro.

K otázce, zda je zaměstnankyně v zájmu dosažení ochrany povinna oznámit zaměstnavateli své těhotenství, se Soudní dvůr vyjádřil v případě Tele Danmark¹⁹². Soud prohlásil, že skutečnost, že uchazečka o práci při výběrovém řízení zamlčela své těhotenství, ačkoliv o něm věděla, nemá vliv na shledání diskriminačního charakteru výpovědi jí dané. Podobně Soud rozhodl ve věci Busch¹⁹³, kdy nebylo zaměstnankyni umožněno vrátit se dříve z rodičovské dovolené do práce, protože byla opět těhotná a tuto skutečnost zaměstnavateli nesdělila. Soudní dvůr rozhodl, že postup zaměstnavatele zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví; zaměstnankyně přitom nebyla povinna zaměstnavatele o svém těhotenství informovat.¹⁹⁴

¹⁹⁰ Brown: odst. 21, 22

¹⁹¹ Rozsudek ESD ve věci Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (C-506/06) ze dne 26. února 2008

¹⁹² Rozsudek ESD ve věci Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfuntionærernes Forbund i Danmark (C-109/00) ze dne 4. října 2001

¹⁹³ Rozsudek ESD ve věci Wiebke Busch v. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG (C-320/01) ze dne 27. února 2003

¹⁹⁴ V této souvislosti je vhodné zmínit úpravu obsaženou v § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), podle níž nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců vyžadovat mj. informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Mezi tyto údaje nesporně patří také informace o případném těhotenství či mateřství a zaměstnavatel bude povinen jejich potřebnost náležitě odůvodnit.

3.5.2 Diskriminace z důvodu mateřství/otcovství

V souvislosti s diskriminací z důvodu mateřství je třeba především rozlišovat mezi biologickými a společenskými aspekty mateřství.¹⁹⁵

Biologickou stránkou mateřství se míní již rozebírané těhotenství, ale též období krátce po porodu a kojení, kdy je žena předmětem ochrany tzv. ochranného zákonodárství. Společenské aspekty mateřství jsou spojeny zejména s péčí o dítě, kterou tradičně vykonávají převážně ženy, což je může znevýhodňovat na trhu práce. V této oblasti jsou ženy diskriminovány často nepřímo, např. stanovením méně příznivých podmínek pro práci na částečný úvazek či pro jiné flexibilní formy zaměstnání, které využívají z větší části ženy (viz výše kapitola o nepřímé diskriminaci).

Podle českého antidiskriminačního zákona se za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje nejen diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství, nýbrž i diskriminace z důvodu otcovství. Tuto formulaci lze považovat za projev tendence poslední doby klást důraz na rodičovství jako takové; otcům se začíná přisuzovat stále větší odpovědnost, a tudíž i práva při péči o děti. V této souvislosti lze upozornit na judikát Soudního dvora EU ve věci Griesmar.¹⁹⁶ Francouzské právo přiznávalo ženám – matkám za vychované dítě při odchodu do důchodu určitý příspěvek. Takové ustanovení podle žalobce, otce tří dětí, znamená porušení principu rovného zacházení, neboť vylučuje z nároku na příspěvek otce, přestože prokazatelně vychovávali dítě. Ženám se přitom péče o děti zohledňuje bez závislosti na tom, zda skutečně zůstaly doma s dětmi v rámci mateřské dovolené; nejde tedy o zohlednění doby absence v práci jako pojistné doby. Soudní dvůr shledal rozpor příslušného ustanovení se zásadou rovného zacházení.¹⁹⁷

V souvislosti s diskriminací otců pečujících o dítě lze zmínit též nedávné rozhodnutí SD EU ve věci Álvarez¹⁹⁸, který se týkal pracovního volna „pro účely kojení“ zakotveného ve španělském zákoníku práce a podmínek jeho přiznání otcí

¹⁹⁵ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 142

¹⁹⁶ Rozsudek ESD ve věci Joseph Griesmar v. Ministre de l'Économie, des Finances et de (C-366/99) ze dne 29. listopadu 2001

¹⁹⁷ Blíže viz Koldinská, K. Gender a sociální právo-Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 111

¹⁹⁸ Rozsudek SD EU Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA (C-104/09) ze dne 30. září 2010

dítěte. Toto volno (ve formě hodinové přestávky v práci či zkrácení denní pracovní doby o půl hodiny) mohlo být dle podmínek stanovených španělským právem přiznáno jak pracující matce, tak otci dítěte mladšího devíti měsíců, ovšem v případě otce pouze za podmínky, že matka dítěte měla postavení zaměstnance. SD EU se ztotožnil s názorem předkládajícího soudu, podle kterého stanovené pracovní volno, ačkoliv bylo původně zavedeno, aby umožnilo matkám kojit své děti, bylo postupně odděleno od biologické skutečnosti kojení. Svědčí o tom především fakt, že zmíněné volno mohou čerpat jak žena-matka, tak muž-otec. Volno je tedy nyní třeba považovat čistě za čas věnovaný péči o dítě a za opatření směřující ke skloubení rodinného a profesního života po mateřské dovolené.¹⁹⁹ V souladu s tímto výkladem nelze předmětné volno považovat za opatření určené k ochraně biologického stavu ženy po těhotenství nebo ochranu zvláštního vztahu mezi matkou a jejím dítětem a nelze na něj aplikovat výjimku tzv. ochranného zákonodárství stanovenou v čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207/EHS. Stanovené podmínky volna ke kojení nelze dle soudu v žádném případě považovat ani za pozitivní opatření sloužící k odstranění či omezení faktických nerovností v postavení mužů a žen ve smyslu směrnice, neboť ve skutečnosti spíše pomáhají udržovat tradiční rozdělení rolí mezi muže a ženy a v některých případech mohou dokonce situaci žen zhoršovat.²⁰⁰ S ohledem na výše uvedené je nutno úpravu, která omezuje možnost čerpání volna „pro účely kojení“ otcem dítěte pouze na případy, kdy matka dítěte má postavení zaměstnankyně, považovat za neospravedlněné rozdílné zacházení odporující komunitárnímu právu.

Diskriminace mužů v systémech sociálního zabezpečení, zejména ve vztahu k odlišnému důchodovému věku mužů a žen a zohlednění dob péče o děti při jeho stanovení pouze u žen, se stala tématem často řešeným jak před Soudním dvorem ES, tak před vyššími soudy členských států; několikrát ji řešil i Ústavní soud ČR (dále jen „ÚS ČR“). Ten např. v roce 2006 vyslovil protiústavnost úpravy, podle které se muž pro účely důchodového pojištění považuje za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let, jen pokud podal přihlášku k účasti na pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče

¹⁹⁹ Álvarez: odst. 28

²⁰⁰ Jako např. v případě stěžovatele, jehož žena byla samostatně výdělečně činnou: odepření volna muži by zde v konečném efektu znamenalo větší zátěž pro matku dítěte, která by byla nucena omezit svou výdělečnou činnost a sama nést zátěž vyplývající z péče o dítě, aniž by jí otec dítěte mohl pomáhat. Viz Álvarez: odst. 36, 37

o dítě.²⁰¹ Naopak u ženy se tato situace předpokládala, a žádnou přihlášku proto podávat nemusela. Úprava se snažila zjednodušit procesní postup v případě, kdy nárok uplatňují ženy, přičemž vycházela z tradičního modelu uplatňovaného v ČR, kdy o malé děti v drtivé většině případů pečují jejich matky. ÚS podrobil napadenou úpravu velmi přísnému testu přiměřenosti a přes existenci legitimního cíle účelného hospodaření s veřejnými finančními prostředky (tj. snaze zabránit, aby došlo k dvojitmu započtení doby pojištění) dovedl její diskriminační charakter a jako takovou ji zrušil.

Rozhodnutí ÚS lze jistě (též s ohledem na přísný přezkum uplatňovaný v judikatuře SD EU) považovat za správné. Takto rigorózní přístup nicméně ÚS neuplatňuje příliš konzistentně, o čemž svědčí zejména jeho rozhodnutí týkající se diskriminace mužů pečujících o děti při stanovení důchodového věku vydané jen o rok později²⁰², v němž se ÚS dostává do přímého rozporu se svým dřívějším výkladem (viz dále kapitola o judikatuře soudů ČR).

3.5.3 Diskriminace z důvodu vztahu k osobě s chráněnou charakteristikou („discrimination by association“)

Zajímavou otázku související s osobním rozsahem zákazu diskriminace stanoveného komunitárním právem řešil Soudní dvůr ES v roce 2008 v případě Coleman.²⁰³ Paní Coleman, pracující matka zdravotně postiženého syna, byla na pracovišti vystavena nerovnému zacházení a obtěžování a následně s ní byl rozvázán pracovní poměr. Paní Coleman považovala za hlavní důvod výše popsaného jednání zdravotní postižení svého syna, jemuž musela poskytovat zvláštní a časově náročnou péči, a rozhodla se proto bránit soudní cestou. V žalobě mimo jiné uvedla, že její souhlas s ukončením pracovního poměru byl vynucen pod nátlakem a že s ní v mnoha ohledech bylo zacházeno hůře než se zaměstnanci, jejichž děti nejsou zdravotně postižené (např. nebylo vyhověno její žádosti o přizpůsobení pracovní doby a podmínek, byla vystavena urážlivým a nemístným poznámkám atd.).

Soudní dvůr tak byl postaven před zcela novou otázkou, tj. zda se směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a

²⁰¹ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006 (publikován pod č. 405/2006 Sb.)

²⁰² Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007 (publikován pod č. 341/2007 Sb.)

²⁰³ Rozsudek ESD ve věci Sharon Coleman v. Attridge Law and Steve Law (C-303/06) ze dne 31. ledna 2008

povolání, vztahuje pouze na diskriminaci osob, které jsou samy zdravotně postiženy, nebo zda pokrývá i případy méně příznivého zacházení nebo obtěžování osob z důvodu jejich vztahu s osobou se zdravotním postižením. Soud odpověděl ve prospěch druhé alternativy. Ačkoliv není stěžovatelka sama zdravotně postižená (tedy nemá charakteristiku chráněnou směrnicí), nemění to nic na skutečnosti, že je to právě zdravotní postižení, které představuje důvod méně příznivého zacházení. Výklad omezující použití směrnice pouze na případy diskriminace osob, které jsou zdravotně postižené, by byl způsobilý zmařit „významný aspekt účinku této směrnice a snížit ochranu, kterou má zaručovat“.²⁰⁴

I když se zmíněné rozhodnutí soudu týká diskriminace na základě zdravotního postižení, považovala jsem za nezbytné jej do práce zařadit, neboť má velký význam pro stanovení osobního rozsahu antidiskriminačního práva. Rozhodnutí v kauze Coleman bude též relevantní i pro otázky genderové rovnosti, především s ohledem na to, že pečovateli o osoby závislé na cizí pomoci a péči jsou ve většině případů ženy.²⁰⁵

3.6 Výjimky ze zásady rovného zacházení

Princip zákazu diskriminace samozřejmě nemůže platit absolutně; některé případy zákon za diskriminaci nepovažuje. V zásadě existují tři okruhy výjimek ze zásady rovného zacházení, kterými jsou: podstatné a určující požadavky pro výkon práce, tzv. ochranné zákonodárství zakotvující zvláštní ochranu žen v období těhotenství a raného mateřství a pozitivní opatření, jejichž účelem je napravit znevýhodnění určité skupiny z minulosti a dosáhnout tak skutečné rovnosti.

3.6.1 Podstatné a určující profesní požadavky

První z výjimek ze zásady rovného zacházení představují tzv. podstatné a určující profesní požadavky. Podle přepracovaného znění směrnic v oblasti rovného zacházení mohou členské státy stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že „rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní

²⁰⁴ Coleman, odst. 51

²⁰⁵ Havelková, B. Nejnovější judikatura Evropského soudního dvora k genderové rovnosti. Rovné příležitosti do firem (5/08)

činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený.²⁰⁶ Na základě tohoto ustanovení je tak legitimní např. pro předvádění dámského prádla dát přednost ženě nebo při obsazování mužské role v divadelní hře vybrat muže.

Obdobné ustanovení obsahuje i antidiskriminační zákon²⁰⁷; toto vymezení ovšem od znění výše citovaného znění směrnice ve dvou ohledech odlišuje. Zaprvé § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona na rozdíl od směrnice mluví o „věcném důvodu“ pro rozdílné zacházení (oproti „podstatnému a určujícímu profesnímu požadavku ve směrnici). Zadruhé, směrnice stanoví, že vlastnosti představující podstatný a určující profesní požadavek mohou vyplývat „z povahy činnosti nebo z podmínek jejího výkonu“, antidiskriminační zákon obsahuje pouze hledisko povahy vykonávané práce.²⁰⁸ Princip přiměřenosti stanovené výjimky ovšem obsahují obě definice, což znamená, že výjimka musí být aplikována jen v rozsahu, v němž je to skutečně nezbytné pro dosažení sledovaného cíle (viz dále).

K otázce „podstatných a určujících profesních požadavků“ se Soudní dvůr ES vyjadřoval v řadě rozhodnutí týkajících se diskriminace na základě pohlaví, v nichž uznal, že pohlaví může být rozhodujícím požadavkem pro výkon určitého povolání.

Prvním takovým případem bylo rozhodnutí ve věci Komise vs. Spojené království²⁰⁹, v němž se Británii podařilo uhájit výjimku pro profesi porodní asistentky, která byla dle britského práva vyhrazena pouze ženám. Britská vláda argumentovala tím, že se jedná o profesi tradičně vykonávanou ženami a zároveň o oblast, kde je nutno dbát na citlivost pacientek.

Další judikatura Soudního dvora se týkala především povolání „typických pro muže“, tj. např. profese policistů (případ Johnston), vězeňských dozorců (Komise vs. Francie²¹⁰) či přístupu žen do armády (kauzy Sirdar, Kreil).

V případě Johnston²¹¹ se jednalo o vyloučení policistek z práce ve zbrani při potlačování násilných nepokojů v Severním Irsku. ESD rozhodl, že členský stát může

²⁰⁶ Čl. 14 odst. 2 směrnice č. 2006/54/ES

²⁰⁷ § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.)

²⁰⁸ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 221

²⁰⁹ Rozsudek ESD ve věci Komise v. Spojené království (165/82) ze dne 8. listopadu 1983

²¹⁰ Rozsudek ESD ve věci Komise v. Francie (318/86) ze dne 30. června 1988

s ohledem na požadavek veřejné bezpečnosti omezit obecný výkon policejní služby pouze na muže ozbrojené stříelnými zbraněmi. V situaci vážných vnitřních nepokojů by mohlo nošení zbraní ženami vytvořit nebezpečí jejich zabití, tudíž by mohlo být v rozporu s požadavkem veřejného pořádku. Soud ale nijak nevysvětlil, proč by nebezpečí zabití mělo být pro ženy větší než pro muže.²¹²

Co se týče přístupu žen do armády, v roce 1999 Soudní dvůr v případě *Sirdar*²¹³ přijal argumentaci pro vyloučení žen z bojových jednotek spočívající v principu tzv. interoperability, tj. že každý člen královské námořní pěchoty musí být v kterémkoliv momentu schopen boje. Větší pochopení projevil Soudní dvůr o rok později v případě *Kreil*²¹⁴, v němž zkoumal oprávněnost výjimky stanovené německou ústavou, podle níž nemohly ženy zastávat vojenské hodnosti spojené se službou se zbraní. V praxi tak byly přijímány pouze do zdravotnických a hudebních jednotek. Soudní dvůr ve svém rozhodnutí poukázal na nutnost zachování zásady přiměřenosti požadavku; jakákoliv výjimka z principu rovného zacházení musí být vykládána úzce, musí sledovat legitimní cíl a být vhodná a nezbytná k jeho dosažení. Zákaz, který svým rozsahem pokrývá převážnou většinu vojenských profesí, podmínku přiměřenosti nesplňuje.²¹⁵

3.6.2 Ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství

Druhou skupinu výjimek ze zásady rovného zacházení představují ustanovení zakotvující zvláštní ochranu žen v průběhu těhotenství a raného mateřství. Legitimním cílem, kterému musí v tomto případě ustoupit důsledné uplatňování principu rovného zacházení, je zde zájem na ochraně zdraví ženy a jejího dítěte. Sociální ochrana těhotných žen a žen krátce po porodu není v právních rádech evropských států ničím novým; vyskytuje se zde již od 19. století (viz výše kapitola o historii postavení žen).

Na druhou stranu, jak bylo zmíněno již dříve, tato zvýšená ochrana může ženy v konečném efektu znevýhodňovat, neboť jim zapovídá přístup k některým povoláním a činnostem a zároveň z nich činí neatraktivní uchazeče na trhu práce. Vzniká tak jistý

²¹¹ Rozsudek ESD ve věci *Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (C-222/84) ze dne 15. května 1986

²¹² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 234

²¹³ Rozsudek ESD ve věci *Angela Maria Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence* (C-273/97) ze dne 26. října 1999

²¹⁴ Rozsudek ESD ve věci *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland* (C-285/98) ze dne 11. ledna 2000

²¹⁵ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 330

paradox, kdy ustanovení, která původně měla zajistit právo žen na práci a jejich zvýšenou ochranu, začínají být nazírána spíše jako překážka profesního uplatnění žen a činí tak z žen „oběti jejich vlastní ochrany“.²¹⁶

Směrnice č. 2006/54/ES ve své preambuli uvádí, že vzhledem k tomu, že Soudní dvůr s ohledem na zásadu rovného zacházení uznal legitimnost požadavku ochrany tělesného stavu ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádění opatření na ochranu mateřství jako prostředku dosažení skutečné rovnosti, nejsou touto směrnicí dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.²¹⁷ Zvláště pak upravuje návrat z mateřské dovolené, kdy má žena nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.²¹⁸ Konkrétní ochranná ustanovení pak obsahuje směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, která pro jmenované skupiny žen mimo jiné stanoví zákaz určitých prací, zákaz výpovědi, zaručuje jim minimální délku mateřské dovolené v trvání 14 týdnů nepřetržitě a dále odpovídající finanční zabezpečení v průběhu mateřské dovolené.

V českém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) jsou ustanovení upravující pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu, kojících zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě (či jinou fyzickou osobu závislou na cizí pomoci) obsažena v § 238 a následujících ustanoveních. Zde došlo oproti původnímu zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) ke značnému posunu. Dříve byla ženám zapovězena práce, „která je pro ně fyzicky nepřiměřená nebo škodí jejich organismu, zejména práce, která ohrožuje jejich mateřské poslání“.²¹⁹ Ministerstvo zdravotnictví pak mělo zmocnění vyhláškou stanovit seznam prací a pracovišť, která byla zakázaná všem ženám. V souvislosti s připravovaným vstupem do EU však bylo nutno zvážit, zda zákazy některých prací pro ženy nepředstavují překážku svobodného přístupu

²¹⁶ Oakley, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál 2000, str. 150

²¹⁷ Zejména směrnice č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň; směrnice č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (nahrazena s účinností od 8. března 2010 Směrnicí Rady č. 2010/18/EU)

²¹⁸ Čl. 15 směrnice č. 2006/54

²¹⁹ § 150 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.) ve znění platném do 1. ledna 2005

k povolání. Zároveň bylo nutno zabezpečit (vzhledem ke směrnici č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník), aby byl upraven zákaz určitých prací pouze pro vymezené skupiny žen.

V důsledku toho bylo zmocnění Ministerstva zdravotnictví zúženo jen na vydání seznamu prací a pracovišť zakázaných těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Stalo se tak zákonem č. 155/2001 Sb. Formulace prací zakázaných ženám byla změněna tak, že ženy napříště nesmějí být zaměstnávány pracemi, „které ohrožují jejich mateřství“.²²⁰ Je tak patrné, že nelze napříště zakázat určité práce paušálně všem ženám, ale pouze ženám v souvislosti s biologickými aspekty jejich mateřské role, tj. s nutností chránit jejich zdraví a zdraví jejich dítěte v období těhotenství, krátce po porodu a při kojení, kdy je žena objektivně biologicky oslabena, a její pracovní schopnost je tudíž snížena.

Obdobně se k otázce paušálního zákazu určitých prací pro ženy vyslovil i Soudní dvůr ES v případě Komise v. Rakousko²²¹, v němž se jednalo o zákaz výkonu potápěčských prací a prací v prostředí s přetlakem a zákaz zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu. Soudní dvůr konstatoval rozpor s komunitárním právem pouze u první výjimky, tj. zákazu potápěčských prací a prací při přetlaku. Ačkoliv u zákazu prací v podzemí Soudní dvůr prohlásil, že „není dovoleno vyloučit ženy ze zaměstnání jen proto, že jsou v průměru menší a méně silné než průměr mužů, jestliže muži, kteří vykazují podobné fyzické znaky, jsou k tomuto zaměstnání připuštěni“, a že tudíž obecný zákaz zaměstnávání žen v odvětví podzemního těžebního průmyslu nepředstavuje přípustné rozdílné zacházení²²², muselo být ve věci přihlédnuto k závazku vyplývajícímu Rakousku z Úmluvy č. 45 Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“)²²³, která ukládala smluvním státům povinnost práce při těžbě nerostů ženám zakázat, přičemž Rakousko ještě nemělo možnost tuto úmluvu vypovědět. Pro úplnost

²²⁰ § 150 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.) ve znění platném od 1. ledna 2005; § 238 odst. 2 zákoníku práce z roku 2006 (zákon č. 262/2006 Sb.)

²²¹ Rozsudek ESD ve věci Komise v. Rakousko (C-203/03) ze dne 1. února 2005

²²² Komise v. Rakousko: odst. 46, 50

²²³ Úmluva č. 45 MOP o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (1935)

je nutno dodat, že ČR v zájmu dosažení souladu s komunitárním právem vypověděla Úmluvu č. 45 v roce 2008.²²⁴

Podobný vývoj nastal ohledně noční práce žen. Ta byla ženám (až na výjimečné případy) zakázána již od roku 1918 v rámci zlepšování jejich pracovních podmínek a bezpečnosti při práci. Zákoník práce z roku 1965 stanovoval v § 152 absolutní zákaz noční práce žen mladších 18 let; ženy starší 18 let mohly konat práci v noci pouze tehdy, dal-li k tomu předchozí souhlas příslušný odborový orgán. Zákonem č. 74/1994 Sb. byl ovšem zákaz noční práce žen ze zákoníku práce vypuštěn, neboť byl považován za nepřiměřené omezení z důvodu pohlaví.²²⁵ Jedná-li se o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, nebo zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci, je na ní, aby se rozhodla, zda ve vykonávání takové práce bude pokračovat. Požádá-li zaměstnavatele o převedení na jinou práci, je tento povinen její žádosti vyhovět (stejně tak koná-li uvedená zaměstnankyně práci, která je jí zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství).²²⁶

Zrušení zákazu noční práce žen provedené výše zmiňovanou novelou č. 74/1994 Sb. (jakož i zrušení zákazu vysílat těhotné ženy a ženy pečující o děti ve věku do jednoho roku na pracovní cesty mimo obvod jejich bydliště a pracoviště²²⁷) bylo hned v témže roce napadeno skupinou poslanců u Ústavního soudu ČR.²²⁸ ÚS ČR jejich návrh zamítl s tím, že „práva žen na zvláštní ochranu stanovená v čl. 29 a 32 Listiny základních práv a svobod je třeba porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání, jakož i se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání, jaké mají muži“. Co se týče absolutního zákazu noční práce žen, Úmluva MOP č. 171 o noční práci dává ženě na výběr, zda se rozhodne využít ochrany, která je jí zákazem noční práce poskytována, a to formou souhlasu s výkonem noční práce. Podobně není ČR vázána žádnou mezinárodní úmluvou, která by ukládala zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty. S ohledem na výše uvedené by proto

²²⁴ Dle příslušných ustanovení Úmluvy č. 45 nabylo její vypovězení účinnosti následujícího roku, kdy přestala být Úmluva pro ČR závazná a příslušná ustanovení zákoníku práce (tj. § 238 odst. 1) tak pozbyla platnosti.

²²⁵ Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. 1. vydání. Praha: VOX a. s., 2008, str. 118

²²⁶ § 239 a § 41 odst. 1 písm. c) a g) nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

²²⁷ Tento zákaz byl obsažen v § 154 odst. 1 původního zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) ve znění platném do 31. května 1994.

²²⁸ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 13/94 ze dne 23. listopadu 1994 (publikován pod č. 3/1995 Sb.)

setrvání na absolutním zákazu noční práce a vysílání na pracovní cesty pro zmiňované skupiny žen (tj. ženy těhotné a ženy pečující o děti mladší jednoho roku) i v případě jejich souhlasu znamenalo jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání. Zrušení zákazu noční práce žen bylo kromě toho provedeno v zájmu splnění povinnosti harmonizace právního řádu ČR s právem ES, která ČR vyplývala z uzavřené Dohody o přidružení ČR k ES.

ÚS ČR se ve svém rozhodnutí odkazoval též na rozsudek Soudního dvora ES ve věci Stoeckel z roku 1991²²⁹, v kterém se Soud zabýval problematikou noční práce žen a v němž potvrdil, že rizika, kterým jsou ženy vystaveny při práci v noci, se neodlišují od rizik, kterým jsou vystaveni muži. Paušální zákaz noční práce žen tudíž není ospravedlnitelný, pokud je mužům noční práce povolena. Naopak u těhotných žen je podle rozhodnutí SD ES z roku 1994²³⁰ zákaz práce v noci opodstatněný a jako takový představuje přípustné rozdílné zacházení. Zákaz noční práce nicméně nemůže sloužit jako důvod k vyslovení pracovní smlouvy s těhotnou zaměstnankyní za nicotnou či neplatnou v souladu se zásadou, že ochrana zaměstnankyň v souvislosti s jejich těhotenstvím a mateřstvím by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce.²³¹

3.6.3 Pozitivní opatření

Třetí skupinou výjimek ze zásady rovného zacházení jsou tzv. pozitivní opatření. V obecné rovině se této problematice věnuji již v úvodní kapitole práce pojednávající o různých konceptech rovnosti. Nyní se budu zabývat zejména komunitární úpravou a judikaturou Soudního dvora ES k pozitivním opatřením.

Na úrovni ES byla pozitivní opatření upravena nejprve sekundárním právem, tj. původní směrnicí Rady o rovném zacházení z roku 1976, která stanovila, že jejími ustanoveními nejsou dotčena „opatření k podpoře rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech

²²⁹ Rozsudek ESD ve věci Criminal proceedings against Alfred Stoeckel (C-345/1989) ze dne 25. července 1991, odst. 15

²³⁰ Rozsudek ESD ve věci Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahr, Bezirksverband Ndb./Opf.e.V. (C-421/92) ze dne 5. května 1994

²³¹ Z rozsudku ESD ve věci Habermann-Beltermann: MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 118

upravených směrnicí²³². Do primárního práva zakotvila možnost přijetí pozitivních opatření tzv. Amsterodamská smlouva (Smlouva o založení ES) z roku 1997, která s platností od 1. května 1999 podstatně posílila význam principu rovného zacházení v komunitárním právu. Její čl. 141 odst. 4²³³ již uvádí, že zásadě rovného zacházení neodporují „opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře“, která mohou členské státy zachovat či zavést „s ohledem na zajištění úplné rovnosti“. Bližší výklad k předmětnému ustanovení poskytuje Prohlášení č. 28 k Amsterodamské smlouvě, které zdůrazňuje, že členské státy by měly především usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě.²³⁴ Jedná se ovšem o dispozitivní ustanovení: členské státy mají pouze možnost, nikoliv povinnost přijmout odpovídající legislativu.

Na Amsterodamskou smlouvou zakotvenou definici pozitivních opatření již odkazuje novelizace směrnice o rovném zacházení z roku 2002 (jakož i přepracované znění směrnic z roku 2006)²³⁵. Zde je nutno poukázat na určitou změnu, kterou nové vymezení pozitivních akcí přineslo. Zatímco cílem pozitivních opatření podle původní směrnice byla „podpora rovných příležitostí“, Smlouva o založení ES již mluví o „zajištění úplné rovnosti“. Znění Amsterodamské smlouvy tak zřetelně postupuje směrem k rovnosti v materiálním smyslu a poskytuje širší prostor pro aplikaci pozitivních opatření.²³⁶ Soudní dvůr ES se tématem pozitivních opatření zabýval v celé řadě případů (většina z nich ovšem probíhala ještě před účinností Amsterodamské smlouvy, a proto se výklad v nich obsažený vesměs týká pozitivních opatření upravených ve směrnici o rovném zacházení z roku 1976).

Prvním judikátem na poli pozitivních opatření byl v roce 1995 případ Kalanke²³⁷, v němž Soudní dvůr připustil pouze opatření zaručující rovnost příležitostí v nejužším smyslu. Jako neslučitelný s komunitárním právem byl označen postup, kdy je při přijímání či povyšování kandidátů dána přednost ženě za předpokladu, že dosahuje stejné kvalifikace jako mužský uchazeč. Spolková země Brémy se tak snažila zvýšit

²³² Čl. 2 odst. 4 směrnice Rady č. 76/207/EHS v původním znění

²³³ Dnešní čl. 157 Smlouvy o fungování EU – tzv. Lisabonské smlouvy

²³⁴ Viz preambule směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, odst. 14

²³⁵ Čl. 2 odst. 8 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES; č. 3 směrnice č. 2006/54/ES

²³⁶ Blíže viz Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

²³⁷ Rozsudek ESD ve věci Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (C-450/93) ze dne 17. října 1995

počet žen v oblastech státní služby, kde byly ženy výrazně málo zastoupeny. Soudní dvůr ovšem rozhodl, že pozitivní opatření představují výjimku z principu rovného zacházení a tato musí být vykládána restriktivně; národní pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou přednost při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze stanovené výjimky.²³⁸

V dalším případě Marschall²³⁹ Soudní dvůr rozhodl překvapivě poněkud odlišně, když připustil dání přednosti ženě v případě shodných kvalifikačních předpokladů (tj. stejné způsobilosti, schopnosti a pracovní výkonnosti) uchazečů s ohledem na existenci tzv. Öffnungsklausel (klauzule o výjimce). Ta stanovila, že ženě bude dána přednost, jen pokud „zvláštní individuální důvody“ nepřeváží situaci ve prospěch muže; priorita žen tak nebyla absolutní ani bezpodmínečná. Soudní dvůr se ztotožnil s argumentací německé vlády a uznal, že „zaměstnavatelé mají při povyšování sklon dávat přednost mužům před ženami, zejména z důvodů určitých předsudků a přežívajících názorů o úloze ženy a jejích schopnostech v pracovním životě a z důvodů obavy, že ženy například častěji přerušují svou kariéru, že kvůli domácím a rodinným povinnostem jsou méně flexibilní v organizaci pracovního času nebo že jsou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodům a kojení.“ Stejná kvalifikace, schopnosti a dovednosti mužského a ženského kandidáta tudíž neznamenaají, že mají rovnou šanci na získání zaměstnání či povýšení. Napadané ustanovení tak lze podle názoru Soudu interpretovat jako jakousi protiváhu škodlivých následků výše popsaného jednání a zmírnění fakticky existujících nerovností.²⁴⁰ V každém jednotlivém případě ovšem musí být těm uchazečům, kteří mají stejné kvalifikační předpoklady jako ženy, zaručeno, že jejich žádosti budou podléhat objektivnímu posouzení s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchazečů.²⁴¹

Rozhodnutí ve věci Marschall strhlo vlnu kritiky a negativních reakcí jak ze strany příznivců, tak ze strany odpůrců pozitivních opatření. Na jednu stranu rozhodnutí vyslalo jistý pozitivní signál pro členské státy, co se týče přijímání pozitivních akcí, na druhou stranu vyvolalo nebezpečí, že individuálně založené posuzování uchazečů znovu položí důraz na individuální práva a nediskriminaci a povede k ignoraci myšlenky pozitivních opatření jakožto nástrojů pro posílení strukturálního postavení žen v

²³⁸ Kalanke: odst. 21, 22

²³⁹ Rozsudek ESD ve věci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997

²⁴⁰ Marschall: odst. 29-31

²⁴¹ Tamtéž: odst. 35

oblastech, kde je to žádoucí. Důraz by přitom měl být kladen na zlepšení postavení žen jakožto skupiny v potřebných oblastech pracovního života.²⁴²

Ve věci Badeck²⁴³ se stal předmětem přezkumu zákon o rovnoprávnosti mužů a žen ve veřejné službě spolkové země Hesensko v Německu. Uvedený zákon v zájmu nastolení rovných příležitostí zakotvil přijímání tzv. plánů o pokroku (advancement plans) vztahujících se k podmínkám přijímání a povyšování žen a pracovním podmínkám žen ve veřejné správě. Cíle těchto plánů byly stanoveny závaznými číselnými ukazateli, které byly každé dva roky aktualizovány. Konkrétní opatření zahrnovala mimo jiné např. dání přednosti ženě při výběrovém řízení (za předpokladu stejné kvalifikace a splnění dalších podmínek)²⁴⁴, vyhrazení minimálně poloviny míst na odborných školeních ženám, povinnost pozvat ženské uchazečky s dostatečnou kvalifikací k pohovoru či stanovení alespoň polovičního podílu žen v orgánech zastupujících zaměstnance a v poradních a kontrolních radách.²⁴⁵ Soudní dvůr došel k závěru o slučitelnosti všech opatření s komunitárním právem. Za pozornost stojí kupř. stanovení 50% kvóty ve vztahu k účasti žen na školeních státní správy v oblastech, v nichž jsou výrazně méně zastoupeny, na níž lze vhodně ilustrovat rozdílná možná vnímání pojmu rovných příležitostí. Minimální kvótu lze na jedné straně považovat za zajištění určitého výsledku předem, na druhou stranu ovšem toto opatření umožňuje ženám získat lepší pozice v rámci státní správy, tj. vyrovnává jejich příležitosti.

Následující případ Abrahamsson²⁴⁶ se od předchozích případů poněkud lišil. Napadaný švédský předpis totiž umožňoval státním vzdělávacím institucím, aby na pozici profesorů přijaly přednostně ženy, a to i za okolností, že mají nižší kvalifikaci než uchazeč opačného pohlaví. Vyžadována tedy byla určitá minimální, nikoliv stejná kvalifikace kandidátů. Spravedlnost přijímacího řízení měla ovšem být zajištěna klauzulí stanovící, že „rozdíl mezi uchazeči nesmí být takový, že jmenovat ženu by

²⁴² Bliže viz Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen: Závěrečná zpráva skupiny expertů Rady Evropy. Štrasburk, 2000 (dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/963/pos_akce.pdf), str. 36

²⁴³ Rozsudek ESD ve věci Badeck and others (C-158/97) ze dne 28. března 2000

²⁴⁴ Spolková země použila tzv. systém flexibilních výsledkových kvót, tj. při stanovení závazných cílů jsou určující charakteristiky příslušných sektorů a organizačních útvarů, přičemž automatickým výsledkem každého výběrového řízení, v němž jsou žena i muž stejně kvalifikováni, nemusí být dání přednosti ženě. (Badeck: odst. 28)

²⁴⁵ Badeck: odst. 8, 9

²⁴⁶ Rozsudek ESD ve věci Katarina Abrahamsson und Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist (C-407/98) ze dne 6. července 2000

znamenovalo porušení objektivitu výběrového řízení.²⁴⁷ Soudní dvůr vyslovil neslučitelnost pozitivního opatření s komunitárním právem; výběr kandidátů by se totiž omezil na volbu ze skupiny uchazečů nedostatečně zastoupeného pohlaví, kteří splňují požadavek dostatečné kvalifikace, a to i v případě, že by zde byl kandidát s lepšími předpoklady a kvalifikací pro výkon funkce. Taková metoda výběru nespadá do rámce výjimky povolené směrnicí o rovném zacházení.²⁴⁸ Soud se dále věnoval úvaze, zda by předmětné opatření nebylo přípustné dle čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES. I zde ovšem shledal zvolené prostředky neúměrné sledovanému cíli, tj. dosažení úplné rovnosti mužů a žen.²⁴⁹

V případě Briheche²⁵⁰ z roku 2004 se jednalo o francouzská pravidla přijímání úředníků do veřejné správy, která stanovila, že maximální věková hranice 45 let pro přístup k zaměstnání ve veřejném sektoru se nevztahuje na znovu neprovdané vdovy (jakož i na další kategorie zaměstnankyň); vdovci ve stejné situaci byli ovšem z výběrových řízení při překročení uvedeného věku vyloučeni. Soudní dvůr ve svém rozhodnutí přijal stanovisko generálního advokáta Madura, který poukázal na to, že opatření musí směřovat k zjednání stávající nevyvážené situace mezi muži a ženami, tj. případného nižšího zastoupení žen v rámci státní správy či v rámci určitých platových tříd, které ovšem francouzská vláda neprokázala. Kromě toho napadaná ustanovení nerozlišují pouze mezi muži a ženami, ale zohledňují též manželský stav osob.²⁵¹

Rozhodnutí je zajímavé i z toho důvodu, že generální advokát Maduro se ve svém stanovisku poměrně podrobně věnuje analýze srovnání pozitivních opatření podle čl. 2 odst. 4 směrnice r. 76/207/EHS a podle čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES. Podle generálního advokáta nelze totiž vyloučit, že by opatření, která nespádají do působnosti směrnice, mohla být povolena podle ustanovení Amsterodamské smlouvy, neboť oba dokumenty definují cíle pozitivních opatření odlišně. Zatímco směrnice mluví o podpoře rovných příležitostí a „snížování stávajících nerovností“, Smlouva směřuje k dosažení „úplné rovnosti mezi muži a ženami“ a umožňuje opatření za účelem „předcházení či vyrovnání znevýhodnění“. Dle názoru generálního advokáta je

²⁴⁷ Abrahamsson: odst. 9

²⁴⁸ Tamtéž: odst. 53

²⁴⁹ Tamtéž: odst. 54

²⁵⁰ Rozsudek ESD ve věci Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice (C-319/03) ze dne 30. září 2004

²⁵¹ Stanovisko GA Madura k věci Briheche: odst. 43 - 45

možné soudit, že „odkaz v čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES na cíle vyrovnání je určen k poskytnutí větší pravomoci členským státům při přijímání opatření pozitivní diskriminace“.²⁵² V projednávaném případě ovšem s ohledem na nedostatek důkazů, pokud jde o cíl sledovaný právní úpravou, nemůže být napadané ustanovení odůvodněno ani čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES.²⁵³

²⁵² Tamtéž: odst. 48

²⁵³ Tamtéž: odst. 52

4 VYBRANÉ DOKUMENTY MEZINÁRODNÍHO PRÁVA V OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI

Následující kapitola bude v zájmu uceleného výkladu věnována stručnému exkurzu do mezinárodněprávní úpravy zásady rovného zacházení s muži a ženami. Jelikož rozsah práce neposkytuje dostatek prostoru pro rozbor veškerých mezinárodněprávních pramenů na poli rovného zacházení, zaměřím se na vybrané nejvýznamnější z nich. Na prvním místě to bude Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen představující patrně nejrozsáhlejší katalog práv žen v mezinárodním právu. Dále se budu zabývat stěžejní úmluvou o ochraně lidských práv přijatou Radou Evropy (Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod) a navazující judikaturou Evropského soudu pro lidská práva v oblasti zákazu diskriminace.

4.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) byla založena záhy po skončení 2. světové války jakožto mezinárodní organizace, která měla sloužit k znovusjednocení společnosti a jejímu postavení na hodnotách jako důstojnost a ochrana základních lidských práv všech lidí, tedy hodnotách, které byly v průběhu největšího válečného konfliktu 20. století naprosto zneuctěny a pošlapány. Základním posláním OSN vyjádřeným již v roce 1945 v jejím zakládajícím statutu (tzv. Chartě OSN) a následně v roce 1948 ve Všeobecné deklaraci lidských práv je tedy ochrana základních lidských práv a svobod a jejich zajištění všem osobám bez rozdílu.²⁵⁴ Závazná úprava lidských práv²⁵⁵ pak byla rozpracována v roce 1966 v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.²⁵⁶

Stejně jako Všeobecná deklarace lidských práv požadují oba pakty rovnost všech lidí před zákonem, zajištění práv v nich formulovaných všem osobám bez rozdílu a

²⁵⁴ Čl. 55 Charty OSN; čl. 2, 7 Všeobecné deklarace lidských práv

²⁵⁵ Všeobecná deklarace lidských práv byla pouze politickým dokumentem bez právní závaznosti a jako taková působila spíše svou morální silou. Stala se nicméně filozofickým východiskem pro řadu mezinárodních úmluv a doporučení. Blíže viz Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2003, str. 24

²⁵⁶ Oba pakty byly tehdejší Československem přijaty (vyhlášeny ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.).

zákaz diskriminace²⁵⁷; výslovně pak zavazují smluvní strany k zajištění rovných práv mužů a žen²⁵⁸. Prvním dokumentem OSN zaměřujícím se výhradně na lidská práva žen se stala Úmluva o politických právech žen z roku 1953 požadující pro ženy aktivní i pasivní volební právo a rovnoprávnost při požívání všech politických práv. Zvláštní úpravu práv žen též v ostatních sférách života pak obsahuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979.

4.1.1 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – dále jen „CEDAW“) z roku 1979 představuje bezpochyby nejrozsáhlejší katalog ženských práv v oblasti mezinárodního práva, který byl ratifikován více než 90% států světa.²⁵⁹ Úmluva vyzývá smluvní státy k odstranění diskriminace žen a k jejich zrovnoprávnění s muži v řadě oblastí: v politickém a veřejném životě, v manželství a rodině, v přístupu ke vzdělání, v zaměstnání, v oblasti péče o zdraví, jakož i ve všech ostatních oblastech hospodářského a společenského života. Diskriminací žen přitom Úmluva míní „jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti“.²⁶⁰

Hned v úvodu výkladu je nutno zdůraznit, že CEDAW představuje dokument zaměřený na ochranu žen, nikoliv na ochranu rovného postavení mužů a žen (jako ostatní výše zmiňované dokumenty mezinárodního práva či dokumenty práva EU).²⁶¹ Úmluva uznává, že oběťmi diskriminace na základě pohlaví ve většině případů bývají ženy, a jako takové si zaslouží zvláštní ochranu. Ve srovnání s ostatními dokumenty na

²⁵⁷ Čl. 2 odst. 1 a čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech; čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

²⁵⁸ Čl. 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech; čl. 3 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

²⁵⁹ V ČSSR byla Úmluva CEDAW přijata a vyhlášena pod č. 62/1987 Sb.

²⁶⁰ Čl. 1 CEDAW

²⁶¹ Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 39

poli rovného zacházení (které upravují rovnost a zákaz diskriminace pro obě pohlaví stejně) tak Úmluva zřetelně směřuje k materiálnímu pojetí genderové rovnosti.²⁶²

Zajímavým faktem je, že Úmluva vyzývá členské státy též k přijetí opatření za účelem odstranění genderových stereotypů a „všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti či nadřazenosti některého z pohlaví“, jakož i k zabezpečení uznání „společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj jejich dětí“.²⁶³ Takové ustanovení lze s ohledem na dobu, v níž byl dokument přijat, považovat za poměrně revoluční. Úmluva neopomíná též zdůraznit společenský význam mateřství, které by v žádném případě nemělo být základem pro diskriminaci žen. Za účelem odstranění diskriminace žen z důvodu těhotenství a mateřství se smluvní státy zavazují zakotvit zákaz propouštění z důvodu těhotenství nebo mateřství, zavést mateřskou dovolenou s odpovídajícím finančním zabezpečením, poskytnout zvláštní ochranu těhotným ženám, jakož i prosazovat poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb (především zařízení péče o děti), umožňujících rodičům spojit jejich rodinné a pracovní povinnosti.²⁶⁴

Na provádění CEDAW dohlíží Výbor pro odstranění diskriminace žen, kterému jsou členské státy povinny pravidelně předkládat zprávy o dosaženém pokroku v plnění Úmluvy. Výbor rovněž vydává tzv. všeobecná doporučení poskytující výklad ustanovení CEDAW a dle Opčního protokolu k Úmluvě z roku 1999 mu byla přiznána pravomoc k přijímání a rozhodování individuálních stížností na diskriminaci žen.

4.2 Rada Evropy

Dalším mezinárodním seskupením významně ovlivňujícím oblast rovného zacházení je Rada Evropy, která byla založena v roce 1949 jakožto mezivládní organizace, jejímž hlavním posláním je zasazování se o ochranu lidských práv a kontrolu jejich dodržování. Úmluvy Rady Evropy se mimo jiné staly zdrojem inspirace pro řadu dokumentů práva ES. Stěžejní dokument RE upravující ochranu základních lidských práv a jejich zaručení všem osobám bez rozdílu představuje Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (dále jen „EÚOLP“) z roku 1950;

²⁶² Tamtéž, str. 36

²⁶³ Čl. 5 CEDAW

²⁶⁴ Čl. 11 odst. 2 CEDAW

dále lze zmínit Evropskou sociální chartu přijatou v roce 1961 a Revidovanou Evropskou sociální chartu z roku 1996.

4.2.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

EÚOLP představuje jeden z nejrozsáhlejších katalogů lidských práv v mezinárodním právu, který podepsaly takřka všechny evropské státy. Práva zakotvená v EÚOLP jsou zároveň vymahatelná prostřednictvím kontrolního mechanismu v ní založeného. Tento mechanismus podle původního znění Úmluvy tvořily dva orgány, které byly pověřeny vyřizováním individuálních stížností: Evropská komise pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva.²⁶⁵ Přijetím Protokolu č. 11 k Úmluvě došlo ovšem s účinností od roku 1998 ke sloučení funkcí obou orgánů v jediný, a to Evropský soud pro lidská práva (dále jen „ESpLP“). Jednotlivci se tudíž mohli obracet se svými stížnostmi na porušení práv garantovaných Úmluvou přímo na Soud (ESpLP). Další významnou změnou, kterou Protokol č. 11 přinesl, byla obligatorní jurisdikce ESpLP pro všechny státy, které Úmluvu ratifikují (dříve byla pravomoc soudu pouze fakultativní). Pro celou Evropu tak byl vytvořen soudní orgán, jenž bdí nad dodržováním lidských práv a v případě jejich porušení může závazně odsoudit stát, který se tohoto porušení dopustí.²⁶⁶

Zákaz diskriminace obsahuje EÚOLP v článku 14, který stanoví, že „užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa atd.“. Použitelnost tohoto ustanovení je ovšem do značné míry ztížena jeho akcesorickou povahou; nezaručuje totiž nezávislé právo nebýt diskriminován, nýbrž pouze právo na nediskriminaci „při užívání práv a svobod přiznaných Úmluvou“. Článek 14 tedy nelze použít samostatně; jeho aplikaci je vždy třeba spojit s jiným ustanovením Úmluvy, upravujícím materiální právo.²⁶⁷ Toto v praxi znamená značné omezení, neboť nelze např. namítat diskriminaci při výkonu ekonomických a sociálních práv (např. práva na zaměstnání), která Úmluva nezaručuje.

²⁶⁵ Komise přitom posuzovala přípustnost podaných stížností, tedy prováděla jakousi formální kontrolu, Soud byl pak oprávněn k rozhodnutí v meritu věci.

²⁶⁶ Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 43

²⁶⁷ Pejchalová Grünwaldová, V. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Bulletin advokacie (4/2006), str. 18

Tuto situaci by pomohl vyřešit obecný zákaz diskriminace, který obsahuje dodatkový Protokol č. 12 k EÚOLP. Podle čl. 1 protokolu musí být „užívání každého práva přiznaného zákonem zajištěno bez jakékoli diskriminace“; zákaz diskriminace by se tedy neomezoval jen na diskriminaci při výkonu práv zaručených EÚOLP. Rozsah úvodního článku ovšem poněkud zužuje následující ustanovení, které omezuje zákaz diskriminace pouze na orgány veřejné moci.²⁶⁸ Nicméně vzhledem k tomu, že Protokol č. 12 ještě nebyl ratifikován dostatečným počtem evropských států, zůstává nadále pro diskriminační kauzy řešené před ESpLP klíčovou úprava obsažená v čl. 14 EÚOLP.²⁶⁹

4.2.2 Zákaz diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva

Jednou z prvních diskriminačních kauz řešených před ESpLP se stal v roce 1968 tzv. Belgický jazykový případ²⁷⁰, v kterém Soud položil základy pro další interpretaci čl. 14 Úmluvy. Soud konstatoval, že čl. 14 nezakazuje každou odlišnost v zacházení a že ne každé rozdílné zacházení musí být nutně diskriminační; určité zákonné nerovnosti totiž směřují k nápravě nerovností faktických.²⁷¹ V takovém případě je rozdíl v zacházení shledán diskriminačním pouze tedy, pokud nemůže být „objektivně a rozumně odůvodněn“ nebo pokud „neexistuje přiměřený vztah proporcionality mezi užitými prostředky a sledovaným cílem“. Již na tomto raném rozhodnutí ESpLP je patrné, že jeho judikatura dotváří EÚOLP směrem od pouhé povinnosti nediskriminovat, tj. povinnosti přistupovat ke všem jedincům ve srovnatelné situaci shodně, k povinnosti vypořádat se též s faktickými nerovnostmi. ESpLP tak zřetelně směřuje od formálního pojetí rovnosti (vyjádřeného v EÚOLP) k rovnosti materiální.²⁷²

Co se týče rozlišení přímé a nepřímé diskriminace, ačkoliv jej čl. 14 výslovně neobsahuje, ESpLP se ve své rozhodovací praxi začal k tomu problému poměrně brzy vyjadřovat²⁷³ a postupně připustil, že „politika nebo obecné opatření, které má

²⁶⁸ Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 50-51

²⁶⁹ Tamtéž, str. 51

²⁷⁰ Rozsudek ESpLP ve věci *Belgian Linguistics v. Belgium* ze dne 23. července 1968 (stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/62, 1994/63, 2126/64)

²⁷¹ Pejchalová Grünwaldová, V. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. *Bulletin advokacie* (4/2006), str. 19

²⁷² Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 46

²⁷³ Viz např. již rozhodnutí ve věci *Belgian Linguistics* z r. 1968; dále např. rozhodnutí ve věci *Thlimmenos* ze dne 6. dubna 2000 (stížnost č. 34369/97)

nepřiměřené negativní dopady na určitou skupinu, může být označeno za diskriminační bez ohledu na to, že na takovou skupinu není konkrétně zaměřeno²⁷⁴. Přelomové rozhodnutí, v němž ESpLP výslovně konstatoval nepřímou diskriminaci, pak představuje případ týkající se zařazování romských dětí v ČR do zvláštních škol D.H. a ostatní proti České republice z roku 2007.²⁷⁵ Soud v něm rozhodl, že ačkoliv rozdílné zacházení s romskými a neromskými dětmi nevyplývalo přímo ze zákonné úpravy, její uplatňování v praxi mělo za následek zařazování neúměrného počtu romských dětí do zvláštních škol. Jednalo se tedy o úpravu neutrální pouze zdánlivě, která ve svém důsledku poškozovala romské děti oproti ostatním dětem v tom smyslu, že jim bylo upřeno právo na vzdělání na rovnoprávném základě s ostatními, což mohlo zásadně ovlivnit jejich další život.²⁷⁶

Zajímavým případem ESpLP z hlediska rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení představuje např. rozhodnutí ve věci Petrovic²⁷⁷ z roku 1998. Jednalo se o případ rakouského státního občana, pana Petrovice, který se rozhodl nastoupit na rodičovskou dovolenou a převzít péči o své dítě, zatímco jeho žena dále pracovala. Jeho žádost o dávky při péči o dítě ovšem byla příslušnými úřady zamítnuta s tím, že dle v té době platných právních předpisů (tj. v roce 1989) měla nárok na předmětné dávky pouze žena-matka dítěte. Pan Petrovic považoval takový postup za diskriminující muže-otce a namítal porušení čl. 14 ve spojení s čl. 8 (upravujícím právo na respektování soukromého a rodinného života) EÚOLP. V průběhu řízení sice právní úprava prošla významnou novelizací, která umožnila též mužům uplatnit za určitých předpokladů nárok na rodičovské dávky, tato nová pravidla se nicméně vztahovala až na děti narozené po 31.12.1989 (dítě stěžovatele do této množiny nespadlo).²⁷⁸

Soud ve svém rozhodnutí konstatoval, že rozdílné zacházení s matkami a otci při přiznávání rodičovských dávek lze považovat za zásah do soukromého a rodinného

²⁷⁴ Viz rozsudek ESpLP ve věci Hugh Jordan v. Spojené království ze dne 4. května 2001 (stížnost č. 24746/94), § 154; Hoogendijk v. Nizozemí ze dne 6. ledna 2005 (stížnost č. 58461/00)

²⁷⁵ Rozsudek ESpLP ve věci D.H. a ostatní v. Česká republika ze dne 13. listopadu 2007 (stížnost č. 57325/00)

²⁷⁶ D.H. a ostatní v. ČR: § 185, 193. ESpLP přes tvrzení vlády ČR, která se snažila umístění romských dětí do škol zdůvodňovat nutností řešit jejich zvláštní vzdělávací potřeby související především s jejich nízkými rozumovými schopnostmi (zjištěnými pomocí zvláštních testů v pedagogicko-psychologických poradnách) a zároveň okolností, že konečné rozhodnutí o zařazení dítěte do zvláštní školy bylo podmíněno písemným souhlasem rodičů, shledala nepřímou diskriminaci a porušení čl. 14 Úmluvy ve spojení s čl. 2 Protokolu č. 1 k Úmluvě (tj. práva na vzdělání).

²⁷⁷ Rozsudek ESpLP ve věci Petrovic v. Rakousko ze dne 27. března 1998 (stížnost č. 20458/92)

²⁷⁸ Petrovic: § 15

života ve smyslu čl. 8 EÚOLP a shledal jej prima facie diskriminačním. Účelem dávky při péči o dítě totiž dle názoru soudu nebylo umožnit matkám, aby se zotavily z porodu, a chránit jejich zdraví, nýbrž pomoci rodičům (matkám i otcům), kteří se rozhodli přestat pracovat, aby se mohli věnovat péči o své malé děti.²⁷⁹ S ohledem na test diskriminace (definovaný již v případě *Belgian Linguistics* – viz výše) se ovšem soud dále zaměřil na možnost odůvodnění rozdílného zacházení.

Zde zdůraznil, že smluvní státy disponují „širokým prostorem uvážení“ při hodnocení toho, zda rozdílné zacházení jimi zavedené představuje diskriminaci. Jedním z faktorů ovlivňujících rozsah tohoto prostoru uvážení představuje přitom též způsob, jak danou problematiku upravují právní řády ostatních smluvních států, tj. existence jakéhosi „společného standardu“ právní úpravy.²⁸⁰ Na konci 80. let ovšem takový standard mezi smluvními státy nebyl; většina z nich rodičovské dávky mužům-otcům neposkytovala. Až postupným vývojem společnosti směrem k rovnoměrnějšímu rozdělení zodpovědnosti při výchově dětí a péči o ně mezi muže a ženy začaly smluvní státy zavádět opatření umožňující převzít péči o dítě též otcům. Rakouský zákonodárce tento vývoj reflektoval již v roce 1989, tedy s ohledem na společenský a historický kontext poměrně brzy. Soud tudíž rozhodl, že napadaná právní úprava v dané době nepřekračovala meze uvážení poskytnutého smluvním státům a nezakládala diskriminaci ve smyslu čl. 14 EÚOLP.

Za zmínku jistě stojí též rozhodnutí z počátku roku 2011 týkající se rozdílného důchodového věku pro muže a ženy, k jehož přijetí vedla stížnost podaná u ESpLP proti České republice jejím státním občanem, panem Andrlem.²⁸¹ Stěžovatel, otec čtyř dětí, z nichž dvě měl po rozvodu ve své péči, se cítil diskriminován úpravou českého důchodového systému, konkrétně ustanovením § 32 zákona o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb.), který při určování důchodového věku zohledňuje péči o děti pouze u žen, jejichž důchodový věk je tak následně nižší než důchodový věk mužů. Takovou úpravu označil stěžovatel za diskriminační podle čl. 14 EÚOLP ve spojení s čl. 1 Protokolu č. 1 k EÚOLP (upravujícím právo na ochranu vlastnictví).

²⁷⁹ Na takový výklad podle ESpLP ukazoval též fakt, že dávky byly vypláceny až nejdříve 8 týdnů po porodu a poté, co byly vyčerpány dávky peněžité podpory v mateřství. (Petrovic: § 31)

²⁸⁰ Petrovic: § 38

²⁸¹ Rozsudek ESpLP ve věci *Andrle v. Česká republika* ze dne 17. února 2011 (stížnost č. 6268/08)

Soud se po prozkoumání vyjádření obou stran ztotožnil s argumentací předloženou vládou ČR, která uvedla, že napadaná úprava pochází z období socialistického Československa, jehož sociální a ekonomickou realitu odrážela. Zohlednění péče o dítě při určování důchodového věku bylo zavedeno jako jakési ochranné opatření kompenzující faktickou nerovnost žen ve společnosti způsobenou především jejich dvojnásobným zatížením, tj. zatížením prací na plný úvazek a povinnostmi při péči o děti a domácnost.²⁸² Situace v oblasti sladění rodinného a pracovního života žen a rozdělení povinností při péči o rodinu a domácnost se přitom zlepšuje jen pomalu, a tudíž je výše uvedené opatření stále ospravedlnitelné.

Kromě toho, Česká republika již zahájila práce na postupném vyrovnávání důchodového věku pro muže a ženy v rámci komplexní reformy penzijního systému. Tato reforma ovšem představuje (s ohledem na nutnost dosáhnout politického a společenského konsenzu ohledně navrhovaných změn a vzhledem k rozsáhlým ekonomickým i sociálním dopadům s nimi spojeným) záležitost dlouhodobějšího charakteru, kterou je nutno provést postupně a s uvážením všech možných důsledků. Soud přisvědčil takové argumentaci, když uznal, že „jakékoli změny důchodového systému představujícího základní stavební kámen sociálního zabezpečení musí být vykonávány postupným a uváženým způsobem; opačný postup by totiž ohrožoval sociální smír, předvídatelnost penzijního systému a právní jistotu“.²⁸³

Případ *Andrle* rozhodně není ojedinělým soudním případem zabývajícím se problematikou rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. Obdobné kauzy byly řešeny již od 90. let 20. století před Soudním dvorem ES²⁸⁴ jakož i národními soudy jednotlivých států. V ČR se stížnost na nerovné zacházení s muži a ženami při stanovení důchodového věku ocitla před Ústavním soudem v roce 2007, který ve svém rozhodnutí použil podobnou argumentaci jako ESpLP, tj. že „řešení nerovného postavení mužů a žen v rámci důchodového pojištění nelze nalézt bez komplexní a moudře načasované úpravy celého systému důchodového pojištění, při nalezení sociálně únosných a

²⁸² *Andrle*: § 35

²⁸³ *Andrle*: § 51

²⁸⁴ Např. rozsudky ESD ve věci *Wolfs* (C-154/96) ze dne 22. října 1998; *Griesmar* (C-366/99) ze dne 29. listopadu 2001; *Haackert* (C-303/02) ze dne 4. března 2004; *Komise ES vs. Itálie* (C-46/07) ze dne 13. listopadu 2008 nebo *Komise ES vs. Řecko* (C-559/07) ze dne 26. března 2009

ekonomicky přijatelných hledisek, která je třeba stanovit spíše v rámci celkové reformy důchodového systému“.²⁸⁵

Nutno podotknout, že soudy se k tomuto tématu staví poněkud zdrženlivým způsobem, patrně především s ohledem na značný ekonomický a politický aspekt věci a citlivost otázky reformy důchodových systémů. Ostatně i komunitární úprava rovného zacházení s muži a ženami v systémech sociálního zabezpečení poskytuje prostor pro jisté výjimky vztahující se především k stanovení důchodového věku členskými státy či k výhodám přiznávaným v oblasti důchodového pojištění osobám, které vychovaly děti.²⁸⁶ Jak upozorňuje též kolektiv autorů *European Gender Equality Law Review* (1/2010), při zavádění principu rovnosti v systému důchodového pojištění nelze opominout jeho historický kontext a skutečnost, že úprava byla tvořena v období nerovnosti mužů a žen v oblasti rodinných povinností, odměny za práci atd.²⁸⁷

Implementace zásady genderové rovnosti tak (rovněž s ohledem na nepříznivý demografický vývoj a probíhající ekonomickou krizi) představuje zásadní výzvu pro všechny evropské státy. Její naplňování by mělo být prováděno s největší mírou citlivosti vůči právům žen, jejichž postavení v systému penzijního pojištění je poznamenáno řadou zvláštností (zejména kratší délkou pracovní kariéry z důvodu péče o děti, nižší úrovní mezd či častějším využíváním flexibilních forem zaměstnávání), které musejí být v zájmu dobře provedené důchodové reformy nutně brány v potaz.²⁸⁸

²⁸⁵ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007 (publikován pod č. 341/2007 Sb.), odst. 36

²⁸⁶ Čl. 7 směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení

²⁸⁷ Renga, S., Masse-Dessen, H., Laulom, S., Koukoulis-Spiliotopoulos, S. Old-Age Pension Rights for Women in Three European Countries. Which Equality? *European Gender Equality Law Review* (1/2010), str. 14, 31

²⁸⁸ Tamtéž, str. 32

5 ÚPRAVA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V KOMUNITÁRNÍM PRÁVU

Komunitární právo představuje mimořádně významný pramen úpravy rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. ES se již od svého vzniku v roce 1957 hlásila k zásadě rovnosti a zákazu diskriminace, ačkoliv původně pouze z důvodu pohlaví a státní příslušnosti; tyto dvě oblasti dodnes zůstávají nerozvinutějšími oblastmi antidiskriminačního práva ES. Princip rovnosti mužů a žen byl ovšem ve svých začátcích omezen pouze na zásadu stejné odměny za stejnou práci.²⁸⁹ Vzhledem k tomu, že založení EHS bylo vedeno především cíli ekonomické integrace, účel zásady rovného odměňování žen a mužů byl původně chápán pouze v ekonomickém smyslu, tj. jako předpoklad vytvoření stejných konkurenčních podmínek pro všechny členské státy EHS. K rozšíření významu zásady stejné odměny za stejnou práci pro muže i ženy následně významně přispěl Soudní dvůr ES (viz dále).

Postupem času se zásada rovného zacházení stala jednou ze základních hodnot a cílů ES a v roce 2000 byly rovnost a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví (jakož i jiných diskriminačních důvodů) začleněny do katalogu základních lidských práv ES – Charty základních práv (viz dále). Listina základních práv EU se přijetím nového znění zakládajících smluv (tzv. Lisabonské smlouvy) v roce 2009 stala součástí primárního práva a nabyla právní závaznosti. V roce 2005 pak dokonce Evropský soudní dvůr v rozhodnutí ve věci Mangold²⁹⁰ povýšil zásadu nediskriminace (i když v daném případě se jednalo pouze o diskriminaci na základě věku, nikoliv o zásadu rovného zacházení obecně) na „obecnou zásadu práva ES“.²⁹¹ Otázkou nicméně nadále zůstává, zda je výklad ESD z rozhodnutí v případě Mangold aplikovatelný též na zásadu zákazu diskriminace z ostatních diskriminačních důvodů, tj. i z důvodu pohlaví.

V rámci tzv. politiky gender mainstreamingu je ES povinna při všech svých činnostech usilovat o odstraňování nerovností mezi muži a ženami a při provádění všech politik zvažovat dopad připravovaných opatření na ženy a muže. Při prosazování

²⁸⁹ Čl. 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957 (tzv. Římská smlouva)

²⁹⁰ Rozsudek ESD ve věci Werner Mangold v. Rüdiger Helm (C-144/04) ze dne 22. listopadu 2005

²⁹¹ Soudní dvůr se zde vyslovil v tom smyslu, že dodržování zásady rovného zacházení nemůže být závislé na uplynutí lhůty poskytnuté členským státům k provedení směrnice, která stanoví obecný rámec pro boj s diskriminací na základě věku (tj. směrnice Rady č. 2000/78/ES). Zásada rovného zacházení totiž podle názoru ESD nebyla v oblasti zaměstnání a povolání zakotvena až směrnicí z roku 2000. Podrobněji viz Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str.84-85

rovných příležitostí pro muže a ženy se ES řídí pravidelně vypracovávanými strategickými dokumenty, které stanoví plánovaná opatření ES ve vybraných oblastech. Aktuální strategie pro rovnost mužů a žen na období 2010-2015²⁹² se zaměřuje na dosažení ekonomické nezávislosti, stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty, většího zastoupení žen v rozhodovacích procesech a na boj proti genderově orientovanému násilí.

Komise ES každoročně zpracovává zprávu o dosaženém pokroku v oblasti rovného postavení žen a mužů. Ve zprávě z roku 2009 Komise vyslovuje obavy, že úspěchy, jichž bylo doposud v této oblasti dosaženo, jsou ohroženy v důsledku probíhající hospodářské krize, jež dopadá výrazněji na ženy. Hospodářský útlum by totiž mohl být použit jako „důvod k omezení nebo zrušení opatření podporujících rovnost žen a mužů, přičemž analýza reakcí členských států na krizi tuto hrozbu potvrzuje“.²⁹³ Rovnost žen a mužů přitom představuje základní předpoklad udržitelného růstu, zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti v Evropě.

5.1 Primární právo

5.1.1 Smlouva o založení EHS (Římská smlouva)

Zakládající smlouva EHS z roku 1957 (tzv. Římská smlouva) upravovala rovné postavení žen a mužů pouze pro oblast rovného odměňování, a to v čl. 119, který ukládal členským státům povinnost zajistit uplatnění a dodržování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. Tento článek byl do smlouvy včleněn původně z ryze ekonomických důvodů, tedy aby některé členské státy nedosáhly poskytováním nižších mezd ženám určité konkurenční výhody oproti jiným členským státům.²⁹⁴ Z těchto důvodů byl čl. 119 z počátku chápán pouze v ekonomickém smyslu.

²⁹² Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Strategie pro rovnost žen a mužů – 2010-2015 (COM/2010/491) ze dne 21. září 2010 – dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>

²⁹³ Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Rovnost žen a mužů – 2010 (COM/2009/694) z 18. prosince 2009, str. 3 - dostupná na <http://eur-lex.europa.eu>

²⁹⁴ O vložení uvedeného ustanovení do zakládajících smluv usilovala především Francie, která ve svém právu již zásadu rovného odměňování zakotvenou měla a obávala se snížení své konkurenceschopnosti.

Ke změně ve vnímání čl. 119 došlo až v 70. letech díky judikatuře Soudního dvora ES, který v kauze Defrenne²⁹⁵ vyslovil dvojí charakter předmětného ustanovení, tj. charakter ekonomický a sociální. Letuška, paní Defrenne, se obrátila na belgický pracovní soud se žalobou na náhradu škody, kterou utrpěla v důsledku toho, že letušky nedostávají stejnou odměnu za práci jako mužští příslušníci letového personálu (stewardi), ačkoliv vykonávají stejné pracovní povinnosti. Nejvyšší pracovní soud v Bruselu došel k závěru, že rozhodnutí ve sporu závisí na výkladu komunitárního práva, a předložil předběžnou otázku Soudnímu dvoru ES, zda čl. 119 Smlouvy o založení EHS zavádí do národního práva každého členského státu princip rovného odměňování, jehož dodržování se zaměstnanci mohou domáhat v řízení před národními soudy nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí poukázal na dvojí cíl čl. 119 Smlouvy, který je nutno chápat nejen ve smyslu zajištění rovných konkurenčních podmínek pro všechny členské státy, ale rovněž ve smyslu sociálním, tj. jako opatření směřující ke zlepšení životních a pracovních podmínek obyvatel EHS.²⁹⁶ Podle názoru soudu je ustanovení čl. 119 přímo aplikovatelné, tj. zaměstnanci mají právo se ho dovolávat nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva. Národní soudy mají povinnost zajistit jednotlivcům ochranu práv plynoucích z tohoto ustanovení, a to zejména „v případě těch forem diskriminace, které mají svůj původ v obecně závazných právních předpisech nebo v kolektivních pracovních smlouvách, stejně jako v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách soukromých i veřejných.“²⁹⁷ Výklad Soudního dvora ve věci Defrenne tak potvrdil nejen tzv. vertikální přímý účinek ustanovení (tj. ve vztazích mezi soukromou osobou a státem, resp. jeho orgány), ale též přímý účinek ve smyslu horizontálním (tj. ve vztazích mezi soukromými osobami – typicky se bude jednat o vztah zaměstnance a zaměstnavatele), a to bez ohledu na skutečnost, že ustanovení je adresováno pouze členským státům.²⁹⁸

²⁹⁵ Rozsudek ESD ve věci Defrenne v. SABENA (43/75) ze dne 8. dubna 1976

²⁹⁶ Defrenne v. Sabena: odst. 8-10

²⁹⁷ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 26

²⁹⁸ Tamtéž, str. 27

5.1.2 Smlouva o založení ES (Amsterdamská smlouva)

Důležitost zásady rovnosti a nediskriminace významně posílila novelizace zakládajících smluv z roku 1997 - Smlouva o založení ES (tzv. Amsterodamská smlouva), která nabyla účinnosti dne 1. května 1999. Princip rovného zacházení s muži a ženami byl shledán natolik závažným, že byl začleněn mezi hlavní cíle a úkoly ES.²⁹⁹

Čl. 119 původní Římské smlouvy byl novelizací přečíslován na čl. 141 a poněkud rozšířen. Patrně nejvýznamnější změnu představoval nový odst. 4 čl. 141, který dovolil členským státům s ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu „zachovat nebo přijmout opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v profesní kariéře“. Jak bylo uvedeno dříve, možnost přijetí tzv. pozitivních opatření byla předvídána již ve směrnici o rovném zacházení z roku 1976, znění Amsterodamské smlouvy ovšem významně rozšířilo prostor pro jejich zavádění, což potvrdila též judikatura Soudního dvora (viz výše kapitola o pozitivních opatřeních). Ustanovení sice používá neutrální termín „méně zastoupené pohlaví“, avšak Prohlášení č. 28 k Amsterodamské smlouvě zpřesnilo výklad předmětného článku v tom smyslu, že členské státy by měly především usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě.

Pro oblast rovného zacházení a antidiskriminace má mimořádný význam též čl. 13 Amsterodamské smlouvy, který zmocnil Radu ES, aby jednomyslně (na návrh Komise ES a po konzultaci s Evropským parlamentem) přijímala opatření k potírání diskriminace na základě celé řady diskriminačních důvodů (kromě pohlaví též rasy a etnického původu, dále náboženského vyznání, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace). Ustanovení tak poskytlo prostor pro přijetí dalších antidiskriminačních směrnic, které zakazují diskriminaci na základě zmíněných diskriminačních důvodů.³⁰⁰ Vzorem pro tvorbu těchto směrnic se do značné míry staly směrnice o zákazu diskriminace z důvodu pohlaví.

²⁹⁹ Čl. 2 Smlouvy o založení ES

³⁰⁰ Zejména směrnice Rady 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, zakazující diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání z důvodu náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.

5.1.3 Charta základních práv EU

Podstatný pokrok v oblasti rovnosti a antidiskriminace přineslo přijetí prvního uceleného katalogu lidských práv v EU: Charty základních práv EU (dále jen „Charta ZP“), která byla schválena v roce 2000 na zasedání ES v Nice a která začlenila princip rovnosti a zákazu diskriminace mezi základní práva obyvatel EU. Charta ZP představovala původně jen jakousi politickou deklaraci; právní závaznost získala až v prosinci 2009 v důsledku přijetí Smlouvy o fungování EU (tzv. Lisabonské smlouvy), která povýšila Chartu ZP na součást primárního práva EU.

Charta ZP EU staví zejména na konceptu tzv. společných hodnot, tj. hodnoty lidské důstojnosti, svobody, rovnosti a solidarity, jakož i spravedlnosti a společném občanství EU, které zavádí.³⁰¹ EU přispívá k zachování a rozvíjení všech těchto hodnot, ovšem za současného respektování rozmanitosti kultur a tradic národů Evropy a národní identity členských států.³⁰² Charta upravuje zásadu rovnosti a zákazu diskriminace jednak obecně³⁰³, jednak výslovně pro oblast postavení mužů a žen.³⁰⁴ V rámci kapitoly nazvané „Solidarita“ lze zmínit též ustanovení čl. 33 odst. 2 Charty, podle něhož „v zájmu sladění rodinného a pracovního života má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu mateřství, na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte“.

Ohledně praktických dopadů Charty ZP na genderovou rovnost se někteří autoři vyslovují spíše skepticky. Např. Evelyn Ellis ve svém příspěvku publikovaném v *European Gender Equality Law Review* (1/2010)³⁰⁵ vyslovuje obavy, že účinky Charty ZP budou vcelku velmi omezeny, a to nejen v důsledku kapitoly VII upravující její interpretaci a aplikaci³⁰⁶, ale též podle čl. 6 Smlouvy o EU, který sice potvrzuje, že Unie

³⁰¹ Práva občanů EU upravuje Charta ZP EU v kapitole V, která obsahuje především práva politického charakteru jako např. právo volit a kandidovat ve volbách do Evropského parlamentu a v komunálních volbách, právo na dobrou správu či petiční právo a právo na diplomatickou a konzulární ochranu.

³⁰² Preambule Charty ZP EU

³⁰³ Čl. 21 Charty ZP EU zakazuje diskriminaci z jakéhokoli důvodu; příkladmo uvádí neuzavřený výčet důvodů, který vedle klasických důvodů jako pohlaví, rasy, věku či zdravotního postižení zmiňuje též důvody dosud v komunitárním právu nezmiňované, např. důvod genetických rysů, majetku či rodu.

³⁰⁴ Čl. 23 Charty ZP EU

³⁰⁵ Ellis, E. *The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality*. *European Gender Equality Law Review* (1/2010), str. 9-12

³⁰⁶ Podle čl. 51 odst. 2 Charty ZP tento dokument „nezakládá žádnou novou pravomoc nebo povinnost Společenství nebo Unie ani nemění pravomoci a povinnosti stanovené smlouvami“. Čl. 52 odst. 2 pak stanoví, že „práva uznaná touto Chartou ... musí být uplatňována za podmínky a v mezích stanovených zakládajícími smlouvami“.

uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině ZP EU, na druhé straně ovšem konstatuje, že Listina „nijak nerozšiřuje pravomoci EU stanovené v zakládajících smlouvách“. Další důvod omezeného efektu Listiny spatřuje autorka v poněkud rezervovaném přijetí, kterého se Listině dostalo ze strany některých členských států. Např. Polsko a Spojené království si dokonce vyměnily výjimku týkající se aplikace Charty ZP (a zejména pak aplikace její IV. hlavy), k níž se připojila i ČR.³⁰⁷

Na druhou stranu je třeba upozornit na to, že judikatura Soudního dvora ES z poslední doby nepotvrzuje tyto obavy, neboť Soudní dvůr již v několika rozhodnutích použil ustanovení Charty ZP EU. Na poli genderové rovnosti se jednalo např. o případ Chatzi z roku 2010³⁰⁸, v němž se soud věnoval především interpretaci ustanovení čl. 24 (tj. práva dítěte) a čl. 33 odst. 2 (právo na rodičovskou dovolenou - viz výše) Charty ZP.

5.1.4 Lisabonská smlouva

V prosinci 2009 došlo po dlouhém procesu vyjednávání a schvalování v členských státech k přijetí nejnovějšího znění zakládajících smluv, tzv. Lisabonské smlouvy. Tato je tvořena dvěma smlouvami: Smlouvou o EU a Smlouvou o fungování EU, které mají rovnocennou právní sílu.³⁰⁹ Smlouvami došlo k založení nového subjektu, Evropské unie, která nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní.³¹⁰

Lisabonská smlouva znovu potvrzuje význam principu rovnosti a nediskriminace, solidarity a ochrany lidských práv, jakož i výslovně důležitost boje za rovnost mužů a žen.³¹¹ Podle čl. 8 Smlouvy o fungování EU (dále jen „SFEU“) je Unie povinna při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení s muži a ženami. Význam těchto úvodních ustanovení smluv nelze podceňovat, neboť zdůrazňují výsadní postavení zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právu EU a v judikatuře jak Soudního dvora EU, tak soudů členských států a mohou

³⁰⁷ Podle Protokolu č. 30 k uplatňování Listiny ZP EU v Polsku a Spojeném království Listina ZP „nerozšiřuje možnost Soudního dvora EU ani jakéhokoliv soudu Polska či Spojeného království shledat, že právní a správní předpisy, zvyklosti nebo postupy Polska nebo Spojeného království nejsou v souladu se základními právy, svobodami nebo zásadami, které Listina potvrzuje. Nic v hlavě IV Listiny (tj. v kapitole označené jako „Solidarita“ – pozn. aut.) nezakládá soudně vymahatelná práva platná v Polsku nebo ve Spojeném království, pokud tato práva nejsou stanovena v jejich vnitrostátním právu.“

³⁰⁸ Rozsudek Soudního dvora EU ve věci Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon (C-149/10) ze dne 16. září 2010: odst. 39, 45, 63

³⁰⁹ Čl. 1 odst. 2 Smlouvy o fungování EU

³¹⁰ Čl. 1 Smlouvy o EU

³¹¹ Preambule, čl. 2 a 3 Smlouvy o EU

v případě právních nejasností pomoci ospravedlnit výklad směřující ve prospěch jejich praktické aplikace.³¹²

Lisabonská smlouva přinesla rovněž změnu ve znění původního čl. 13 Amsterodamské smlouvy (dnes čl. 19 SFEU). Zde byla podstatně posílena role Evropského parlamentu („EP“) při přijímání opatření k potírání diskriminace; zatímco podle původního znění měl EP pouze poradní roli, nyní je Rada povinna získat jeho souhlas.

Klíčový čl. 141 Amsterodamské smlouvy pojednávající o rovném odměňování mužů a žen nahradil čl. 157 SFEU, který ovšem vykazuje ve srovnání s původním zněním pouze drobné změny týkající se popisu postupu pro přijímání opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí mužů a žen v otázkách práce a zaměstnanosti. Odkaz na spolurozhodovací proceduru podle čl. 251 Smlouvy o založení ES byl nahrazen „řádným legislativním postupem EP a Rady po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem“ (čl. 294 SFEU), což v praxi neznamena téměř žádnou změnu, neboť proces popsáný v čl. 294 SFEU víceméně kopíruje postup dle původního čl. 251 SES.³¹³

Patrně nejvýznamnější změnou, kterou přijetí Lisabonské smlouvy znamená pro oblast lidských práv, je přiznání právní závaznosti Chartě ZP EU, která má napříště rovnocennou právní sílu jako zakládající smlouvy samotné, a stala se tak součástí primárního práva EU (viz výše).

5.2 Sekundární právo

Antidiskriminační legislativu, jejíž rámec vytvářejí výše rozebírané dokumenty primárního práva EU, dále rozvádějí směrnice na poli zákazu diskriminace z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů. Charakteristický znak směrnic spočívá především v tom, že stanoví obecně cíle, kterých musí členské státy v určité lhůtě dosáhnout, přičemž volba použitých forem a prostředků je ponechána vnitrostátním

³¹² Ellis, E. The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality. *European Gender Equality Law Review* (1/2010), str. 8

³¹³ Tamtéž, str. 9

orgánům členských států.³¹⁴ Členský stát má povinnost promítnout směrnici do svého právního řádu ve stanovené lhůtě při využití místních legislativních zvyklostí.

Judikatura Soudního dvora ES dovodila přímý účinek ustanovení směrnic za předpokladu, že uplynula lhůta k jejich transpozici a jejich ustanovení jsou dostatečně jasná a přesná. Za splnění těchto podmínek se mohou jednotlivci domáhat svých práv vyplývajících ze směrnice, ačkoli nebyla promítnuta do národního právního řádu.³¹⁵ Přímý účinek byl po dlouhou dobu omezen pouze na tzv. vertikální přímý účinek (ve vztazích mezi soukromými osobami a orgány státu); tento přístup byl ovšem Soudním dvorem do jisté míry popřen v hojně kritizovaném rozhodnutí ve věci Mangold³¹⁶, v němž soud připustil přímý účinek směrnice o rovném zacházení č. 2000/78/ES i v horizontálním smyslu, tj. v soukromoprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přestože lhůta pro vnitrostátní provedení směrnice dosud neuplynula.

Na tomto místě je nutno upozornit i na tzv. nepřímý horizontální účinek směrnic neboli povinnost eurokonformního výkladu, podle kterého mají orgány členského státu povinnost interpretovat národní právo „ve světle směrnic“, tedy v zájmu dosažení cíle jimi sledovaného, a to i bez existence přímo účinných ustanovení směrnic.³¹⁷

Směrnice v oblasti zákazu diskriminace jsou tzv. minimálními směrnicemi; členský stát tudíž může zachovat nebo přijmout odchylnou právní úpravu za předpokladu, že tato je příznivější než úprava obsažená ve směrnici pro osoby, k jejichž ochraně směřuje. Implementace těchto směrnic zároveň nesmí být důvodem pro snížení již poskytované úrovně ochrany v členských státech.

5.2.1 Směrnice 2006/54/ES o rovném zacházení s muži a ženami

Komplexní úpravu rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání v sekundárním právu v současné době obsahuje směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ze dne 5. července 2006.

³¹⁴ Čl. 249 Smlouvy o založení ES

³¹⁵ Rozsudek ESD ve věci M. Helen Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (C-271/91) ze dne 2. srpna 1993

³¹⁶ Rozsudek ESD ve věci Werner Mangold v. Rüdiger Helm (C-144/04) ze dne 22. listopadu 2005

³¹⁷ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 142

Směrnice představuje přepracované znění původních směrnic v oblasti rovného zacházení s muži a ženami, které byly jejím přijetím zrušeny.³¹⁸

ES přistoupilo ke sloučení zmiňovaných předpisů rovného zacházení do jednoho dokumentu především z důvodu lepší srozumitelnosti a přehlednosti právní úpravy v dané oblasti, která se přijímáním nových a nových směrnic stala poněkud roztříštěnou a nepřehlednou. Problematika rovných příležitostí doznala v průběhu let značných změn rovněž v důsledku její interpretace a dotváření Soudním dvorem ES.³¹⁹

A. Oblasti úpravy směrnice 2006/54/ES

Přepracované znění sjednocuje úpravu rovného zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k zaměstnání a k odbornému vzdělávání, v oblasti postupu v zaměstnání, pracovních podmínek, včetně podmínek propouštění a odměňování, a též v oblasti systémů sociálního zabezpečení pracovníků.³²⁰ Dá se říci, že směrnice v podstatě shrnula úpravu oblastí, které dle judikatury Soudního dvora ES nějakým způsobem souvisejí s prací a povoláním a provádějí čl. 141 Smlouvy o založení ES.³²¹

- Přístup k zaměstnání, kariérní postup:

Zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání a povolání zahrnuje zachování rovnosti při výběru a aplikaci kritérií výběru, jakož i co se týče ostatních podmínek nábory a výběrového řízení bez ohledu na obor činnosti. Přijímání pracovníků se musí odehrávat na základě požadavků nediskriminačních vůči oběma pohlavím, přičemž kritéria výběru musí být aplikována na všechny uchazeče za stejných podmínek. Některá výběrová kritéria, ač navenek působí neutrálně a jsou použita stejným způsobem na obě pohlaví, mohou ve skutečnosti nepříznivě dopadat na určité pohlaví, neboť méně příslušníků toho kterého pohlaví bude schopno daný požadavek splnit. Za

³¹⁸ Směrnice č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy; směrnice 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 (včetně její novelizace ve znění směrnice č. 2002/73/ES); směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví; směrnice č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení (včetně její novelizace č. 96/97/ES);

³¹⁹ Viz odst. 1 preambule směrnice č. 2006/54/ES

³²⁰ Čl. 14 směrnice č. 2006/54/ES

³²¹ Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 85

taková nepřímo diskriminující kritéria byly dle judikatury Soudního dvora ES uznány například požadavky délky praxe či mobility ve smyslu schopnosti pracovníka přizpůsobit se různým místům výkonu práce či proměnlivé pracovní době. Zejména ženy si totiž nemohou svůj pracovní život s ohledem na své povinnosti při péči o děti a domácnost organizovat tak pružně jako muži.³²²

K diskriminaci může dojít též v podmínkách postupu v zaměstnání, při němž mohou být často poškozeny kandidátky ženského pohlaví opět z důvodu svých rodinných závazků. Řadou zaměstnavatelů jsou totiž ženy stereotypně vnímány především jako manželky a matky, zatímco muži pro ně představují potenciálně atraktivnější zaměstnance, kteří se spíše než rodinným povinnostem budou věnovat práci. Ostatně názor, že stejná kvalifikace a schopnosti muže a ženy nejsou zárukou, že oba budou mít při přijímání do zaměstnání nebo při povyšování rovné šance, vyslovil (v rámci ospravedlnění zvláštních opatření zvýhodňujících ženy) i Soudní dvůr ES.³²³

- Pracovní podmínky včetně odměňování:

Další oblastí, v níž je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, je oblast pracovních podmínek včetně podmínek odměňování. Zásada stejné odměny za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty byla již od roku 1975 upravena směrnicí Rady č. 75/117/EHS provádějící čl. 119 Smlouvy o založení EHS.³²⁴ Tato směrnice ukládala členským státům přijmout opatření směřující k odstranění platové diskriminace z právních a správních předpisů, jakož i z kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních pracovních smluv. Členské státy byly též povinny umožnit všem zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni platovou diskriminací, domáhat se svých nároků soudní, popř. jinou cestou. Za podanou stížnost nebo soudní žalobu nesměl být zaměstnanec postižen propuštěním.³²⁵

Směrnice 75/117/EHS byla nahrazena čl. 4 směrnice 2006/54/ES, který zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci v odměňování, pokud jde o všechna hlediska a

³²² Rozsudek ESD ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss (109/88) ze dne 17. října 1989; Nimz v. Freie Hansestadt Hamburg (C-184/89) ze dne 7. února 1991; Cadman v. Health & Safety Executive (C-17/05) ze dne 3. října 2006

³²³ Rozsudek ESD ve věci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997, odst. 29, 30

³²⁴ Směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy ze dne 10. února 1975

³²⁵ Čl. 2 – 5 směrnice Rady č. 75/117/EHS

podmínky odměňování. Problematika rovného odměňování byla ještě před účinností nové směrnice hojně rozvíjena a dotvářena judikaturou Soudního dvora, který např. uznal, že za jistých okolností se zásada stejné odměny neomezuje pouze na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele.³²⁶ Vždy je ovšem nutno identifikovat jeden „zdroj“ nerovného zacházení, který lze posléze činit odpovědným za nerovné zacházení a který bude moci rovné zacházení znovu nastolit.³²⁷

- Sociální zabezpečení pracovníků:

Přepřpracované znění směrnic obsahuje též úpravu rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, které bylo judikaturou Soudního dvora ES označeno za oblast spadající do rámce čl. 141 Smlouvy o založení ES. Úprava čl. 5 a následujících ustanovení nahradila původní úpravu obsaženou ve směrnici Rady č. 86/378/EHS.³²⁸ Tato směrnice se zaměřovala na úpravu tzv. zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení, jejichž cílem je zajistit zaměstnancům dávky zamýšlené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako náhrada těchto systémů.³²⁹ Postupné zavádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zákonných systémech sociálního zabezpečení (tj. v systémech s povinnou účastí) naproti tomu upravuje směrnice č. 79/7/EHS.³³⁰ V případě státních pojistných systémů se jedná o zavádění skutečně postupné; členské státy mají možnost vyloučit z působnosti směrnice řadu otázek, jako např. stanovení důchodového věku, výhody poskytované v oblasti důchodového pojištění osobám, které vychovaly děti atd. Zavádění zásady rovného zacházení v oblasti zákonného sociálního zabezpečení je totiž spojeno se značnými finančními i politickými dopady a její provádění nesmí být vytrženo z kontextu komplexních reforem důchodových systémů probíhajících v současné době ve většině členských států EU.

³²⁶ Odst. 10 preambule směrnice č. 2006/54/ES

³²⁷ Rozsudek ESD ve věci Lawrence and others v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group, Mitie Secure Services Ltd (C-320/00) ze dne 17. září 2002; Allonby v. Accrington & Rossendale College (C-256/01) ze dne 13. ledna 2004

³²⁸ Směrnice Rady č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ze dne 24. července 1986 ve znění směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996

³²⁹ Čl. 2 směrnice č. 86/378/EHS

³³⁰ Směrnice Rady č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení ze dne 19. prosince 1978

Jelikož předmětem této práce je rovné zacházení s muži a ženami primárně v pracovněprávních vztazích, pojednává výklad o rovném zacházení v otázkách sociálního zabezpečení pouze okrajově a v zájmu uceleného pohledu na tuto problematiku.

B. Formy diskriminace podle směrnice 2006/54/ES

Jednotlivé formy diskriminace definuje přepracované znění v podstatě způsobem shodným s původní směrnicí o rovném zacházení, tj. směrnicí č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES. Obsahuje základní dělení na diskriminaci přímou a nepřímou, pod pojem diskriminace zahrnuje též obtěžování a sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci, ale také jakékoliv méně příznivé zacházení s ženou v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím ve smyslu směrnice č. 92/85/EHS (směrnice o ochraně zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň), jejíž ustanovení nejsou přepracovaným zněním dotčena. O všech těchto projevech diskriminace bylo již podrobně pojednáno v kapitole věnované problematice diskriminace obecně.

C. Výjimky ze zásady rovného zacházení

Směrnice upravuje tři množiny výjimek ze zásady rovného zacházení, tedy případy, kdy je rozdílné zacházení možno tolerovat s ohledem na existenci jiného legitimního cíle. Prvním případem je požadavek pohlaví u takových profesních činností, které vyžadují zaměstnání osoby určitého pohlaví z důvodu své povahy nebo okolností, za jakých jsou vykonávány, za předpokladu, že sledovaný cíl je oprávněný a požadavek přiměřený. Tato výjimka se přitom vztahuje jak na samotný přístup k zaměstnání, tak na přístup k vzdělávání k němu vedoucí.³³¹ Jak bylo zmiňováno již výše, tzv. podstatné a určující profesní požadavky se staly častým předmětem interpretační činnosti Soudního dvora ES.³³²

Druhou množinu výjimek ze zásady rovného zacházení tvoří ustanovení na ochranu žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Přepracované znění hned ve svém úvodu odkazuje na judikaturu Soudního dvora, který uznal, že je „legitimní

³³¹ Čl. 14 odst. 2 směrnice č. 2006/54/ES

³³² Např. rozsudek ESD ve věci Komise v. Spojené království (165/82) ze dne 8. listopadu 1983; Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (C-222/84) ze dne 15. května 1986

chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti“. Zvláště směrnice upravuje návrat ženy z mateřské dovolené, po které má zaměstnankyně nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, stejně jako nárok zaměstnankyně na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, ke kterému došlo v její nepřítomnosti.³³³ K posledně zmiňovanému problému se Soudní dvůr ES vyjadřoval např. ve věci Gillespie³³⁴, v němž uznal, že ženy pobývající na mateřské dovolené mají nárok na zvýšení platu, které nastalo v době jejich nepřítomnosti. Opačný postup by znamenal diskriminaci na základě těhotenství.

Za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi mohou členské státy zachovat nebo přijmout pozitivní opatření, tj. zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví. Ohledně vymezení cílů a povahy pozitivních opatření odkazuje směrnice na čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES (dnešní čl. 157 odst. 4 SFEU).³³⁵

D. Ochrana práv zajištěných směrnicí

Ustanovení obsahující úpravu ochrany zajištěných práv obsahuje směrnice v hlavě III nazvané „Horizontální ustanovení“.

- Opravné prostředky:

Členské státy mají povinnost zajistit, aby soudní řízení na ochranu před diskriminací byla přístupná všem postiženým osobám, i když vztahy, ve kterých mělo k diskriminaci dojít, již skončily. Sdružením, organizacím a jiným subjektům, které mají oprávněný zájem na zajištění dodržování směrnice, musí být umožněno, aby se souhlasem žalobce jeho jménem nebo na jeho podporu mohly jednat v jakémkoli soudním nebo správním řízení určeném pro vymáhání plnění povinnosti rovného zacházení.³³⁶ Směrnice neopomíná upravit též tzv. zákaz pronásledování, tj. povinnost členských států zavést opatření na ochranu pracovníků (včetně jejich zástupců), kteří se

³³³ Čl. 15 směrnice č. 2006/54/ES

³³⁴ Rozsudek ESD ve věci Gillespie and others v. Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board (C-342/93) ze dne 13. února 1996

³³⁵ Čl. 3 směrnice č. 2006/54/ES

³³⁶ Čl. 17 odst. 1 a 2 směrnice č. 2006/54/ES (původně čl. 6 směrnice č. 76/207/EHS)

rozhodnou bránit proti diskriminaci podáním stížnosti nebo prostřednictvím soudní žaloby, před propuštěním či jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele.³³⁷

- Náhrada škody, sankce:

Úpravu náhrady škody utrpěné v důsledku diskriminace a sankcí za porušení zásady rovného zacházení upravuje přepracované znění v čl. 18 a 25. Podle předmětných ustanovení musí být náhrada škody přiměřená a nesmí být předem omezena horním limitem (vyjma případu, kdy jedinou újmou utrpěnou žadatelem v důsledku diskriminace je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání).³³⁸ Sankce zavedené členskými státy musí být účinné, přiměřené a odstrašující. Uvedená ustanovení směrnice (obsažená již v původní směrnici ve znění novely 2002/73/ES) tak zřetelně reflektují související judikaturu Soudního dvora ES.

K prostoru uvážení vymezenému členskými státy při výběru a stanovení konkrétních sankcí a k přiměřenosti náhrady škody v případech porušení rovného zacházení se SD ES vyjadřoval již v roce 1984 v případě Von Colson.³³⁹ Soudnímu dvoru byla předložena předběžná otázka týkající se ustanovení německého práva, podle něžž jedinou sankcí za diskriminaci při přijímání do zaměstnání byla tzv. „náhrada za ztrátu důvěry“³⁴⁰, v jehož důsledku byla stěžovatelkám v případě poskytnuta pouze náhrada přímých výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o místo.

Otázky položené Soudnímu dvoru směřovaly dvojím směrem. Zaprvé byl soud dotázán, zda směrnice o rovném zacházení ukládá, aby diskriminace v přístupu k zaměstnání byla sankcionována povinností zaměstnavatele uzavřít s diskriminovaným kandidátem pracovní smlouvu, jak se domáhaly stěžovatelky v případě. Dále se předkládající soud dotazoval, jaká sankce (mimo již zmiňovaného nároku na uzavření pracovní smlouvy) je v případě diskriminace v přístupu k zaměstnání na místě.

V odpovědi na první otázku se SD ES vyslovil v tom smyslu, že členské státy jsou povinny zajistit účinné provedení směrnice, volba zvolených prostředků vhodných

³³⁷ Čl. 24 směrnice č. 2006/54/ES (původně čl. 7 směrnice č. 76/207/EHS)

³³⁸ K hornímu limitu náhrady škody poskytované v případech porušení zásady rovného zacházení viz rozsudek ESD ve věci Nils Draehmpaehl kontra Urania Immobilienservice OHG (C-180/95) ze dne 22. dubna 1997

³³⁹ Rozsudek ESD ve věci Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen (14/83) ze dne 10. dubna 1984

³⁴⁰ Jednalo se o náhradu újmy, kterou diskriminovaný uchazeč utrpěl „v důsledku svého očekávání a důvěry v to, že k navázání pracovního poměru dojde bez jakékoliv diskriminace“. Viz Von Colson: odst. 3

k uskutečnění cíle směrnice je nicméně na jejich uvážení. Úplné provedení směrnice tedy nevyžaduje určitou formu sankce. Zároveň ovšem soud v odpovědi na další otázku konstatoval, že skutečná rovnost příležitostí nemůže být zavedena bez vhodného systému sankcí, které budou způsobilé zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu a které budou mít náležitý odrazující účinek na zaměstnavatele. V případě, že se členský stát rozhodne sankcionovat porušení zákazu diskriminace přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění přiměřené vzniklé újmě.³⁴¹ Čistě symbolické odškodnění ve formě náhrady hotových výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o místo nemůže být tudíž rozhodně považováno za vyhovující požadavku účinného provedení směrnice.

- Přesun důkazního břemene:

Přesun důkazního břemene z žalobce na žalovaného představuje v oblasti rovného zacházení a antidiskriminačního práva významný institut, který bývá často kritizován proto, že neúměrně zvýhodňuje stranu žalující, a tak vnáší nerovnováhu do občanského soudního řízení. Tyto kritiky přitom většinou pramení z neznalosti či nepochopení smyslu a účelu právní úpravy. Ve skutečnosti přenos důkazního břemene v diskriminačních kauzách slouží k vyrovnání podstatně slabšího a nevýhodnějšího postavení žalobce (oběti nerovného zacházení) související zejména s jeho obtížnou důkazní pozicí. Žalobce totiž jistými skutečnostmi nemůže disponovat, především pak nemůže dokázat motivaci jednání žalovaného, tj. důvody rozdílného zacházení.

Diskriminovaná osoba ovšem v žádném případě není zbavena důkazní povinnosti; musí předložit skutečnosti nasvědčující, že došlo k tzv. prima facie diskriminaci, tedy že byla vystavena určitému znevýhodňujícímu zacházení, a především je pak povinna tyto skutečnosti podpořit příslušnými důkazy. V praxi budou přicházet v úvahu zejména svědecké výpovědi spolupracovníků, dále např. písemné doklady o výši mzdy (v případě tvrzené diskriminace v odměňování), statistiky přijatých a propuštěných zaměstnanců, pokud by se jednalo o diskriminační ukončení pracovního poměru, písemnou a jinou komunikaci se zaměstnavatelem či ostatními zaměstnanci (např. v případech obtěžování), zkrátka všechny prostředky, jimiž lze spolehlivým způsobem zjistit stav věci.³⁴² Pouze pokud osoba žalující tvrdí a náležitým

³⁴¹ Von Colson: odst. 22, 23

³⁴² Brůha, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). Práce a mzda (1/2010)

způsobem prokáže znevýhodňující zacházení (prima facie diskriminaci), začíná působit vyvratitelná právní domněnka ohledně motivace žalovaného, tedy že k takovému jednání došlo na základě některého z diskriminačních důvodů. Poté je na žalovaném, aby prokázal, že k odlišnému zacházení došlo z legitimních pohnutek a že se ve skutečnosti nejednalo o diskriminaci.

Zvláštní úpravu přesunu důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví přinesla směrnice č. 97/80/ES.³⁴³ Ještě před svým legislativním zakotvením byla ovšem zásada formulována Soudním dvorem ES, a to v případě Danfoss z roku 1989.³⁴⁴ Příklad se týkal diskriminace v odměňování: systém individuálních příplatků ve společnosti Danfoss byl natolik netransparentní, že jediný, kdo jej mohl vysvětlit a prokázat, že nedocházelo k diskriminaci, byla jmenovaná společnost. Pokud by důkazní břemeno nebylo přeneseno na zaměstnavatele, byly by diskriminované osoby připraveny o efektivní prostředky uplatňování zásady rovného odměňování. Za předpokladu, že zaměstnankyně přednese důkazy nasvědčující tomu, že průměrná mzda žen je (ve vztahu k „relativně velkému počtu zaměstnanců“) nižší než průměrná mzda mužů, je tedy podle soudu na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho postup při odměňování zaměstnanců není diskriminační.³⁴⁵

Své stanovisko potvrdil SD ES např. v případě Nikoloudí³⁴⁶, zabývajícím se nepřímou diskriminací zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Soudní dvůr zde opět poukázal na účel institutu přesunu důkazního břemene na stranu žalovanou, tj. zajištění toho, aby oběti nerovného zacházení nebyly zbaveny všech účinných prostředků k prosazení zásady rovného zacházení před vnitrostátními soudy. Zároveň upozornil na povinnost orgánů členských států vykládat ustanovení vnitrostátního práva „ve světle znění a účelu příslušné směrnice“, tedy v daném případě s ohledem na účinnější prosazení zásady rovného zacházení. Pokud tedy zaměstnanec předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, musí být

³⁴³ Směrnice Rady č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví ze dne 15. prosince 1997

³⁴⁴ Rozsudek ESD ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss (109/88) ze dne 17. října 1989

³⁴⁵ Danfoss: odst. 13, 16

³⁴⁶ Rozsudek ESD ve věci Vasiliki Nikoloudí v. Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (C-196/02) ze dne 10. března 2005

právo ES vykládáno v tom smyslu, že žalovanému přísluší prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.³⁴⁷

E. Subjekty v oblasti rovného zacházení – „equality bodies“

Podle čl. 20 směrnice jsou členské státy povinny pověřit jeden nebo více subjektů podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví. Rozsah kompetencí takového subjektu zahrnuje poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání stížností, provádění nezávislých studií, zveřejňování nezávislých zpráv a doporučení a výměně informací s příslušnými evropskými orgány.

V ČR je od roku 2009 v důsledku přijetí antidiskriminačního zákona pověřen výše uvedenými činnostmi veřejný ochránce práv. Při stanovení rozsahu jeho kompetencí zákonodárce nešel nad rámec minimálního rozsahu stanoveného směrnicí, který je často kritizován jako nedostatečný a neefektivní.³⁴⁸

5.2.2 Směrnice o ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň

Z širšího pohledu lze do úpravy rovného zacházení s muži a ženami zařadit též směrnici Rady č. 92/85/EHS o ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň. Ustanovení na ochranu žen ve zmiňovaných specifických obdobích mají z hlediska rovného zacházení dvojitý význam. Zaprvé, diskriminace žen z důvodu těhotenství a mateřství znamená diskriminaci na základě pohlaví. Zadruhé, ochranné zákonodárství zakotvující určitou formu rozdílného zacházení představuje jednu z výjimek ze zásady rovného zacházení, kdy je s ohledem na existenci legitimního zájmu ochrany zdraví ženy a jejího dítěte rozdílné zacházení připuštěno.

V první řadě mají být těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící zaměstnankyně chráněny před působením činitelů, postupů a pracovních

³⁴⁷ Nikoloudi: odst. 73-75

³⁴⁸ Koldinská, K. Gender a sociální právo–Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 97

podmínek, které by mohly ohrozit jejich zdraví či bezpečnost.³⁴⁹ V případě, že by v důsledku uváděných činitelů, postupů či pracovních podmínek byla zaměstnankyně vystavena riziku pro svou bezpečnost či zdraví, je zaměstnavatel povinen upravit její pracovní podmínky nebo pracovní dobu. Není-li taková úprava technicky nebo objektivně proveditelná, je povinen zaměstnankyni převést na jiné pracovní místo. Pokud není ani převedení na jinou práci možné, je zaměstnankyni přiznáno volno (se zachováním nároku na odměnu za práci).³⁵⁰

Členské státy přijmou též nezbytná opatření, aby uvedené skupiny zaměstnankyň nebyly povinny vykonávat noční práci, je-li předloženo lékařské potvrzení uvádějící, že je to nezbytné pro bezpečnost a ochranu zdraví dotyčné zaměstnankyně.³⁵¹ Zde bych ráda poukázala na vývoj, který nastal ohledně zákazu noční práce, jenž původně platil pro všechny ženy. Postupně ovšem začal být tento zákaz vnímán jako překážka rovného postavení mužů a žen na trhu práce a jako takový byl označen za odporující zásadě rovného zacházení.³⁵² Zákaz noční práce těhotným ženám byl ovšem Soudním dvorem ES připuštěn jako legitimní s ohledem na nutnost ochrany biologických zvláštností stavu ženy během těhotenství i po něm, jakož i ochrany zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem v období, které následuje po porodu.³⁵³

Významná je též povinnost členských států poskytnout uvedeným skupinám zaměstnankyň nárok na nepřetržitě období nejméně 14 týdnů mateřské dovolené, která musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před a po porodu.³⁵⁴ V současné době probíhá na úrovni EU legislativní proces směřující ke změně směrnice č. 92/85/EHS, přičemž jednou z navrhovaných změn je prodloužení minimální délky mateřské dovolené ze 14 na 18 týdnů.³⁵⁵ V ČR činí délka mateřské dovolené 28 týdnů; 37 týdnů v případě, že zaměstnankyně porodila

³⁴⁹ Seznam těchto činitelů, postupů a pracovních podmínek, který je nutno považovat za neuzavřený, je uveden v příloze směrnice.

³⁵⁰ Čl. 5 a 11 odst. 1 směrnice 92/85/EHS

³⁵¹ Čl. 7 směrnice 92/85/EHS

³⁵² Rozsudek ESD ve věci Criminal proceedings against Alfred Stoeckel (C-345/1989) ze dne 25. července 1991; náleží ÚS ČR sp. zn. 13/94 ze dne 23. listopadu 1994 (publikován pod č. 3/1995 Sb.)

³⁵³ Rozsudek ESD ve věci Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.e.V. (C-421/92) ze dne 5. května 1994

³⁵⁴ Čl. 8 směrnice 92/85/EHS

³⁵⁵ Původní návrh změny směrnice pocházející od Evropské komise počítá s prodloužením mateřské dovolené na 18 týdnů. Po projednání v Evropském parlamentu byl vytvořen další návrh obsahující prodloužení na 20 týdnů a další změny původního návrhu, jako např. zachování peněžité podpory v období mateřské dovolené ve výši 100% měsíční mzdy či průměrného výdělku a zavedení tzv. otcovské dovolené.

zároveň dvě nebo více dětí. V případě přijetí změny směrnice by tedy nebylo nutné zákoník práce v tomto směru novelizovat.

Vzhledem k tomu, že riziko výpovědi může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, stanoví směrnice zákaz propouštění těchto žen trvajících od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem.³⁵⁶ Zákaz výpovědi představuje velmi významný nástroj ochrany žen v období těhotenství a mateřské dovolené, neboť pro ženu je v tomto období obzvláště důležitá existence určité jistoty a finančního příjmu. Soudní dvůr ES ve svých rozhodnutích opakovaně zdůraznil význam zákazu výpovědi těhotným ženám a ženám na mateřské dovolené s ohledem na možné nepříznivé dopady a rizika, která by mohla hrozba výpovědi způsobit, zvláště pak nebezpečí, že těhotné ženy by se z tohoto důvodu mohly uchýlit až k umělému přerušování svého těhotenství.³⁵⁷

Členské státy jsou dále povinny zajistit těhotným ženám a ženám na mateřské dovolené, jakož i ženám převedeným na jinou práci či čerpajícím volno z důvodu nevhodných pracovních podmínek nebo pracovního prostředí odpovídající finanční zabezpečení, ať už ve formě zachování odměny za práci či nároku na odpovídající dávky.³⁵⁸ Dávky jsou přitom ve smyslu směrnice považovány za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušování činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem. V souvislosti s tímto vymezením ovšem směrnice výslovně upozorňuje na to, že v žádném případě neznamená možnost postavit těhotenství a porod na stejnou úroveň s nemocí.³⁵⁹

Adekvátnost finančního zabezpečení představuje složitou otázku, která se již několikrát stala předmětem interpretační činnosti Soudního dvora ES. Ten se ve své judikatuře kloní k názoru, že směrnice v oblasti rovného zacházení „neukládají povinnost zachovat úplnou odměnu pracujících žen v průběhu mateřské dovolené; výše poskytovaných dávek ale nemůže poklesnout na takovou úroveň, která by ohrozila cíl

³⁵⁶ Čl. 10 směrnice 92/85/EHS

³⁵⁷ Rozsudek ESD ve věci Webb v. EMO Air Cargo (C-32/93) ze dne 14. července 1994, odst. 21; Mary Brown v. Rentokil Ltd. (C-394/96) ze dne 30. června 1998, odst. 18

³⁵⁸ Čl. 11 směrnice 92/85/EHS

³⁵⁹ Viz Prohlášení Rady a Komise týkající se čl. 11 odst. 3 směrnice

mateřské dovolené, tj. ochranu pracujících žen v době před porodem a po něm“.³⁶⁰ V případě převedení zaměstnankyně na jinou práci ve smyslu čl. 5 směrnice, SD ES ve věci Parviainen z roku 2010³⁶¹, v němž se stěžovatelka domáhala vyplácení své původní mzdy v plné výši, rozhodl, že zaměstnankyně má nárok na zachování odměny za práci, nikoliv ovšem konkrétní odměny. Tato odměna nemůže být v žádném případě nižší než odměna vyplácená zaměstnancům na pracovním místě, na které je dočasně převedena. Nicméně právo na vyplácení odměny ve výši, kterou průměrně pobírala před svým převedením na jinou práci, soud zaměstnankyni nepřiznal.³⁶²

Členské státy jsou samozřejmě povinny zavést do svých právních řádů opatření, která umožní zaměstnankyním poškozeným v důsledku neplnění povinností vyplývajících ze směrnice uplatnit svá práva soudní cestou nebo se obrátit na jiný příslušný orgán.³⁶³ V souvislosti s právními prostředky ochrany před diskriminací zavedenými členskými státy, zejména pak opatření k ochraně zaměstnankyň před následky protiprávní výpovědi (ve smyslu čl. 10 odst. 3 směrnice) lze upozornit na zajímavé rozhodnutí SD EU ve věci Pontin z roku 2009³⁶⁴ týkající se podmínek, kterým musí vyhovovat zvláštní procesní prostředky poskytnuté právními řády členských států těhotným ženám a ženám na mateřské dovolené pro případ jejich neoprávněného propuštění. Lucemburské právo pro tento případ upravovalo zvláštní procesní prostředek ochrany: žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a znovuzачlenění, jehož podání ovšem bylo podstatně omezeno patnáctidenní prekluzivní lhůtou plynoucí od rozvázání pracovního poměru. Zároveň dle výkladu překládajícího soudu byly v případech neplatného rozvázání pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní vyloučeny všechny ostatní procesní prostředky pracovního práva, včetně žaloby na náhradu škody (které chtěla stěžovatelka využít).³⁶⁵

Soudní dvůr ve věci judikoval, že i když členské státy nejsou podle čl. 12 směrnice povinny přijmout nějaké určité opatření, nic to nemění na skutečnosti, že jimi

³⁶⁰ Rozsudek ESD ve věci Gillespie and others (C-342/93), odst. 20; North Western Health Board v. Margaret McKenna (C-191/03), odst. 50

³⁶¹ Rozsudek SD ES ve věci Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj (C-471/08) ze dne 1. července 2010

³⁶² Parviainen: odst. 50, 58, 73

³⁶³ Č. 12 směrnice 92/85/EHS

³⁶⁴ Rozsudek ESD ve věci Virginie Pontin v. T-Comalux SA (C-63/08) ze dne 29. října 2009

³⁶⁵ Na tomto místě bych ráda podotkla, že lucemburská vláda se ve svém vyjádření s takovým výkladem neztotožňovala; Soudní dvůr nicméně poukázal na nutnost (vyplývající z předchozí judikatury ESD) provést přezkum žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce s přihlédnutím k výkladu podanému překládajícím soudem. Viz Pontin: odst. 34, 38

zvolená opatření musí zajistit účinnou a efektivní soudní ochranu... Členský stát může zavést zvláštní procesní prostředek, pro nějž platí vlastní procesní podmínky; tyto ovšem nesmí být méně příznivé než podmínky obdobných žalob na základě vnitrostátního práva (tzv. zásada rovnocennosti) a nesmějí v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právním řádem ES (tzv. zásady efektivity).³⁶⁶ Podmínky stanovené lucemburským právem pro uplatnění žaloby na určení neplatnosti výpovědi, zejména pak velmi krátká prekluzivní lhůta k jejímu podání, zřejmě nevyhovují posledně zmiňovanému požadavku efektivity; pro zaměstnankyni propuštěnou během jejího těhotenství by totiž bylo velmi obtížné nechat si v tak krátkém čase poskytnout řádnou právní radu či sepsat a podat žalobu.³⁶⁷ Zcela jednoznačně pak soud vyslovil, že právní úpravu, podle níž je předmětná žaloba jediným prostředkem, který má těhotná žena k dispozici ke své ochraně proti nezákonnému propuštění, přičemž všechny ostatní procesní prostředky pracovního práva (jako např. žaloba na náhradu škody) jsou pro ni vyloučeny, je nutno považovat za odporující zásadě rovného zacházení, jestliže všichni ostatní zaměstnanci možnost využít standardních prostředků pracovního práva mají.

Závěrem bych ráda ještě podotkla, že směrnice ve svých úvodních ustanoveních výslovně upozorňuje, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy.

5.2.3 Směrnice o rodičovské dovolené

Podobným způsobem jako směrnice o ochraně těhotných zaměstnankyň souvisí s problematikou rovného zacházení směrnice Rady č. 2010/18/EU o rodičovské dovolené³⁶⁸, která stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů. Uvedená směrnice nahradila s účinkem od 8. března 2012 (do tohoto data jsou členské státy povinny implementovat ustanovení

³⁶⁶ Pontin: odst. 42, 43

³⁶⁷ Pontin: odst. 65

³⁶⁸ Směrnice Rady č. 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

nové směrnice) původní směrnici o rodičovské dovolené z roku 1996 (směrnici č. 96/37/ES).

Původní směrnice stanovila individuální právo pracujících mužů a žen na rodičovské volno při narození či osvojení dítěte po dobu tří měsíců, přičemž poskytnutí rodičovské dovolené je omezeno hranicí osmi let věku dítěte. Po skončení rodičovské dovolené mají zaměstnanci právo vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo.

Znění nové směrnice prodlužuje délku rodičovské dovolené na čtyři měsíce, ovšem s tím, že jeden z těchto měsíců nebude možné převést na druhého rodiče. Nová úprava má podpořit rozdělení péče o děti mezi oba rodiče a přimět více mužů-otců, aby nastoupili na rodičovskou dovolenou. V drtivé většině případů jsou to totiž stále ženy, které přerušují svou pracovní kariéru, aby si vzaly volno z důvodu péče o dítě, u mužů se doposud jedná spíše o výjimečné případy.

Nová směrnice má také zajistit lepší ochranu proti diskriminaci a jednodušší návrat do zaměstnání. Směrnice výslovně prohlašuje, že do její působnosti spadají i zaměstnanci pracující na částečný úvazek, pracovníci se smlouvou na dobu určitou, ale i agenturní zaměstnanci.³⁶⁹ S pracovníkem žádajícím o rodičovskou dovolenou a s pracovníkem, který ji čerpá, nesmí být z tohoto důvodu zacházeno méně příznivě než s ostatními pracovníky. Při návratu z rodičovské dovolené může zaměstnanec požádat o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období. Zaměstnavatel je povinen takovou žádost zvážit a reagovat na ni, vyhovět jí ovšem nemusí.³⁷⁰ V této souvislosti lze upozornit na úpravu § 241 odst. 2 zákoníku práce ČR (zákon č. 262/2006 Sb.), který ukládá zaměstnavateli vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance či zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, s výjimkou případů, kdy mu v tom brání vážné provozní důvody. Tato úprava zřetelně překračuje minimální rámec ochrany požadovaný evropskou směrnicí. Nicméně na poměrně širokou možnost výkladu „vážných provozních důvodů“ u zaměstnavatele již poukázala judikatura českých soudů.³⁷¹

³⁶⁹ Čl. 1 odst. 3 Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené (příloha směrnice 2010/18/EU)

³⁷⁰ Tamtéž, čl. 6 odst. 1

³⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007

K rodičovské dovolené se v minulém roce zajímavým způsobem vyjadřoval Soudní dvůr EU ve věci Chatzi³⁷², v němž došlo jakožto v jednom z prvních rozsudků SD EU k použití a interpretaci ustanovení Charty ZP EU. Stěžovatelka, matka dvojčat, se v případě domáhala přiznání dvojnásobné rodičovské dovolené, tj. poskytnutí rodičovské dovolené na každé dítě zvlášť. Předkládající soud se dotazoval SD EU, zda je nutno čl. 24 Charty ZP EU zakotvující právo dítěte na ochranu a péči nezbytnou pro jeho blaho vykládat v tom smyslu, že zakládá individuální právo dítěte na rodičovskou dovolenou. Soudní dvůr odpověděl, že nikoliv, neboť ustanovení čl. 2 odst. 1 Rámcové dohody o rodičovské dovolené přiznává individuální právo na rodičovské volno výslovně pracujícím mužům a ženám „v zájmu usnadnění sladění rodičovských a pracovních povinností pracujícím rodičům“ a podobně rodičovskou dovolenou vymezuje též čl. 33 odst. 2 Charty ZP EU.³⁷³ Ve světle zásady rovného zacházení je ovšem vnitrostátní zákonodárce povinen zavést takový režim rodičovské dovolené, který bude zohledňovat zvláštní situaci a potřeby rodičů dvojčat.³⁷⁴

5.2.4 Směrnice o práci na částečný úvazek

S problematikou rovného zacházení s muži a ženami úzce souvisí též úprava týkající se zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, neboť této formy často využívají zaměstnanci pečující o děti či závislé osoby s cílem časově skloubit své rodinné a pracovní povinnosti, přičemž se jedná ve většině případů o ženy. Méně příznivé zacházení s pracovníky na částečný úvazek tak může znamenat nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

Zákaz diskriminace pracovníků na částečný úvazek stanoví směrnice Rady č. 97/81/ES týkající se Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC. Podle Rámcové dohody se diskriminací rozumí méně příznivé zacházení s pracovníky na částečný úvazek, pokud jde o pracovní podmínky, ve srovnání s pracovníky na plný úvazek, založené pouze na důvodu, že

³⁷² Rozsudek Soudního dvora EU ve věci Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon (C-149/10) ze dne 16. září 2010

³⁷³ Chatzi: odst. 33-39

³⁷⁴ Chatzi: odst. 75

pracují na částečný úvazek, ledaže by rozdílné zacházení bylo objektivně odůvodněno.³⁷⁵

Diskriminací pracovníků na částečný úvazek se již od 80. let 20. století často věnoval ve své rozhodovací praxi Soudní dvůr ES; pracovníci na částečný úvazek tvořili jednu z prvních skupin zaměstnanců, která byla identifikována jako objekt nepřímé diskriminace. Soudní dvůr se ve svých rozhodnutích vyjadřoval např. k rozdílnému odměňování práce na částečný úvazek³⁷⁶, méně příznivým podmínkám přístupu k zaměstnaneckým systémům sociálního zabezpečení³⁷⁷ či k rozdílnému odměňování práce přesčas zaměstnanců pracujících na částečný úvazek³⁷⁸.

V prvním případě týkajícím se odměňování pracovníků na částečný úvazek (případ Jenkins z roku 1981) Soudní dvůr rozhodl, že jejich odměňování nižší hodinovou sazbou ve srovnání s pracovníky na plný úvazek není v rozporu se zásadou rovného odměňování. Později byl již ovšem ochoten přiznat, že pokud odměna zaplacená pracovníkům na plný úvazek je vyšší než odměna zaplacená pracovníkům na částečný úvazek za stejný počet hodin odpracovaných v rámci zaměstnaneckého pracovního poměru, jedná se o nerovné zacházení.³⁷⁹

Co se týče placení práce přesčas, Soudní dvůr v kauze Helmig z roku 1994 rozhodl v tom smyslu, že odvození zvláštních příplatků za práci přesčas z regulérního úvazku (tj. plného úvazku) nepředstavuje diskriminaci pracovníků na částečný úvazek. Pokud pracovník pracující na zkrácený úvazek ve výši 20 hodin týdně nedostane zvláštní příplatek za hodiny práce odpracované nad tento rámec, nenachází se v méně příznivé situaci než zaměstnanec pracující na plný úvazek (40 hodin týdně), který je ve srovnatelné situaci, tj. odpracuje-li více než 20 hodin týdně, je nadále odměňován stejnou mzdou, tedy bez příplatku za práci přesčas.³⁸⁰

V případě Elsner-Lakeberg z roku 2004 Soudní dvůr vyslovil za neslučitelnou s komunitárním právem úpravu, podle níž učitelé (ať už zaměstnaní na plný či zkrácený úvazek) nepobírali žádnou odměnu za práci přesčas, nepřekročila-li tři hodiny za

³⁷⁵ Čl. 4 Rámcové dohody o práci na částečný úvazek (příloha směrnice 97/81/ES)

³⁷⁶ Např. rozsudek ESD ve věci Jenkins v. Kingsgate (C-98/80) ze dne 31. března 1981

³⁷⁷ Např. rozsudek ESD ve věci Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz (C-170/84) ze dne 13. května 1986

³⁷⁸ Např. rozsudek ESD ve věci Elsner-Lakeberg (C-285/02) ze dne 27. května 2004; Voß (C-300/06) ze dne 6. prosince 2007

³⁷⁹ Rozsudek ESD ve věci Helmig (C-399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93 a 78/93) ze dne 15. prosince 1994, odst. 26

³⁸⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 61

kalendářní měsíc. Soudní dvůr ES konstatoval, že přestože se odměna pro obě skupiny učitelů zdá být stejná, tři hodiny práce přesčas představují větší zatížení pro učitele na částečný úvazek než pro učitele na plný úvazek. Proto by měl být pro prvně jmenovanou skupinu zaměstnanců počet hodin práce přesčas, který zakládá nárok na odměnu, snížen způsobem poměrným k jejich pracovní době.³⁸¹

V kauze Voß z roku 2007 pak Soudní dvůr EU vyloučil úpravu stanovící, že úředníci zaměstnaní na částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální pracovní doby až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své pracovní doby.³⁸² Podobně jako ve výše zmiňovaném případě Helmig dospěl soud k takovému závěru pomocí aplikace srovnání situace pracovníků na částečný úvazek s pracovníky na plný úvazek nacházejícími se ve srovnatelné situaci.

5.3 Judikatura Soudního dvora EU

Na závěr kapitoly o komunitární úpravě rovných příležitostí nelze opomenout význam judikatury Soudního dvora EU, který v rámci odpovědi na předběžné otázky předložené soudy členských států vykládá a podstatným způsobem dotváří komunitární právo. Jeho výklad je přitom pro orgány členských států závazný. S ohledem na nízký počet antidiskriminačních případů řešených soudy ČR představuje judikatura Soudního dvora EU významný pramen poznání antidiskriminačního práva, a z toho důvodu jsou její závěry, jakož i právní argumentace v této práci hojně citovány a rozebírány.

³⁸¹ Elsner-Lakeberg (C-285/02): odst. 17

³⁸² Rozsudek ESD ve věci Ursula Voß v. Land Berlin (C-300/06) ze dne 6. prosince 2007, odst. 44

6 PRÁVNÍ ÚPRAVA A JUDIKATURA V OBLASTI ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V ČR

Závěrečná kapitola práce bude věnována současné právní úpravě rovného postavení mužů a žen v právním řádu ČR, zejména pak úpravě obsažené v nedávno přijatém antidiskriminačním zákoně³⁸³, který představuje komplexní a zastřešující právní předpis v oblasti rovného zacházení a nediskriminace, pokrývající celou řadu diskriminačních důvodů a zakazující diskriminaci v mnoha oblastech života. Před jeho přijetím, kterému předcházela dlouhý a poměrně složitý vývoj, byla úprava rovného zacházení v českém právu omezena pouze na oblast zaměstnání. Navíc vzhledem k tomu, že příslušná ustanovení zákoníku práce z roku 2006 odkazovala na předvídaný, avšak dlouho neexistující předpis, byla tato úprava poněkud neprovázaná a ochrana obětí diskriminace tak byla jednoznačně nedostatečná.

Jelikož se předkládaná práce zaměřuje především na rovné zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání, obsahuje tato kapitola též výklad antidiskriminačních ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), které před přijetím AntZ představovaly hlavní předpisy v oblasti antidiskriminačního práva.

Na závěr se pokusím o rozbor některých rozhodnutí Ústavního soudu, jakož i obecných soudů ČR, ačkoliv v české judikatuře bývá problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace řešena zcela výjimečně. Důvodem je jednak skutečnost, že úprava antidiskriminace a rovného zacházení představuje v českém právním řádu novum, které v české společnosti nemá žádnou tradici a povědomí o něm je velmi nízké. Další příčiny nízkého počtu diskriminačních kauz řešených před českými soudy lze spatřovat v nejistém výsledku soudního řízení, jeho zdlouhavosti, nákladnosti a rovněž možné stigmatizaci osoby domáhající se ochrany před diskriminací. Jak bylo uvedeno již v úvodních kapitolách práce, pojem diskriminace je v naší společnosti stále vnímán vesměs negativně a problematika rovného zacházení bývá často zesměšňována a bagatelizována (zejména např. v případě sexuálního obtěžování atd.).

³⁸³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), byl schválen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR dne 17. června 2009, účinnosti nabyl 1. září 2009.

6.1 Listina základních práv a svobod

Výklad o právní úpravě rovného zacházení v ČR je nutno započít u pramene nejvyšší právní síly, tj. u Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina ZPS“), která je součástí ústavního pořádku ČR. Úvodní ustanovení Listiny ZPS, která garantují rovnost v přístupu k právům a svobodám, představují jakýsi obecný rámeček úpravy rovného zacházení.³⁸⁴

Existence úpravy rovného zacházení v Listině ZPS byla řadou odpůrců antidiskriminačního zákona často používána jako důvod k odmítání jeho přijetí. Nový zvláštní zákon na ochranu před diskriminací byl považován za zbytečný s odkazem na to, že úprava zákazu diskriminace v Listině ZPS je přece dostatečná. S tímto názorem nelze v žádném případě souhlasit. Ačkoliv Listina ZPS obsahuje obecný zákaz diskriminace, nezajišťuje dostatečnou ochranu osob poškozených v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení, neboť nedefinuje základní pojmy v oblasti rovného zacházení a ani nestanoví, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat. Čl. 3 Listiny ZPS lze tedy označit víceméně za deklaratorní.³⁸⁵ Nelze též opomenout skutečnost, že Listina ZPS primárně upravuje tzv. vertikální právní vztahy, tedy vztahy vznikající mezi občanem a státem, nikoliv vztahy mezi osobami soukromého práva navzájem (tj. horizontální právní vztahy). Přímý horizontální účinek ustanovení zakotvujících základní práva je poněkud problematický; dle názoru některých autorů by totiž aplikace zákazu diskriminace z Listiny ZPS v horizontálních vztazích (vzhledem k neohrazenému výčtu diskriminačních důvodů) byla příliš široká a mohla by vést až k absurdním výsledkům.³⁸⁶

Jak opakovaně judikoval Ústavní soud ČR, porušení principu rovnosti se osoba může dovolávat pouze ve vztahu k porušení jiného ústavně chráněného práva.³⁸⁷ V oblasti zaměstnání se bude jednat o porušení některého ze sociálních práv

³⁸⁴ Viz zejm. čl. 1 Listiny ZPS (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), podle něž jsou všichni lidé svobodní a rovni v důstojnosti i právech. Podle čl. 3 odst. 1 Listiny ZPS se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

³⁸⁵ Otáhalová, L., Čížinský, P. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris* (11/2006), str. 64

³⁸⁶ Blíže viz Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy* (3/2011), str. 89

³⁸⁷ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. 15/02 ze dne 21. ledna 2003, publikovaný pod č. 40/2003 Sb. Viz Štefko, M. Zásada rovného zacházení v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *Právník* (4/08)

zakotvených v dalších ustanoveních Listiny ZPS, zejména pak o právo na svobodnou volbu povolání, jakož i přípravu k němu (čl. 26 Listiny ZPS), právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28 Listiny ZPS), právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky pro některé skupiny zaměstnanců (ženy, mladiství, osoby zdravotně postižené – čl. 29 Listiny ZPS). Nutno ovšem dodat, že všech uvedených ustanovení, tj. článku 26, 28 i 29 se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádějí.³⁸⁸

6.2 Antidiskriminační zákon

Jak bylo uvedeno již výše, antidiskriminační zákon (dále jen „AntZ“) představuje komplexní, zastřešující předpis v oblasti rovného zacházení, který zakazuje diskriminaci z mnoha diskriminačních důvodů v širokém spektru společenských vztahů, definuje pojmy související s diskriminací a především pak zakotvuje právní nástroje ochrany před diskriminací. Jeho přijetím se tak podstatně zvýšila úroveň ochrany osob poškozených v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení.

Antidiskriminačním zákonem byla do právního řádu ČR implementována ustanovení příslušných evropských směrnic v oblasti rovného zacházení³⁸⁹, na jejichž nedostatečné provedení byla ČR již několikrát upozorněna Evropskou komisí a ve dvou případech byla dokonce odsouzena Soudním dvorem EU.³⁹⁰ Ostatně právě neplněním povinností plynoucích ČR z členství v EU byla nutnost přijetí AntZ nejčastěji odůvodňována. Podle některých autorů ovšem takové odůvodnění vedlo pouze k tomu, že nová právní úprava byla vnímána jako cizorodá a nepotřebná, zkrátka jako něco, co nám vnucuje EU.³⁹¹ Absence antidiskriminační úpravy ovšem především představovala citelnou mezeru v ochraně individuálních práv zaručených jak ústavním pořádkem ČR, tak řadou mezinárodněprávních dokumentů.

K přijetí AntZ vedla dlouhá a trnitá cesta. První návrh z dílny Ministerstva spravedlnosti z roku 2005 byl odmítnut Senátem a následně i Poslaneckou sněmovnou

³⁸⁸ Viz čl. 41 odst. 1 Listiny ZPS

³⁸⁹ Jejich výčet obsahuje § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona

³⁹⁰ Jednalo se o neprovedení směrnice č. 86/378/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků: rozsudek ESD ve věci Komise v. ČR (C-41/08) ze dne 4. prosince 2008 a směrnice č. 2003/41/ES o zřizování institucí zaměstnaneckého pojištění: rozsudek SD EU ve věci Komise v. ČR (C-343/08) ze dne 14. ledna 2010

³⁹¹ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 41

ČR. Druhý návrh sice prošel oběma komorami Parlamentu ČR (ačkoliv jeho projednávání provázely poměrně bouřlivé diskuse), následně byl ale v květnu 2008 vetován prezidentem republiky, který zákon označil za „zbytečný, kontraproduktivní, nekvalitní a neobsahující nic, co by pro české právo bylo zásadně nové“. Opětovné projednání návrhu zákona bylo posléze Poslaneckou sněmovnou téměř rok odkládáno. Konečně v červnu 2009 Poslanecká sněmovna přehlasovala prezidentské veto a schválila AntZ, který s výjimkou některých ustanovení nabyl účinnosti k 1. září 2009. ČR tak přestala být jediným členským státem EU bez obecného antidiskriminačního zákona.³⁹²

6.2.1 Rozsah právní úpravy, formy diskriminace

Právo na rovné zacházení zakotvené v antidiskriminačním zákoně se uplatní v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, členství a účasti v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a v profesních komorách, dále pro oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, přístupu ke vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.³⁹³ Právem na rovné zacházení se podle AntZ rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které tento zákon stanoví. Mezi zakázané diskriminační důvody AntZ zahrnuje rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor. Tento výčet důvodů, který je nutno považovat za taxativní, zřetelně vychází ze znění čl. 13 Smlouvy o založení ES (dnešní čl. 19 SFEU).

AntZ po vzoru komunitární úpravy rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou, přičemž za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.³⁹⁴ Všechny tyto formy diskriminace, jejichž vymezení vychází z příslušných evropských směrnic v oblasti rovného zacházení, byly již podrobně vysvětleny v kapitole obsahující obecný výklad o diskriminaci a jejích projevech.

³⁹² Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda (9/2009), str. 10

³⁹³ § 1 odst. 1 AntZ

³⁹⁴ Tamtéž, § 2 odst. 2

Diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství byla již na přelomu 80. a 90. let 20. století judikaturou Soudního dvora EU uznána za přímou diskriminaci založenou na pohlaví. Závěry Soudního dvora se následně promítly i do příslušné legislativy (směrnice 2002/73/ES, směrnice 2006/54/ES). Též AntZ uvádí, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství, jakož i z důvodu pohlavní identifikace. Zatímco první dvě charakteristiky mají výslovnou oporu v právu EU, zahrnutí otcovství lze dle kolektivu autorů Komentáře k AntZ považovat „z evropské i komparativní perspektivy za relativně výjimečný krok“.³⁹⁵

Důvod pohlavní identifikace označuje situaci, kdy se ocitá v rozporu tzv. biologické a psychologické pohlaví jedince. Problematika diskriminace z důvodu pohlavní identifikace a následné změny pohlaví byla po dlouhou dobu řešena pouze v judikatuře SD EU, který uznal, že uvedené projevy lze zahrnout pod pojem diskriminace z důvodu pohlaví.³⁹⁶ Až směrnice 2006/54/ES ve své preambuli výslovně prohlásila, že „oblast působnosti zásady rovného zacházení nelze omezit na zákaz diskriminace z důvodu, že osoba je jednoho či druhého pohlaví. S přihlédnutím k účelu a povaze práv, která se snaží chránit, se rovněž vztahuje na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví osoby“.

AntZ upravuje též diskriminační zacházení na základě domnělého důvodu, tedy situaci, kdy bude s osobou zacházeno méně příznivě v důsledku omylu diskriminující osoby ohledně určité její charakteristiky spadající do výčtu zakázaných diskriminačních důvodů. Taková situace může přicházet v úvahu především u důvodu rasy a etnického původu či sexuální orientace (např. diskriminace osoby tmavší barvy pleti z důvodu mylného závěru diskriminující osoby, že se jedná o Roma, atd.).³⁹⁷

6.2.2 Výjimky ze zásady rovného zacházení

AntZ obsahuje celou řadu přípustných forem rozdílného zacházení, a to např. z důvodu pohlaví, věku či náboženského vyznání; v některých oblastech (např. v

³⁹⁵ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 142

³⁹⁶ Rozsudek ESD ve věci P. vs. S and Cornwall County Council (C-13/94) ze dne 30. dubna 1996; Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions (C-423/04) ze dne 27. dubna 2006

³⁹⁷ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 149

sociálním zabezpečení či přiznávání a poskytování sociálních výhod) je rozdílné zacházení přípustné i z ostatních důvodů za předpokladu, že je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.³⁹⁸

Z hlediska pohlaví jsou důležité zejména výjimky týkající se ochranného zákonodárství pro ženy, podstatných a určujících požadavků k výkonu práce, pozitivních opatření a rozdílného zacházení souvisejícího se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. V souvislosti s pozitivními opatřeními, tj. opatřeními, jejichž cílem je „předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k jednomu či druhému pohlaví a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti“, je nutno upozornit na skutečnost, že ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší než kvality ostatních současně posuzovaných osob.³⁹⁹ Takové omezení tedy zjevně nepřipouští tzv. politiku tie-breaku (tj. případ, kdy při rovnocenné kvalifikaci obou hodnocených osob rozhodne o „vítězi“ kritérium příslušnosti k méně zastoupené skupině) a shoduje se s prostorem vymezeným pro pozitivní akce Soudním dvorem EU ve věcech Kalanke a Marshall.⁴⁰⁰

6.2.3 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Patrně nejvýznamnější součástí úpravy AntZ představuje úprava právních prostředků ochrany před diskriminací. V § 10 AntZ zavádí novou speciální žalobu, jejímž prostřednictvím se osoby poškozené v důsledku porušení práva na rovné zacházení mohou u soudu domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiznání přiměřeného zadostiučinění, popř. též náhrady nemajetkové újmy v penězích. Tato nová úprava znamená zásadní změnu v možnostech ochrany obětí diskriminace, které se před její účinností mohly domáhat nápravy pouze obecnou žalobou na ochranu osobnosti podle § 11 a následujících ustanovení občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., dále jen „ObčZ“). Takový stav ovšem zdaleka nebyl vyhovující, neboť soudy opakovaně zamítaly takové žaloby s odůvodněním, že osobnostní práva jsou pojmově spjata s individuální osobností, a

³⁹⁸ § 7 odst. 1 AntZ

³⁹⁹ § 7 odst. 2 a 3 AntZ

⁴⁰⁰ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 241

tudíž podřaditelný pod úpravu ObčZ může být pouze zásah cílený na konkrétní osobu, nikoliv zásah vyjádřený jen obecnou formou.

Tento přístup změnil až judikát Nejvyššího soudu ČR (dále jen „NS“) týkající se případu rasové diskriminace.⁴⁰¹ NS v něm rozhodl, že „úprava ochrany osobnosti fyzických osob je rozvinutím příslušných ústavních principů, včetně zákazu diskriminace založené na jakémkoli důvodu... K zásahům do osobnostních práv fyzické osoby může dojít nejen jejich zacílením vůči individualizované osobě, ale i zásahy, které jsou vyjádřeny obecnou formou, a vztahují se tak na množinu vymezených fyzických osob.“⁴⁰²

Ustanovení § 10 AntZ představuje speciální úpravu ve vztahu k § 13 ObčZ upravujícímu nároky při zásahu do osobnostních práv, z čehož vyplývá, že úprava § 13 ObčZ se použije pouze v případech diskriminace mimo působnost AntZ.⁴⁰³ Způsoby nápravy upravené v § 10 AntZ a v § 13 ObčZ se přitom v podstatě shodují, tj. upuštění od neoprávněných zásahů, odstranění jejich následků a přiměřené zadostiučinění, popř. též náhrada nemajetkové újmy v penězích, která se dle AntZ poskytuje v případě, že by se ostatní způsoby nápravy nejevily postačujícími, a to především proto, že byla v důsledku diskriminace „ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti“.⁴⁰⁴

Náhrada nemajetkové újmy v penězích je tedy, pokud bychom se drželi doslovného výkladu předmětného ustanovení, koncipována pouze jako výjimka ze zásady, podle níž se nemajetková újma v penězích nehradí. Jak ovšem poukazuje Z. Kühn, takový přístup není s ohledem na nutnost eurokonformního výkladu vnitrostátní legislativy a na související judikaturu Soudního dvora EU (zejména rozhodnutí ve věci Von Colson – viz výše) možný. Způsoby nápravy musí dle požadavků komunitárního práva poskytovat žalobci skutečnou a účinnou ochranu a zároveň plnit jistou odstrašující funkci vůči eventuálním dalším škůdcům. Kromě toho je rovněž nezbytné přihlídnout k okolnosti, že „antidiskriminační žaloba se kvalitativně odlišuje od běžné žaloby proti zásahu do osobnosti fyzické osoby. Podáním žaloby podle § 10 AntZ totiž

⁴⁰¹ Rozsudek NS ČR sp. zn. 30 Cdo 1630/2004 ze dne 30. dubna 2005. Namítaná diskriminace měla formu obtěžování: ve veřejných prostorách restaurace byla umístěna socha postavy, která v ruce držela baseballovou pálku s nápisem „Na cikány...“

⁴⁰² Strupek, D. K právu na ochranu osobnosti při zásahu vyjádřeném obecnou formou. Bulletin advokacie (11-12/2005), str. 70-71

⁴⁰³ Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. Právní rozhledy (3/2010), str. 77

⁴⁰⁴ § 10 odst. 2 AntZ; podobně též § 13 odst. 2 ObčZ

žalobce chrání nejen práva svá, ale nepřímou, prostřednictvím faktického precedentního účinku judikatury, též práva neurčitěho okruhu dalších osob, které jsou nebo mohou být v obdobných situacích diskriminovány⁴⁰⁵.

Rozsah možných právních prostředků ochrany před diskriminací zakotvených AntZ kritizovaly především nevládní organizace zabývající se pomocí obětem diskriminace jako omezený.⁴⁰⁶ Konkrétně pak zmíněné organizace AntZ vytýkají především absenci možnosti podat tzv. žalobu ve veřejném zájmu a scházející výslovnou úpravu alternativního řešení diskriminačních sporů, kterým by mohla být např. mediace.

Žaloba ve veřejném zájmu, jak už napovídá její název, je právním institutem, který slouží k ochraně veřejného zájmu. Je možno jej využít jak v případě zásahu do práv určité skupiny osob (pak mluvíme o tzv. *actio popularis*), tak v případech, kdy neexistuje individuálně určený subjekt, jehož práva byla porušena, avšak je zřejmé, že došlo k nežádoucímu zásahu do veřejného zájmu.⁴⁰⁷ Ačkoliv je zákaz diskriminace směřován primárně do oblasti soukromého práva, zájem na zachování rovného zacházení lze zajisté považovat za legitimní zájem celé společnosti, který musí být efektivním způsobem chráněn.⁴⁰⁸

Hlavní výhodou tzv. *actio popularis* (tedy žaloby podávané v případě, že byla diskriminačním jednáním zasažena práva více osob – typicky se jedná např. o diskriminační inzerci či systematické porušování práv zaměstnanců ze strany velkých společností) představuje především posílení postavení žalobce, který v diskriminačních sporech bývá zpravidla slabší stranou, a dále pak skutečnost, že z rozhodnutí soudu by měl prospěch větší počet poškozených osob. Dopad řešených soudních případů pro společnost by tak byl mnohonásobně větší než v případě individuálních sporů. Vzhledem k výše uvedenému by zakotvení možnosti podat *actio popularis* mohlo rovněž významně ulehčit soudům; systémové řešení diskriminačních kauz týkajících se

⁴⁰⁵ Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy* (3/2010), str. 81-82

⁴⁰⁶ Viz Stanovisko nevládních organizací k návrhu zákona o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) vydané v rámci programu GARDE – Globální odpovědnost Ekologickým právním servisem (dostupné na www.responsibility.cz)

⁴⁰⁷ Koukalová, J. Význam žaloby ve veřejném zájmu v oblasti ochrany před diskriminací. *Via Iuris – Bulletin pro právo ve veřejném zájmu ONLINE*, publikováno 16. ledna 2008 (dostupné na www.viaiuris.cz)

⁴⁰⁸ Tamtéž

většího počtu osob v rámci jednoho soudního řízení by jistě znamenalo efektivnější a časově hospodárnější alternativu k rozhodování o každé individuální žalobě samostatně.

Pro oběti diskriminačního zacházení by rovněž bylo vhodné zavést možnost alternativního řešení sporu formou např. mediace, která představuje bezpochyby vhodnější a pro obě strany šetrnější alternativu k řešení sporu v soudním procesu, který je časově i finančně náročnější, a navíc většinou vede ke zbytečnému vyostření situace a naprostému zničení dosavadních vztahů.⁴⁰⁹ Mediace by tak (stejně jako výše uváděná možnost podání žaloby ve prospěch většího množství poškozených osob) mohla přispět k odbřemenění přetížených českých soudů, na jejichž konečný verdikt je v současné době často nutno čekat až několik let. Legislativní zakotvení mediace v platném právním řádu ČR ovšem (s výjimkou mediace zavedené v trestním právu zákonem č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě) stále chybí.⁴¹⁰

6.2.4 Účast nevládních organizací

Směrnice 2006/54/ES ukládá členským státům přijmout opatření, která zajistí, aby sdružení, organizace a jiné právnické osoby, které mají oprávněný zájem na dodržování zásady rovného zacházení, byly zmocněny účastnit se řízení určených pro vymáhání plnění povinností vyplývajících ze směrnice jménem nebo na podporu kterékoli oběti diskriminace.⁴¹¹ Podle § 11 AntZ mohou právnické osoby zabývající se ochranou obětí diskriminace pouze poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací, popř. mohou též podat příslušným úřadům, které vykonávají dohled nad dodržováním právních předpisů v oblasti rovného zacházení, podněty k provedení kontroly či k zahájení správního řízení. Oprávnění podat žalobu za oběť diskriminace či ji zastupovat v soudním řízení požadované komunitárním právem ale nevládní organizace podle znění AntZ výslovně nemají (resp. toto ustanovení bylo

⁴⁰⁹ Viz Stanovisko nevládních organizací k návrhu zákona o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) vydané v rámci programu GARDE – Globální odpovědnost Ekologickým právním servisem (dostupné na www.responsibility.cz)

⁴¹⁰ Dle názoru odborníků na občanské právo procesní v právním řádu ČR sice neexistují překážky, které by bránily rozvoji řešení sporů formou mediace, přesto by bylo vhodné některé otázky související s procesem mediace legislativně upravit, především pak např. postavení osoby mediátora (tj. nezávislé osoby, která má osobám ve sporu pomoci nalézt oboustranně přijatelné kompromisní řešení) či povahu a obsah dohody o mediaci, na jejímž základě mediace probíhá. Viz např. Zoulík, F. Mediace jako alternativa soudního sporu. Bulletin advokacie (8/2011)

⁴¹¹ Čl. 17 odst. 2 směrnice č. 2006/54/ES

v průběhu legislativního procesu z textu návrhu zákona vypuštěno). V praxi nicméně k zastupování poškozených osob nevládními organizacemi (s ohledem na skutečnost, že tyto zpravidla disponují zaměstnanci s právnickým vzděláním) poměrně často dochází.⁴¹²

6.2.5 Veřejný ochránce práv jako „equality body“

Součástí antidiskriminačního zákona je rovněž změna zákona o Veřejném ochránci práv (zákon č. 347/1999 Sb.) obsažená v části druhé zákona, podle níž je veřejnému ochránci práv svěřena působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Uvedená úprava je naplněním požadavku čl. 20 směrnice č. 2006/54/ES, která ukládá členským státům pověřit určitou instituci podporou rovného zacházení. Může se přitom jednat o instituci již existující či nově zřízenou, základní předpoklad ovšem představuje nezávislost instituce především ve vztahu ke způsobu jejího zřízení, ustanovování jejích orgánů a způsobu jejího financování.

Pověření ombudsmana agendou v oblasti rovného zacházení již od počátku provázely nejrůznější dohady. Patrně nejčastěji zaznívající výtku představovala nesystémovost svěřených pravomocí směřujících do vztahů soukromoprávní povahy instituci, která primárně slouží kontrole orgánů veřejné správy, a pohybuje se tudíž ve sféře veřejnoprávních vztahů.⁴¹³ Důvodová zpráva k AntZ vysvětluje zvolení dané alternativy postavením ombudsmana jako nezávislé instituce, která již dlouho působí v oblasti ochrany lidských práv a svobod, a také skutečností, že v ČR v současné době neexistuje žádná jiná vhodná instituce, které by mohla být agenda svěřena v celém rozsahu. Nejvhodnějším řešením by zajisté bylo vytvoření zcela nového orgánu na podporu rovného zacházení s jasně vymezenými pravomocemi, což je ovšem s ohledem na současný stav veřejných financí patrně politicky neprůchodné.

Při stanovení rozsahu kompetencí veřejného ochránce práv v oblasti rovného zacházení český zákonodárce nešel nad rámec minimálního rozsahu stanoveného směrnicí o rovném zacházení, tj. poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení, provádění nezávislých studií, zveřejňování

⁴¹² Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 178

⁴¹³ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 325

nezávislých zpráv a doporučení a výměna informací s příslušnými evropskými orgány. Metodickou pomocí se rozumí zejména poskytování právních rad na základě žádosti osob, které tvrdí, že byly diskriminovány v oblasti věcné působnosti AntZ. Rozhodně ji ovšem nelze vykládat v tom smyslu, že by zahrnovala zastupování jednotlivců v soudním či jiném řízení.⁴¹⁴

6.2.6 Úprava přesunu důkazního břemene

Přijetím AntZ došlo též k významné změně úpravy institutu přesunu důkazního břemene obsažené v § 133a občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb., dále jen „OSŘ“). Toto ustanovení se ve své úplně původní podobě vztahovalo pouze na případy diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních záležitostech, přičemž skutečnosti tvrzené diskriminace se považovaly za prokázané, ledaže žalovaný prokázal, že k diskriminaci nedošlo. Po následné novelizaci OSŘ bylo uvedené ustanovení poněkud zpřesněno a jeho působnost byla rozšířena na další diskriminační důvody upravené příslušnými evropskými směrnici⁴¹⁵; toto znění nicméně nadále působilo značné interpretační a aplikační potíže, neboť vyvolávalo dojem, že žalobce je ve sporu zcela zbaven důkazní povinnosti. Takový výklad ovšem jednoznačně odmítl Ústavní soud ČR v nálezu zabývajícím se ústavností § 133a OSŘ⁴¹⁶, v němž rozhodl, že přesun důkazního břemene v žádném případě není úplný ani automatický a nezbavuje žalující stranu ve sporu povinnosti tvrdit a poskytnout důkazy k podložení svých tvrzení. Patrně i tato judikatura poukázala na potřebnost dalších legislativních úprav institutu přeneseného důkazního břemene.⁴¹⁷

Po novelizaci provedené AntZ již ustanovení § 133a zcela jasně stanoví, že „pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, ...je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“. Povinnost tvrdit a navrhopvat důkazy na podporu svých tvrzení tak v první řadě tíží žalobce, který je povinen prokázat tzv.

⁴¹⁴ Tamtéž, str. 326 a násl.

⁴¹⁵ Podle novelizovaného § 133a odst. 1 OSŘ „skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“.

⁴¹⁶ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006 (publikován pod č. 419/2006 Sb.)

⁴¹⁷ Štefko, M. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. Právo pro podnikání a zaměstnání (9/2008), str. 7

prima facie diskriminaci (diskriminaci na první pohled). Pouze ohledně pohnutky znevýhodňujícího zacházení přechází důkazní břemeno na žalovaného, který je povinen prokázat, že jeho jednání nebylo motivováno některým z diskriminačních důvodů.⁴¹⁸ Znění zakotvené AntZ tak lze jednoznačně považovat za legislativně jasnější a kvalitněji implementující požadavky příslušných evropských směrnic.

6.3 Úprava rovného zacházení v zákoníku práce

Pro oblast rovného zacházení je nadále významná rovněž úprava obsažená v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „ZP“), který společně se zákonem o zaměstnanosti (viz dále) před přijetím AntZ představoval klíčový předpis pro oblast antidiskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích. Jeho úprava nicméně vytváří pouze jakýsi obecný rámec práva na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích; ohledně konkrétních definic pojmů, vymezení forem diskriminace, výjimek ze zásady rovného zacházení a právních prostředků ochrany odkazuje ZP na AntZ, což vzhledem ke značnému zdržení při schvalování AntZ po dlouhou dobu znamenalo podstatnou mezeru v právní úpravě rovného zacházení, jakož i v právním řádu ČR vůbec.

ZP řadí zásadu rovného zacházení mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, jejichž dodržování v oblasti pracovních podmínek včetně odměňování, v oblasti odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání je povinen zajistit zaměstnavatel.⁴¹⁹ Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až do jejich skončení a s ohledem na § 1 písm. d) ZP i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.

Princip rovného odměňování upravuje ZP v § 110, podle nějž za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.⁴²⁰ Uvedené ustanovení dále obsahuje vymezení, způsob a kritéria posuzování, zda se jedná o stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty.

⁴¹⁸ Takový výklad vyplývá též ze související judikatury Soudního dvora EU: zejména rozsudek ESD ve věci Danfoss (109/88) ze dne 17. října 1989; Nikoloudi (C-196/02) ze dne 10. března 2005

⁴¹⁹ § 13 odst. 2 písm. b), c), § 16 ZP

⁴²⁰ Uvedené ustanovení je nutno podle § 2 odst. 1 ve spojení s § 363 odst. 1 ZP považovat za kogentní; možnost odchýlení se ve prospěch zaměstnance nelze v tomto případě využít, neboť odchýlení se ve prospěch jednoho zaměstnance znamená nerovnost vůči jinému zaměstnanci. Viz Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: Linde, 2008, str. 350

Mezi tato kritéria patří složitost, odpovědnost a namáhavost práce, dále pracovní podmínky, pracovní výkonnost a výsledky práce. Na tomto místě bych se ráda zastavila především u dvou posledně zmiňovaných hledisek, která do hodnocení vnášejí značný subjektivní prvek, neboť se posuzují mj. dle kvality prováděných prací, pracovních schopností a množství a kvality odvedené práce. Zde se ZP dostává do jisté diskrepance s čl. 157 odst. 2 SFEU, která při hodnocení práce vychází ze striktně objektivních kritérií (tj. z obsahu pracovního úkolu, nikoliv z kvalit pracovníka, který jej vykonává). ZP naopak směřuje objektivní hlediska se subjektivními, a tak do značné míry znemožňuje srovnání; bude totiž patrně takřka nemožné najít dva jedince s naprosto shodnými dovednostmi a pracovními výkony.⁴²¹ Tento nedostatek se již ostatně stačil projevit v judikatuře českých soudů týkající se diskriminace v odměňování (viz dále).

Princip rovného odměňování se dle znění ZP vztahuje na „všechny zaměstnance u zaměstnavatele“, z čeho lze dovést možnost srovnání mezd zaměstnanců pouze v rámci jednoho zaměstnavatele. Jak bylo ovšem naznačeno výše, Soudní dvůr EU ve své judikatuře za určitých podmínek umožnil překročit hranice zaměstnavatele při srovnávání mezd, ovšem za předpokladu identifikace „jednoho zdroje“ nerovného zacházení, který bude možno činit odpovědným za nastalou nerovnost.

S problematikou rovného zacházení úzce souvisí rovněž ochrana osobních práv zaměstnance v ZP, zejména pak ustanovení § 316 odst. 4, jež zakazuje zaměstnavateli vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce, mj. se jedná o údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a sexuální orientaci. Takové informace smí zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat pouze v případech, kdy je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, nebo v případech, kdy to stanoví ZP či zvláštní právní předpis. Vyžadování údaje např. o počtu a věku dětí by tak mohlo být zaměstnavatelem odůvodněno např. omezenou možností vysílat zaměstnance pečující o malé děti na pracovní cesty mimo obvod pracoviště a bydliště či zákazem nařizovat takovým zaměstnancům práci přesčas.⁴²²

V souvislosti s rovným postavením těhotných zaměstnankyň, jakož i zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti lze poukázat též na zvláštní úpravu

⁴²¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 382

⁴²² § 240 a § 241 odst. 3 ZP

pracovních podmínek těchto skupin zaměstnanců obsaženou v § 238 a následujících ustanoveních ZP. Tato ustanovení zaručují jisté výhody a rozdílné zacházení těhotným pracovnícím a rodičům pečujícím o děti s ohledem na existenci ospravedlnitelného zájmu na ochraně zdraví matky a jejího dítěte, jakož i na vytvoření vhodných podmínek pro výchovu a zdravý vývoj dětí zaměstnanců, a jako taková představují přípustnou výjimku ze zásady rovného zacházení, prosazovanou též na mezinárodní a komunitární úrovni (viz výše). Je ovšem nezbytné upozornit, že zmíněná ochranná ustanovení nesmí v souladu s komunitárním standardem v žádném případě vyústit v méně příznivé zacházení s uvedenými skupinami zaměstnanců.

6.4 Úprava rovného zacházení v zákoně o zaměstnanosti

Poslední z probíraných právních předpisů ČR na poli rovného zacházení bude představovat zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., dále jen „ZoZ“), který před účinností AntZ obsahoval patrně nejúplnější a nejpodrobnější úpravu zákazu diskriminace, zahrnující jak definice jednotlivých forem a projevů diskriminace, tak vymezení právních prostředků ochrany. ZoZ upravuje zákaz diskriminace v souvislosti s uplatňováním práva na zaměstnání, tedy v oblasti vztahů předcházejících vzniku konkrétního pracovněprávního poměru. Jedná se tedy zejména o průběh a obsah výběrových řízení a přijímacích pohovorů do zaměstnání, o účast v rekvalifikačních kurzech či o podobu pracovní inzerce (viz dále).

ZoZ zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě celé řady diskriminačních důvodů, mezi nimiž na prvním místě stojí pohlaví; jako zvláštní diskriminační důvod je výslovně jmenován i manželský nebo rodinný stav či povinnosti k rodině. Za diskriminaci se považuje rovněž obtěžování, sexuální obtěžování a jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.⁴²³

ZoZ dále ve shodě s komunitární úpravou a úpravou AntZ upravuje výjimky ze zásady rovného zacházení, tj. pozitivní opatření a tzv. podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání. V ZoZ lze nalézt též úpravu jednotlivých nároků,

⁴²³ § 4 odst. 2 ZoZ

kteře má fyzická osoba v případě porušení práva na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání, jimiž jsou již tradičně právo domáhat se upuštění od diskriminačního jednání, odstranění jeho následků a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, popř. náhrady nemajetkové újmy v peněžích. Poměrně komplikovaný problém po přijetí AntZ představuje vztah nároků podle jednotlivých předpisů, jelikož ve vzájemném vztahu obou předpisů bude velmi obtížné určit, který z nich představuje lex specialis. Věcná působnost ZoZ se totiž částečně překrývá s působností AntZ, výčet zakázaných diskriminačních důvodů obsažený v ZoZ je ovšem podstatně širší. Z. Kühn považuje za jediné smysluplné řešení tohoto problému uplatňování nároků dle ZoZ pouze v případě diskriminace na základě diskriminačních důvodů nepokrytých AntZ.⁴²⁴ Ve zbytku diskriminačních důvodů (tedy důvodů obsažených jak v ZoZ, tak v AntZ) se tak patrně úprava ZoZ stala obsoletní.⁴²⁵

V souvislosti s úpravou rovného zacházení a zákazu diskriminace v ZoZ stojí za zmínku rovněž § 12, podle něhož je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno mj. činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Zmiňovaná úprava směřuje především k zákazu pracovních nabídek obsahujících výslovně diskriminující podmínky („na místo právníka přijmeme muže do 30 let“); řada inzerátů může ovšem vykazovat skrytou diskriminaci. Mohlo by se jednat např. o nepřímou diskriminující požadavek časové flexibility, který sice nikoho výslovně nevyklučuje z možnosti ucházet se o zaměstnání, nicméně je zřejmé, že takovému požadavku mohou např. ženy s malými dětmi jen těžko vyhovět.⁴²⁶

Podle § 12 odst. 2 nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců vyžadovat mimo jiné informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Takovými údaji by byly např. informace o manželském či rodinném stavu, o počtu dětí atd., jejichž potřebnost je zaměstnavatel na žádost uchazeče o zaměstnání povinen

⁴²⁴ Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. Právní rozhledy (3/2010), str. 78

⁴²⁵ Tamtéž

⁴²⁶ Výskytu diskriminace v pracovní inzeraci se v poslední době věnoval např. „Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzeraci“ z 15. června 2011 (sp. zn. 110/2010/DIS/MČ) dostupný na www.ochrance.cz. V rámci výzkumu bylo v období od 1. do 7. dubna 2011 podrobeno analýze za účelem zjištění případných diskriminačních požadavků na uchazeče celkem 12 044 inzerátů. Výzkum ukázal, že výskyt diskriminace v pracovní inzeraci není v ČR ojedinělým jevem: 16,9 % analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních požadavků. Inzeráty byly přitom nejčastěji diskriminační na základě věku a pohlaví.

prokázat (např. nutností vysílat zaměstnance na pracovní cesty mimo obvod bydliště a pracoviště aj. – viz výše výklad k § 316 odst. 4 ZP).

6.5 Judikatura českých soudů v oblasti rovného zacházení s muži a ženami

Úvodem výkladu pojednávajícího o judikatuře českých soudů v oblasti rovného zacházení s muži a ženami je nutno upozornit na minimální výskyt diskriminačních kauz v rozhodovací praxi českých soudů. Jak bylo naznačeno již výše, důvod je zajisté možno spatřovat především v krátké historii antidiskriminačních legislativních ustanovení, která začala být do našeho právního řádu vkládána až pod vlivem nutnosti harmonizovat české právo s komunitární právní úpravou na konci 90. let 20. století v souvislosti s připravovaným členstvím ČR v EU. Antidiskriminační spory tak nemají v ČR (ve srovnání zejména se státy západní Evropy či USA) téměř žádnou tradici a povzbudivě jistě nepůsobí ani výsledky doposud proběhlých řízení.

6.5.1 Ústavní soud: dva případy diskriminace mužů pečujících o děti

Výklad pojednávající o konkrétních judikátech českých soudů započnu u dvou případů řešených ÚS ČR, které spojuje několik společných znaků: v obou případech se jednalo o tvrzenou diskriminaci v oblasti sociálního zabezpečení (jmenovitě v oblasti rozdílných podmínek pro přiznání důchodu) a v obou případech byly stěžovateli muži.

V prvním nálezu⁴²⁷ ÚS ČR posuzoval ústavnost úpravy, podle které se pro účely důchodového pojištění muži považovali za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let, jen pokud podali včas přihlášku k účasti na pojištění, kdežto ženy takovou podmínkou omezeny nebyly. ÚS ČR poté, co shledal skutečně rozdílné zacházení se dvěma skupinami osob zúčastněnými na důchodovém pojištění, poukázal na to, že zákonodárce má určitý prostor k úvaze, zda určitou formu rozdílného (resp. preferenčního) zacházení zakotví.⁴²⁸ Zákonodárce přitom ovšem musí dbát na to, aby zvýhodňující přístup byl založen na objektivních a rozumných důvodech (tj. aby zde byl určitý legitimní cíl) a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení existoval vztah přiměřenosti. ÚS uvádí, že ačkoliv napadané ustanovení sleduje legitimní cíl účelného hospodaření

⁴²⁷ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006 (publikován pod č.405/2006)

⁴²⁸ Viz nález ÚS ČR sp.zn. Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. ledna 2003 (publikován pod č. 40/2003 Sb.)

s veřejnými prostředky (tj. zabránit dvojímu započtení jedné a téže doby pojištění více pojištěncům), konkrétní řešení nelze považovat za přiměřené, neboť zakládá výraznou nerovnost mezi pohlavími a diskriminaci mužů pečujících o dítě ve věku do čtyř let.⁴²⁹ Dle ÚS disponují stát a jeho orgány patrně i „jinými možnostmi, jak včas zjistit či obstarat pro danou problematiku relevantní informace (např. s využitím stávajících databází), aniž by nad míru únosnou podstatě věci musely vyžadovat součinnost oprávněného subjektu, dotýkat se prostoru jeho svobody a ve svém důsledku jej diskriminovat“.⁴³⁰ Soud nepřijal ani argumenty MPSV o „praktičnosti“ dané úpravy, která odráží ve společnosti panující stav, kdy se o malé děti ve většině případů starají právě jejich matky. S ohledem na výše uvedené ÚS rozhodl, že se jedná o diskriminaci ve smyslu čl. 3 Listiny ZPS, zejména ve vztahu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří podle čl. 30 Listiny ZPS, a napadené ustanovení zrušil.

Vehemence, s jakou se ÚS postavil na stranu znevýhodněných mužů ve výše uvedeném případě, je poněkud zarážející především ve srovnání s přístupem ÚS vyjádřeném v následujícím rozebíraném nálezu, který se týká odlišných pravidel pro stanovení důchodového věku pro muže a ženy.⁴³¹ Předmětem ústavní stížnosti se zde stalo ustanovení § 32 zákona o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb.), které stanoví odlišný důchodový věk v závislosti na počtu vychovaných dětí pouze pro ženy. ÚS ČR v něm zcela v rozporu s předchozím případem shledal, že existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup, ačkoliv je na první pohled zřejmé, že zásah do práv stěžovatelů je neporovnatelně větší než v předchozím případě, kdy mužům právo upřeno nebylo, jeho využití bylo pouze ztíženo provedením několika jednoduchých administrativních úkonů. Rozdílný verdikt soudu nepochybně odráží značnou citlivost otázky jakýchkoliv změn důchodového systému a rozsáhlé ekonomické a společenské dopady, které by změna důchodového věku nutně musela přinést, ale rovněž absenci jakékoliv koncepce antidiskriminační judikatury ÚS ČR.⁴³²

Na nedostatečné a vnitřně poněkud rozporné odůvodnění zmíněného rozhodnutí upozornili např. Z. Kühn a M. Bobek.⁴³³ ÚS skutečně nabízí jen velmi stručné

⁴²⁹ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006 (publikován pod č.405/2006), odst. 29

⁴³⁰ Tamtéž, odst. 30

⁴³¹ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007 (publikován pod č. 341/2007 Sb.)

⁴³² Viz Kühn, Z., Bobek, M. Odůvodňovat? K čemu? Nesnesitelná lehkost antidiskriminační judikatury Ústavního soudu. (dostupné na: <http://jinepravo.blogspot.com>)

⁴³³ Tamtéž

odůvodnění obsahující na prvním místě argumenty ekonomického charakteru, tj. že „řešení nerovného postavení mužů a žen v rámci důchodového pojištění je nutno hledat v rámci komplexní a moudře načasované úpravy celého systému důchodového pojištění, při nalezení sociálně únosných a ekonomicky přijatelných hledisek, která je třeba stanovit spíše v rámci celkové reformy důchodového systému“⁴³⁴, a dále argument snížení úrovně ochrany, tedy že zrušení odstupňování důchodového věku dle počtu vychovaných dětí pouze pro ženy by znamenalo odstranění výhody pro ženy, aniž by muži nabyli jiných výhod.⁴³⁵ Posledně jmenovaná argumentace ÚS nicméně v kontextu rozhodnutí nepůsobí příliš přesvědčivě ani vhodně.⁴³⁶

ÚS lze dále vytýkat, že se v rozhodnutí nevěnuje klíčové otázce související se zohledňováním počtu vychovaných dětí při stanovení důchodového věku pouze u žen, a to zda se jedná o reflexi biologických rozdílů mezi mužem a ženou (v tom případě by rozdílné zacházení bylo spíše ospravedlnitelné), či zda jde o jakési „ocenění“ péče o děti, přičemž v tomto případě by úprava měla být z hlediska pohlaví neutrální.⁴³⁷

ÚS také nedostatečně rozlišuje mezi stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy a snižováním důchodového věku dle počtu vychovaných dětí. Zatímco odlišný důchodový věk pro muže a ženy se uplatňuje v důchodových systémech řady evropských zemí, institut snižování důchodového věku v závislosti na počtu vychovaných dětí se vyskytuje vedle ČR pouze na Slovensku.⁴³⁸

Na závěr bych ráda v zájmu srovnání zmínila rozsudek ESpLP ve věci Andrle ze začátku roku 2011, v němž se ESpLP zabýval shodnou problematikou, tj. snižováním důchodového věku žen v závislosti na počtu vychovaných dětí, a to na základě stížnosti českého státního občana, pana Andrle, který v dané úpravě spatřoval diskriminaci ve smyslu čl. 14 EÚOLP. ESpLP se ve svém rozhodnutí postavil na stranu ČR, která předmětnou úpravu zdůvodňovala především jejími historickými a společenskými kořeny a odvolávala se též na nutnost upravit důchodový věk až v rámci plánované komplexní důchodové reformy. Soud akceptoval argument vlády ČR, že zvýhodňující

⁴³⁴ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007 (publikován pod č. 341/2007 Sb.), odst. 36

⁴³⁵ Tamtéž, odst. 33

⁴³⁶ Koldinská, K. Gender a sociální právo-Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 171

⁴³⁷ B. Havelková se v této souvislosti domnívá, že vzhledem odkazu na „vychované“ děti je druhá varianta pravděpodobnější. Viz Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)

⁴³⁸ Tamtéž

přístup k ženám v oblasti důchodového pojištění byl odůvodněn požadavkem kompenzovat ženám jejich znevýhodněné postavení na pracovním trhu a ve společnosti vůbec, a že vzhledem k pomalému zlepšování situace a přetrvávajícímu rodinnému modelu v ČR (tj. modelu, kdy žena pečuje o rodinu a domácnost a zároveň pracuje na plný úvazek), zůstává tento požadavek i nadále opodstatněný.⁴³⁹

6.5.2 Příklad diskriminace v odměňování

Ačkoliv Soudní dvůr EU řešil stížnosti na nerovné odměňování již od 70. let 20. století, před českými soudy se jeden z prvních případů mzdové diskriminace ocitnul až v roce 2005.⁴⁴⁰ Ženou stěžující si na nedodržení zásady rovného odměňování zde byla žena pracující jako ekonomka v makléřské společnosti; svou mzdu přitom porovnávala se mzdou muže, jenž zastával zmíněnou pozici před ní. Mzda její mužského předchůdce byla výrazně vyšší, což stěžovatelka připisovala diskriminaci na základě pohlaví.

Spor řešil v první instanci Obvodní soud pro Prahu 1, který se přiklonil na stranu žalované společnosti, podle níž žalobkyně sice přebírala agendu po komparátoru, ale nikdy ji nevykonávala v celém rozsahu. Náplň práce obou osob se do určité míry lišila, a to kvantitativně i kvalitativně. Další vysvětlení předložená žalovanou společností uváděla např., že platové ohodnocení se stanovovalo „volnou úvahou“ a že si její zaměstnanci „přinesli z předchozích zaměstnání“.⁴⁴¹ Taková odůvodnění je ovšem s ohledem na požadavek transparentnosti systému odměňování opakovaně vyjadřovaný též v judikatuře Soudního dvora EU nutno považovat za zcela nedostačující.

Proti rozhodnutí Obvodního soudu podala žalobkyně odvolání k Městskému soudu v Praze⁴⁴², který potvrdil původní rozhodnutí, jakož i jeho odůvodnění spočívající v nemožnosti srovnání práce žalobkyně a jejího předchůdce. Pracovní náplň stěžovatelky byla dle názoru odvolacího soudu nejen objemově nižší (vzhledem k změně podmínek ve společnosti došlo ke snížení počtu bankovních operací), ale též kvalitativně odlišná od práce její předchůdce, který byl podle vyjádření žalované společnosti „zkušeným a erudovaným pracovníkem, kdežto žalobkyně vykonávala po

⁴³⁹ Rozsudek ESpLP ve věci Andrlé v. ČR ze dne 17. února 2011 (stížnost č. 6268/08), § 36-38

⁴⁴⁰ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 č.j. 23 C 11/2003-70 ze dne 14. března 2005

⁴⁴¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 381

⁴⁴² Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 13 Co 399/2005-101 ze dne 1. března 2006

svém nástupu do funkce řadu činností poprvé“.⁴⁴³ Takový výklad soudu umožnilo již zmiňované problematice ustanovení § 110 ZP, které při hodnocení stejné práce či práce stejné hodnoty bere v úvahu rovněž subjektivní faktory jako konkrétní pracovní výkonnost a výsledky práce zaměstnance. Najít dva pracovníky s naprosto shodnými schopnostmi, dovednostmi a pracovními výsledky lze přitom v reálném životě považovat za takřka nemožné.

Případ se následně ocitl jak před Nejvyšším soudem⁴⁴⁴, tak před Ústavním soudem ČR⁴⁴⁵, jejichž rozhodnutí ovšem pro žalobkyni žádnou změnu k lepšímu nepřinesla. NS v roce 2007 odmítl podané dovolání s tím, že rozsudek odvolacího soudu o věci samé neměl po právní stránce zásadní význam, a tudíž proti němu dovolání není přípustné. Žalobkyně následně využila ještě možnosti podat ústavní stížnost, v níž namítala především procesní vady předcházejícího řízení spočívající v nesprávné aplikaci § 133a OSŘ a dále v odmítnutí důkazů předložených žalobkyní až při odvolacím řízení. ÚS k tomu uvedl, že přehodnocováním dokazování prováděného obecnými soudy se ÚS zabývá pouze výjimečně, a to zpravidla tehdy, jsou-li právní závěry soudu v extrémním nesouladu s provedenými skutkovými zjištěními či důkazy, tedy v případě, kdy dokazováním byla porušena ústavně zaručená základní práva nebo svobody. Takový nesoulad však ÚS v rámci posuzovaného soudního řízení neshledal; z odůvodnění rozsudku dle názoru ÚS jasně vyplývá, na základě jakých skutečností a důkazů soud k závěru dospěl. Též institut přesunu důkazního břemene aplikoval odvolací soud dle názoru ÚS zcela správně. Vzhledem k tomu, že nesouhlas stěžovatele s právním názorem, o nějž odvolací soud opřel své rozhodnutí, nezakládá sám o sobě důvod k ústavní stížnosti, ÚS stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou.

6.5.3 Diskriminace ve výběrovém řízení – případ Pražské teplárenské

Diskriminaci z důvodu pohlaví v oblasti přístupu k zaměstnání řešily české soudy v mediálně sledovaném sporu ing. Marie Čauševic se společností Pražská teplárenská, v níž se žalobkyně ucházela o post finanční ředitelky. Ačkoliv v prvním kole výběrového řízení (které bylo vyhlášeno z iniciativy zaměstnavatele, nikoliv

⁴⁴³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 381-2

⁴⁴⁴ Usnesení NS ČR sp.zn. 21 Cdo 3096/2006 ze dne 6. listopadu 2007

⁴⁴⁵ Usnesení ÚS ČR sp. zn. IV. ÚS 184/08 ze dne 2. června 2009

povinně ze zákona) byla ing. Čaušević označena za vhodného kandidáta, na zmiňovanou pozici jmenována nebyla. Představenstvo společnosti s odůvodněním, že se v prvním kole výběrového řízení jednomyslně neshodlo na žádném z uchazečů, vypsal druhé kolo, o němž však žalobkyně nebyla žádným způsobem vyrozuměna. V rámci druhého kola výběrového řízení (které proběhlo za v zásadě shodných podmínek jako první kolo), byl představenstvem jednomyslně vybrán vítězný kandidát (muž) na pozici finančního ředitele.

Ing. Čaušević se domnívala, že na pozici finančního ředitele nebyla vybrána, protože je žena, a rozhodla se obrátit na soud; v žalobě požadovala odstranění následků diskriminačního jednání ve formě uzavření pracovní smlouvy, dále uveřejnění omluvy v celostátním deníku a peněžitou náhradu nemajetkové újmy. Soudy 1. a 2. stupně (Obvodní soud pro Prahu 7⁴⁴⁶ a Městský soud v Praze⁴⁴⁷) došli k závěru, že o diskriminaci se nejedná a že je zcela běžné, že zaměstnavatel nevybere ve výběrovém řízení nového zaměstnance, i přesto, že se řízení účastnil zaměstnanec, který by byl v zásadě vhodný, a že vyhlásí nové výběrové řízení s novými účastníky. Významné přitom je, že uchazeči v druhé části výběrového řízení prošli stejným výběrem jako první skupina uchazečů, a to za zcela srovnatelných podmínek.⁴⁴⁸ To, že žalobkyně jakožto účastnice původního výběrového řízení a zaměstnankyně žalované společnosti nebyla vyrozuměna o konání nového výběrového řízení, nelze považovat za projev porušení zásady rovného zacházení. Zákon totiž zaměstnavateli takovou povinnost neukládá (zaměstnavatel nemusí vůbec provádět jakékoliv výběrové řízení) a "neoslovení původních kandidátů je přirozeným důsledkem toho, že žádného z nich představenstvo jako celek nepovažovalo za vhodného a k žádnému posunu v této otázce nedošlo".⁴⁴⁹ K diskriminaci žalobkyně pak dle názoru soudů prvního a druhého stupně nedošlo ani při rozhodování představenstva žalované. Ačkoliv žalobkyně splnila předpoklady výběrového řízení a byla označena jako vhodný kandidát na zmiňovanou

⁴⁴⁶ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 č.j. 26 C 25/2006 ze dne 22. prosince 2006

⁴⁴⁷ Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 54 Co 127/2007 ze dne 23. května 2007

⁴⁴⁸ Jediný rozdíl v přístupu k oběma skupinám uchazečů byl shledán v tom, že uchazeči v první skupině měli zřejmě k dispozici kratší čas na přípravu než uchazeči ve skupině druhé. Soudy prvního i druhého stupně ovšem dospěly k závěru, že rozdíl v čase na přípravu řešení případové studie nebyl způsoben záměrně, a už vůbec ne s motivací první skupinu znevýhodnit ve prospěch druhé z důvodu, že se v ní účastnily ženy. Podstatné je, že nebyly činěny rozdíly mezi uchazeči v rámci jedné skupiny a že „všichni, kteří byli mezi sebou poměřováni, měli shodné podmínky“.

⁴⁴⁹ Blíže viz Diskriminace zaměstnance (dostupné na www.epravo/top/soudni-rozhodnuti/diskriminace-zaměstnanec-65159.html)

pozici, nebyla jediným uchazečem, který byl tímto způsobem vyhodnocen. Nelze tedy činit závěr, že by byla nejvhodnějším uchazečem, navíc bylo "věcí představenstva žalované, jak vhodnost jednotlivých uchazečů vyhodnotí".⁴⁵⁰

Zajímavý obrat v kauze ovšem přineslo rozhodnutí Nejvyššího soud ČR o dovolání žalobkyně z listopadu 2009, jež NS shledal zčásti opodstatněným. NS se v něm neztotožnil s výrokem odvolacího soudu, který rozhodl, že vzhledem k tomu, že obě kola výběrového řízení proběhla za srovnatelných podmínek, neznamenala neúčast žalobkyně v druhém kole výběrového řízení její neoprávněné znevýhodnění. NS naopak došel k závěru, že „byla-li žalobkyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena, je již z toho samo o sobě zřejmé, že tímto jednáním žalované byla ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči o práci finančního ředitele znevýhodněna. Na tomto závěru pak nic nemění ani skutečnost, že žalovaná společnost pro obsazení místa finančního ředitele vůbec nemusela vypisovat výběrové řízení... Důležité je, že se žalovaná pro takový způsob obsazení funkce finančního ředitele rozhodla a že i ve vztazích v dobrovolně provedeném výběrovém řízení je zakázána přímá i nepřímá diskriminace.“⁴⁵¹

Dovolací soud dále odmítl tvrzení žalované společnosti, že důvodem neúspěchu žalobkyně v původním výběrovém řízení byla „neshoda členů představenstva v otázce vhodnosti žalobkyně pro vedení finančního úseku společnosti“. Uváděná „neshoda členů představenstva“ totiž dle NS sama o sobě neodpovídá na otázku, zda je či není podložena diskriminačním důvodem.⁴⁵² Na základě uvedených skutečností dospěl NS k závěru, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, a v důsledku toho rozhodnutí zrušil a věc vrátil soudu k dalšímu řízení.

6.5.4 Nejvyšší soud: flexibilní pracovní uspořádání a diskriminace zaměstnanců pečujících o děti

Další případ, na který bych se v rámci exkurzu do skromné judikatury českých soudů v oblasti rovných příležitostí mužů a žen ráda podrobněji zaměřila, představuje rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 612/2006, v němž se NS vyjadřoval k podmínkám, za nichž je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o malé dítě o úpravu pracovní doby. Žalobkyně, soudkyně a matka dvou malých dětí, žádala

⁴⁵⁰ Tamtéž

⁴⁵¹ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009

⁴⁵² Tamtéž

v souladu s § 156 odst. zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.) o to, aby jí bylo povoleno pracovat na částečný úvazek v rozsahu poloviční týdenní pracovní doby. Dle znění předmětného ustanovení byl zaměstnavatel takové žádosti (pokud se jednalo o zaměstnance pečujícího o dítě ve věku do 15 let) povinen vyhovět, nebránily-li tomu „vážné provozní důvody“.⁴⁵³ Žádost žalobkyně v daném případě byla zamítnuta s odkazem na „nedostatečné personální obsazení soudu“.

Stěžovatelka v podané žalobě argumentovala mimo jiné např. tím, že dvěma jiným soudcům téhož soudu bylo ve stejné době umožněno účastnit se stáže u vyšších soudů. Zatímco soudy prvního a druhého stupně se postavily na stranu žalobkyně, když prohlásily, že v nedostatečném personálním obsazení soudu nelze spatřovat „vážné provozní důvody“ ve smyslu výše uváděných ustanovení, neboť personální situace soudu je plně v rukou státu jakožto zaměstnavatele⁴⁵⁴, NS se k případu postavil zcela jinak a diskriminaci neshledal. Podle názoru NS diskriminace nemůže vyplývat pouze z tvrzení žalobkyně, že jiným dvěma soudcům bylo uvolnění umožněno za účelem stáže. Předmětná ustanovení zákoníku práce totiž poskytují nárok na zkrácení pracovní doby jak ženám, tak mužům pečujícím o děti, proto k diskriminaci dle soudu ani dojít nemohlo. NS je zde zajisté třeba vytknout, že se omezil pouze na formální hodnocení rovnosti a nevzal do úvahy reálnou aplikaci a dopad úpravy v praxi, tj. zejména skutečnost, že v současné době představují většinu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek ženy, které se takto snaží skloubit svoje pracovní a rodinné povinnosti, a že tedy mohlo dojít k porušení rovnosti v materiálním smyslu, tj. k diskriminaci nepřímé.⁴⁵⁵

S citovaným rozhodnutím se dle mého názoru nelze ztotožnit. Jak navíc poukazuje B. Havelková, rozhodnutí NS poněkud zpochybňuje odhodlání Ministerstva spravedlnosti usilovat o sladění rodinného a profesního života mj. též podporou flexibilních pracovních uspořádání (obsažené v Prioritách a postupech MS při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže pro rok 2008).⁴⁵⁶

⁴⁵³ Podobné ustanovení obsahuje i nový zákoník práce v § 241 odst. 2

⁴⁵⁴ Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)

⁴⁵⁵ Koukalová, J. Flexibilita práce versus diskriminace (nad jedním rozhodnutím Nejvyššího soudu). Soudní rozhledy (7/2008), str. 246

⁴⁵⁶ Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)

6.5.5 Nejvyšší soud: náhrada škody způsobené diskriminačním jednáním

V červenci loňského roku se před NS ČR dostal případ diskriminace z důvodu pohlaví, jehož význam spočívá především v tom, že řešil otázku před českými soudy dosud neřešenou, tj. náhradu majetkové újmy (škody) způsobené diskriminačním jednáním. Jednalo se o spor letušky ČSA, které byl (v důsledku údajného porušení pracovních povinností tvrzeného zaměstnavatelem, které ovšem následně nebylo prokázáno⁴⁵⁷) po určitou dobu znemožněn výkon práce „instruktora CC a pozemního instruktora“, čímž vznikla žalobkyni škoda spočívající v ušlém příplatku za uvedené letové funkce. Jelikož došlo v důsledku jednání žalovaného dle názoru žalobkyně též k značnému snížení její důstojnosti a vážnosti na pracovišti, požadovala žalobkyně rovněž písemnou omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích, neboť zejména vzhledem ke vztahu žalobkyně k ostatním zaměstnancům (svou poškozenou pověst musela žalobkyně složitě získávat zpět a neustále vysvětlovat svým kolegům, že k tvrzenému porušení povinností z její strany nedošlo) by zadostiučinění omluvou nebylo postačující.

Jak soud prvního stupně (Obvodní soud pro Prahu 6⁴⁵⁸), tak odvolací soud (Městský soud v Praze⁴⁵⁹) shodně dospěly k názoru, že došlo k diskriminaci žalobkyně, a vyhověly jejímu požadavku na písemnou omluvu. Ohledně ostatních nároků, tj. nároku na náhradu nemajetkové újmy v penězích a na náhradu škody způsobené diskriminačním zásahem, byla ovšem žaloba zamítnuta s tím, že písemnou omluvu žalované společnosti lze považovat za postačující.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání k NS ČR, v němž namítala, že „nerovným zacházením se zaměstnancem může zaměstnanci vzniknout vedle nemajetkové újmy (kterou lze řešit omluvou, případně finančním zadostiučiněním) též majetková újma, která musí být posuzována jako náhrada škody dle obecných pravidel“.⁴⁶⁰ Utrpěnou škodu pak žalobkyně spatřovala v tom, že jí bylo zabráněno dosahovat vyššího výdělků tím, že jí zaměstnavatel neoprávněně neumožnil vykonávat výše uvedené letové funkce, za které by jí náležel příplatek.

⁴⁵⁷ Při kontrole osobních zavazadel žalobkyně byly v jejím saku nalezeny věci z majetku žalované společnosti. Žalobkyně se bránila vysvětlením, že se jednalo o včas neuklizené věci, které chtěla předat pracovníkům cateringu.

⁴⁵⁸ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 č.j. 19 C 52/2005-155 ze dne 1. října 2007

⁴⁵⁹ Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 21 Co 190/2008-199 ze dne 10. července 2008

⁴⁶⁰ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1743/2009 ze dne 7. července 2010

NS shledal, že jelikož rozhodnutí odvolacího soudu řeší dva samostatné nároky, je nutno o přípustnosti a opodstatněnosti podaného dovolání rozhodnout ohledně každého nároku samostatně. Co se týče práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích, podstatou dovolání byla zejména polemika žalobkyně s výsledky dokazování a s tím, jak odvolací soud hodnotil provedené důkazy, což ovšem dle platné právní úpravy nezakládá dovolací důvod. V této části tedy soud dovolání odmítl. Ovšem v části řešící náhradu škody způsobené diskriminačním jednáním dospěl NS k závěru, že dovolání řeší otázku zásadního právního významu, která doposud nebyla v judikatuře NS řešena, a tudíž je v této části přípustné.

Po přezkumu rozhodnutí odvolacího soudu NS rozhodl, že dovolání směřující proti části rozsudku, v níž bylo rozhodnuto o nároku žalobkyně na náhradu škody, je rovněž důvodné. V projednávané věci soudy obou stupňů učinily z výsledků dokazování shodný závěr o tom, že žalovaný jednal vůči žalobkyni diskriminačně. Podle platné právní úpravy měl přitom zaměstnanec, vůči němuž bylo postupováno diskriminačním způsobem, mimo jiné též právo na náhradu způsobené škody.⁴⁶¹ Soudy prvního a druhého stupně se přitom nezabývaly otázkou, zda by se v daném případě nemohlo jednat o odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce z r. 1965, podle níž „zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem“.⁴⁶² Z tohoto důvodu NS rozhodnutí odvolacího soudu v části rozhodující o nároku žalobkyně na náhradu škody zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Jak bylo uvedeno již výše, jedná se o první případ, v němž bylo rozhodováno o náhradě majetkové újmy (škody) způsobené v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení.

6.5.6 Několik závěrečných poznámek k rozhodovací praxi českých soudů

Ačkoliv je těžké pouze z několika málo dostupných soudních rozhodnutí v oblasti rovného zacházení činit nějaké obecné závěry o přístupu českých soudů,

⁴⁶¹ Viz § 7 odst. 4 a 5, § 187 odst. 1 a 2 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.)

⁴⁶² Použití ustanovení § 187 odst. 1 zákoníku práce z roku 1965, podle něhož je „zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním...“, je v daném případě zcela zjevně vyloučeno.

pokusím se kapitolu uzavřít alespoň několika shrnujícími poznámkami, které lze již nyní učinit.

Výsledky doposud proběhnuvších soudních řízení v oblasti rovného zacházení s muži a ženami neukazují na příliš velké pochopení soudů pro oběti diskriminace na základě pohlaví. B. Havelková ve své stati z roku 2008 dokonce mluví o tom, že česká judikatura v dané oblasti nabízí poněkud „smutný obrázek svědčící (zejména u obecných soudů) o malé citlivosti k účelům a cílům antidiskriminačního práva obecně, jakož i o nepochopení jeho jednotlivých institutů“.⁴⁶³ S tímto tvrzení nelze než souhlasit.

V judikatuře českých soudů rovněž takřka nedochází k aplikaci pravidel komunitárního práva v oblasti rovného zacházení, ani k reflexi příslušných rozhodnutí SD EU. Např. ve výše rozebírané kauze nerovného odměňování soudy v rozporu s evropskými standardy přijaly velmi sporné argumenty zaměstnavatele a srovnání mzdy žalobkyně a komparátora (ač se prokazatelně jednalo o shodnou pozici) vyloučily. Dále např. koncepcí nepřímé diskriminace (v judikatuře SD EU rozvíjené již od 80. let 20. století) se NS ČR v případě žádosti soudkyně Obvodního soudu pro Prahu 2 o zkrácení pracovní doby z důvodu péče o malé děti naprosto odmítl zabývat s poněkud irelevantním odůvodněním, že vzhledem k tomu, že předmětná úprava umožňuje nárokovat zkrácení pracovní doby ženám i mužům, k diskriminaci ani dojít nemohlo. Reálné dopady a aplikaci zdánlivě neutrálního ustanovení pak soud již vůbec nezkoumal. Častým problémem také bývá špatná aplikace institutu přesunu důkazního břemene, což ve sporu přináší fatální důsledky pro žalobce, který motivaci žalované strany z povahy věci prokázat nemůže.

Co se týče judikatury v oblasti sexuálního a jiného obtěžování, je situace více než žalostná. Jediný případ sexuálního obtěžování, který se v ČR dostal k soudu (kauza diskriminace české konzulky na zastupitelském úřadu v Tripolis⁴⁶⁴), nepřinesl žalobkyni žádné zadostiučinění a rozhodně nepodpořil další oběti obtěžujícího chování, aby se před soudy bránily. Panující atmosféru v naší společnosti, kdy žaloba proti obtěžování v zaměstnání je považována buď za jednání problémového zaměstnance, který „přehání“, nemá smysl pro humor atd., nebo za akt pomsty vypočítavého zaměstnance

⁴⁶³ Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)

⁴⁶⁴ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3819/2008 ze dne 8. dubna 2010

vůči nenáviděnému nadřízenému, by přitom podle mého názoru mohlo pomoci změnit právě nějaké průlomové rozhodnutí vyšších soudů.

Za jistý posun k lepšímu (alespoň ve vztahu k přístupu k zaměstnání) lze jistě považovat nedávné rozhodnutí NS o dovolání paní Čaušević, která se domáhala přezkoumání rozsudků nižších soudů ohledně jí tvrzené diskriminace z důvodu pohlaví ve výběrovém řízení. NS se nespokojil s odůvodněním konkrétního výběru uchazečů „možností členů představenstva vynášet při hodnocení subjektivní rozhodnutí“, jak tvrdil soud v předchozím řízení, a podrobil tak výběrová řízení zřetelně přísnějšímu standardu přezkumu, co se týče jejich transparentnosti.

Doufejme, že se v judikatuře českých soudů bude postupně vyskytovat stále více takových případů zavádajících důvod k optimismu ohledně stavu rovných příležitostí mužů a žen v ČR a že budou naše soudy důsledněji aplikovat principy komunitárního práva v oblasti rovného zacházení, k čemuž v současné době takřka nedochází. Jak jsem uvedla již výše, chápavější přístup soudů by mohl pozitivně ovlivnit velmi stereotypizující a odmítavý postoj české společnosti k problému diskriminace a rovněž povzbudit k hájení svých práv soudní cestou další oběti nerovného zacházení, které se tak doposud bály učinit. V zájmu zlepšení výše popsané situace lze více než doporučit např. rozšíření nabídky vzdělávacích programů pro soudce též o kurzy k problematice diskriminace z důvodu pohlaví. Dále by bylo jistě vhodné monitorovat relevantní rozhodnutí jak SD EU a ESpLP, tak českých soudů a zpřístupňovat je veřejnosti např. na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti.⁴⁶⁵ Jak bylo naznačeno již výše, zlepšit situaci v oblasti soudní vymahatelnosti zásady rovného zacházení by mohlo pomoci též např. uzákonění samostatného žalobního práva pro nevládní organizace, které se ochranou obětí diskriminace zabývají, či zavedení institutu tzv. skupinové žaloby, který by výrazně posílil postavení žalující osoby, zvýšil dopad řešených diskriminačních kauz a snad i přitáhl větší pozornost veřejnosti k dané problematice. Vzhledem k tomu, že oběti diskriminačního zacházení často pocházejí ze sociálně slabších vrstev, bylo by zajisté vhodné zvážit též osvobození diskriminačních sporů od soudních poplatků.

⁴⁶⁵ Pavlík, P. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2008, str. 49

ZÁVĚR

Ve své rigorózní práci jsem se rozhodla zabývat tématem rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví a genderu zejména v pracovněprávních vztazích, okrajově též v některých aspektech sociálního zabezpečení. Problematika rovných příležitostí mužů a žen a zákazu diskriminace představuje velmi důležité téma, kterému ovšem dle mého názoru není v současné době věnována náležitá pozornost a které doposud nemá v české společnosti žádoucí tradici. O těchto faktech svědčí mimo jiné např. liknavý postoj českých zákonodárců při implementaci příslušných evropských směrnic na poli rovného zacházení, nadále dosti odmítavý až nepřátelský postoj české společnosti k problému diskriminace či skutečně velmi skromná judikatura českých soudů v této oblasti.

Jak je patrné z předchozího výkladu, téma zákazu diskriminace, ač zaměřeno „pouze“ na diskriminační charakteristiku pohlaví, resp. genderu, představuje nesmírně rozsáhlou oblast nejen právních otázek; problematika souvisí též s řadou otázek nacházejících se na pomezí dalších společenskovedních odvětví, jako např. sociologie či genderových studií. Předkládaná práce si nečiní ambice (a ani to není v jejích možnostech) poskytnout naprosto vyčerpávající a všeobsahující teoretický výklad o dané oblasti, mým cílem spíše bylo prohloubit poznatky získané při psaní původní (diplomové) práce a zaměřit se na některé konkrétní souvislosti problematiky detailněji a více do hloubky.

Již při psaní původní práce mne zaujaly především mezinárodněprávní a evropské souvislosti problematiky rovných příležitostí, zejména pak rozsáhlá a pestrá judikatura Soudního dvora EU, které je v práci věnován značný prostor. Tento soudní orgán, který se problematice zákazu diskriminace na základě pohlaví a rovného zacházení s muži a ženami v různých oblastech života věnuje již od 70. let 20. století, se ve své rozhodovací praxi zabýval velkým množstvím předběžných otázek předložených soudy členských států, pokrývajících mnoho konkrétních životních situací, které mohou při posuzování zákazu diskriminace a rovného zacházení s muži a ženami nastat. Výklad komunitárního práva obsažený v judikátech Soudního dvora EU je přitom pro orgány členských států závazný a poskytuje (nebo by alespoň měl poskytovat) jisté vodítko při aplikaci antidiskriminační legislativy a řešení diskriminačních sporů.

Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v ČR je v současné době díky nedávno přijatému komplexnímu antidiskriminačnímu zákonu až na určité nedostatky dostačující. Ve srovnání s právním stavem panujícím před přijetím AntZ, kdy byla úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích naprosto nedostatečná a v ostatních oblastech právních vztahů takřka neexistující, přineslo schválení komplexního antidiskriminačního předpisu zásadní obrat k lepšímu.

AntZ zakazuje diskriminaci v celé řadě oblastí; dá se říci, že jeho věcná působnost pokrývá všechny významné sféry právních vztahů v životě jedince. AntZ upravuje zákaz diskriminace, její jednotlivé formy a projevy po vzoru evropského práva, též co se týče výčtu chráněných diskriminačních charakteristik, vychází zákon plně z komunitární právní úpravy (konkrétně z čl. 19 SFEU). Kladně lze hodnotit, že AntZ považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví nejen diskriminaci založenou na těhotenství a mateřství (což představuje již tradiční prvek antidiskriminačního práva), ale též na základě otcovství, což lze z hlediska evropské i komparativní perspektivy považovat za relativně výjimečný krok.⁴⁶⁶

Patrně jednou z nejvýznamnější a dlouho očekávaných změn, kterou AntZ přinesl, je zakotvení antidiskriminační žaloby jakožto zvláštního právního prostředku ochrany před diskriminací, který před přijetím zmíněného právního předpisu v českém právu citelně chyběl. Oběti diskriminace tak byly nuceny využívat žalobu na ochranu osobnosti dle ObčZ, která ovšem v žádném případě nepředstavovala vhodný prostředek ochrany, neboť z povahy věci sleduje jiný účel. Přijetím AntZ byla tedy ochrana osob poškozených v důsledku porušení zásady rovného zacházení podstatně posílena, nicméně i tak nelze platnou úpravu považovat za zcela ideální (viz např. omezená koncepce náhrady nemajetkové újmy v penězích, která je koncipována pouze jako výjimka ze zásady, podle níž se nemajetková újma v penězích nehradí, atd.).

Co se týče české antidiskriminační judikatury, ke které se též snažím (i přes její sporý výskyt v rozhodovací praxi českých soudů) kriticky vyjádřit, soudům je povětšinou bohužel nutno vytknout malé pochopení pro otázky diskriminace a hlavně absenci nějaké ucelené koncepce rozhodování. Český soudce se málokdy inspiruje příslušnou judikaturou SD EU, jehož výklad komunitárního práva je pro soudní orgány

⁴⁶⁶ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 142

členských států závazný; úvahy soudů jsou stále do značné míry poznamenány stereotypním vnímáním odlišných úloh muže a ženy a jejich postavení ve společnosti. Konceptí nepřímé diskriminace, která je SD EU aplikována již od 80. let 90. století, se české soudy zatím vůbec nezabývají.⁴⁶⁷ Ohledně otázky aplikace institutu přesunu důkazního břemene v diskriminačních kauzách se situace dle mého názoru již poněkud zlepšuje ve srovnání s počátečním vnímáním úpravy jakožto neopodstatněného zvýhodnění žalující strany a nesmyslného požadavku na prokázání „něčeho, co se nestalo“. K lepšímu pochopení institutu přispěla rovněž příslušná judikatura, zejména pak ÚS ČR.⁴⁶⁸

Jak vyplývá z předchozího výkladu, právní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace lze i přes některé nedostatky (např. absence zvláštního žalobního práva nevládních organizací či omezených kompetencí veřejného ochránce práv) v současné době považovat za poměrně kvalitní. Přesto ovšem nedochází v oblasti rovných příležitostí mužů a žen k takovému pokroku, aby se dalo hovořit o zrovnoprávnění pohlaví. Lví podíl na současném stavu má přitom dle mého názoru jakési myšlenkové naladění naší společnosti, její stereotypní uvažování a postoje, ale rovněž dědictví dlouhého období socialismu, které přes moderně se tvářící opatření údajně bojující za nezávislost žen udržovalo ženy v podřízeném postavení a hlavně permanentně přepracované a přetížené. Ačkoliv se situace pomalu mění k lepšímu, ještě více než dvacet let po převratu je v myslích řady lidí považován takový stav za odpovídající a normální; především je pak alarmující, že většina žen si na popsanou situaci prostě zvykla a v podstatě ani neví o možnostech změny. Změna uvažování a postojů lidí je přitom domnívám se ještě pomalejší a bolestnější než změna právních předpisů. Jedinou cestou k jejímu dosažení je neustálé zvyšování povědomí a informovanosti veřejnosti o problematice diskriminace prostřednictvím osvětových kampaní, a to nejen neziskovými organizacemi. Podceňovat jistě nelze rovněž zásadní vliv médií. Je nezbytné učinit maximum pro to, aby byla diskriminace ve společnosti vnímána jako naprosto nepřijatelný a neomluvitelný jev, který poškozuje bez rozdílu všechny členy společnosti a o jehož odstranění bychom se měli všichni v rámci svých možností přičinit.

⁴⁶⁷ Viz např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007

⁴⁶⁸ Především nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006 (publikován pod č. 419/2006 Sb.)

SEZNAM ZKRATEK

AntZ	Antidiskriminační zákon
CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
EHS	Evropské hospodářské sdružení
EK	Evropská komise
EP	Evropský parlament
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESpLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚOLP	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
GPG	Gender pay gap
Listina ZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
ObčZ	Občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb.)
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.)
RE	Rada Evropy
SD EU/ES	Soudní dvůr EU/ES
SES	Smlouva o založení ES
SFEU	Smlouva o fungování EU
ÚS ČR	Ústavní soud České republiky
VDLP	Všeobecná deklarace lidských práv
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb.)
ZP	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

I. Monografie:

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

Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. 1. vydání. Praha: VOX a. s., 2008

Bělina M. a kol. Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

Bobek, M., Molek, P., Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009

Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010

Ellis, E. EU Anti-Discrimination Law. Oxford: Oxford University Press, 2005

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

Fredman, S. Discrimination Law. Oxford: Oxford University Press, 2002

Fredman, S. Making equality effective: The role of proactive measures. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, 2010

Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. Mnohohlasem (Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006

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

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: Linde, 2008

Chládková, A., Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008

Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010

Koldinská, K. Sociální právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

Kolektiv autorů ČMKOS. Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2007

Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006

- Machovcová, K. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Praha: Gender Studies, 2007
- Monitorování procesu přistoupení k EU: Rovné příležitosti pro ženy a muže. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2002
- MPSV. Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002
- MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 1998
- MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005
- MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004
- MPSV. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001
- Oakley, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000
- Pavlík, P. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2008
- Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen: Závěrečná zpráva skupiny expertů Rady Evropy. Štrasburk, 2000
- Sokačová, L., a kol. Gender a demokracie: 1989–2009. Gender Studies, o.p.s., 2009
- Sokačová, L., a kol. Krize jako nový začátek, nebo promarněná šance? Gender Studies, o.p.s., 2010
- Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003
- Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008
- Zunt, T. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008

II. Články

- Brůha, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). Práce a mzda (1/2010)
- Cviklová, L. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. Právní rozhledy (16/2011)
- Čermáková, M. Gender, společnost, pracovní trh. Sociologický časopis. XXXI. (1/1995)
- Ellis, E. The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality. European Gender Equality Law Review (1/2010)

- Havelková, B. Evropský soudní dvůr: delší praxe neodůvodňuje rozdíl v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou práci. Rovné příležitosti do firem. (12/06)
- Havelková, B. Nejnovější judikatura Evropského soudního dvora k genderové rovnosti. Rovné příležitosti do firem (5/08)
- Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)
- Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)
- Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)
- Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda (9/2009)
- Jouza, L. Ochrana osobních práv zaměstnance. Bulletin advokacie (6/2008)
- Koukalová, J. Flexibilita práce versus diskriminace (nad jedním rozhodnutím Nejvyššího soudu). Soudní rozhledy (7/2008)
- Koukalová, J. Význam žaloby ve veřejném zájmu v oblasti ochrany před diskriminací. Via Iuris – Bulletin pro právo ve veřejném zájmu ONLINE (dostupné na www.viaiuris.cz)
- Křížková, A. Je třeba se zaměřit na systémy odměňování. Rovné příležitosti do firem (7/2011)
- Kühn, Z. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. Právní fórum (4/2007)
- Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. Právní rozhledy (3/2010)
- Kühn, Z., Bobek, M. Odůvodňovat? K čemu? Nesnesitelná lehkost antidiskriminační judikatury Ústavního soudu. (dostupné na: <http://jinepravo.blogspot.com>)
- Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy (3/2011)
- Lastovecká, D. Pozitivní opatření. Kontext: časopis pro gender a vědu (1-2/2003)
- Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum (3/2005)
- Otáhalová, L., Čížinský, P. Antidiskriminační zákon v poločase. Via Iuris (11/2006)
- Pejchalová Grünwaldová, V. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Bulletin advokacie (4/2006)
- Renga, S., Masse-Dessen, H., Laulom, S., Koukoulis-Spiliotopoulos, S. Old-Age Pension Rights for Women in Three European Countries. Which Equality? European Gender Equality Law Review (1/2010)

Strupek, D. K právu na ochranu osobnosti při zásahu vyjádřeném obecnou formou. Bulletin advokacie (11-12/2005)

Štefko, M. Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Právník (4/2008)

Štefko, M. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. Právo pro podnikání a zaměstnání (9/2008)

Zoulík, F. Mediace jako alternativa soudního sporu. Bulletin advokacie (8/2011)

III. Internetové stránky

www2.ohchr.org

www.coe.int

www.czso.cz

www.curia.europa.eu

www.genderstudies.cz

www.epp.eurostat.ec.europa.eu

www.epravo.cz

www.eur-lex.europa.eu

www.euroskop.cz

www.feminismus.cz

www.jinepravo.blogspot.cz

www.komunistickepravo.cz

www.mpsv.cz

www.nalus.usoud.cz

www.nsoud.cz

www.nssoud.cz

www.ochrance.cz

www.otevrenaspolecnost.cz

www.psp.cz

www.responsibility.cz

www.un.org

www.viaiuris.cz

SEZNAM PŘÍLOH:

- Příloha č. 1:** Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů v EU
- Příloha č. 2:** Eurostat: Gender pay gap v členských státech EU (2009)
- Příloha č. 3:** Mezinárodní srovnání – nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen/mužů
- Příloha č. 4:** Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných na částečný úvazek a gender pay gap
- Příloha č. 5:** Důvody ekonomické neaktivity
- Příloha č. 6:** Mezinárodní srovnání – míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí

PŘÍLOHA č. 1:

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 37. Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

International surveys - average annual wage of females and males (EUR)

Pramen: SES 2006, Eurostat, 23. 7. 2010

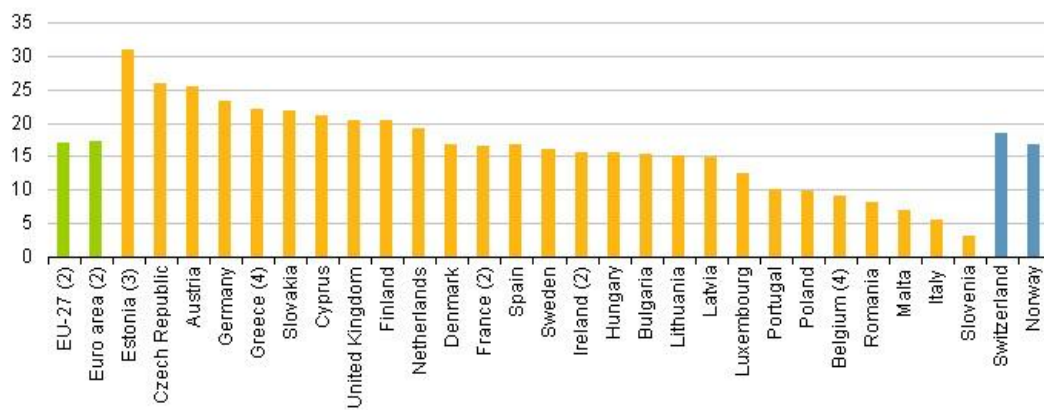
Source: SES 2006, Eurostat, 23 July 2010

Země	Celkem <i>Total</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	GPG (v %)	Country
Evropská unie	29 638	25 361	33 230	23,68	European Union
Belgie	40 506	36 728	42 960	14,51	<i>Belgium</i>
Bulharsko	2 580	2 377	2 778	14,43	<i>Bulgaria</i>
Česká republika	9 693	8 034	10 929	26,49	Czech Republic
Dánsko	42 918	37 393	48 407	22,75	<i>Denmark</i>
Německo	37 402	31 402	42 009	25,25	<i>Germany</i>
Estonsko	7 958	6 644	9 585	30,68	<i>Estonia</i>
Irsko	42 008	36 346	47 737	23,86	<i>Ireland</i>
Řecko	27 197	21 114	31 567	33,11	<i>Greece</i>
Španělsko	23 503	20 045	25 796	22,29	<i>Spain</i>
Francie	31 727	28 103	34 671	18,94	<i>France</i>
Itálie	29 790	27 830	31 219	10,86	<i>Italy</i>
Kypr	24 331	20 729	27 552	24,76	<i>Cyprus</i>
Lotyšsko	5 882	5 346	6 564	18,56	<i>Latvia</i>
Litva	5 665	5 037	6 388	21,15	<i>Lithuania</i>
Lucembursko	47 012	43 118	49 127	12,23	<i>Luxembourg</i>
Maďarsko	8 146	7 508	8 775	14,44	<i>Hungary</i>
Malta	17 549	16 328	18 232	10,44	<i>Malta</i>
Nizozemsko	38 575	31 959	44 234	27,75	<i>Netherlands</i>
Rakousko	35 605	28 620	40 038	28,52	<i>Austria</i>
Polsko	8 593	7 588	9 465	19,83	<i>Poland</i>
Portugalsko	16 699	15 526	17 804	12,79	<i>Portugal</i>
Rumunsko	4 217	3 999	4 408	9,28	<i>Romania</i>
Slovinsko	15 811	15 170	16 357	7,26	<i>Slovenia</i>
Slovensko	6 686	5 593	7 699	27,35	<i>Slovakia</i>
Finsko	34 842	30 393	39 605	23,26	<i>Finland</i>
Švédsko	34 665	31 752	37 722	15,83	<i>Sweden</i>
Spojené království	41 731	34 042	49 419	31,12	<i>United Kingdom</i>

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2010 (dostupné na www.czso.cz)

PŘÍLOHA č. 2:

Eurostat: Gender pay gap v členských státech EU (2009)



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (- O).

(2) Provisional. (3) 2007 data and NACE Rev.1.1, sections C to O (- L). (4) 2008.

Source: Eurostat (tsiem040)

Zdroj: Eurostat (www.epp.eurostat.ec.europa.eu)

PŘÍLOHA č. 3:

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4. 11. Mezinárodní srovnání - nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti

žen / mužů¹⁾, 2009

International surveys - the largest sectors employing women and men¹⁾, 2009

Pramen / Source: Eurostat, 03/09/2010

% žen / mužů v každém odvětví

% women / men in each sector

Země	Hlavní odvětví - ženy Top sectors - women											Country
	Zpracovatelský průmysl Manufacturing	Stavebnictví Construction	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	Doprava a skladování Transportation and storage	Ubytování, stravování a pohostinství Accommodation and food service activities	Odborné, vědecké a technické činnosti Professional, scientific and technical activities	Administrativní a podpůrné činnosti Administrative and support service activities	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení Public administration and defence; compulsory social security	Vzdělávání Education	Zdravotní a sociální péče Human health and social work activities		
EU 27	10,7	1,6	15,4	2,6	5,3	5,1	4,1	7,4	11,4	17,4	EU 27	
v tom:											incl.:	
Belgie	7,9	1,2	13,7	2,6	3,3	4,6	4,7	10,0	13,7	23,1	Belgium	
Bulharsko	23,5	1,9	18,8	2,9	7,2	3,5	1,3	6,6	10,3	8,6	Bulgaria	
Česká republika	20,9	1,9	15,9	4,1	4,9	4,7	2,5	7,3	10,7	12,6	Czech Republic	
Dánsko	8,3	1,3	13,5	2,0	3,5	5,0	3,0	7,3	9,9	31,8	Denmark	
Estonsko	16,5	2,0	17,1	4,5	4,9	3,9	2,3	7,3	16,0	9,7	Estonia	
Finsko	8,2	1,2	12,2	2,9	5,2	5,4	4,5	5,5	9,2	28,8	Finland	
Francie	8,2	1,5	13,3	3,1	3,5	5,0	3,3	11,5	9,6	21,3	France	
Irsko	7,7	1,2	16,1	1,9	7,5	4,5	3,7	6,0	12,2	21,4	Ireland	
Itálie	13,1	1,2	14,8	2,3	6,4	6,7	5,3	5,2	12,8	12,5	Italy	
Kypr	6,7	2,3	18,2	2,9	8,1	7,1	4,1	6,7	10,9	6,5	Cyprus	
Litva	14,6	2,1	19,0	3,3	4,0	3,2	2,9	5,9	16,1	10,9	Lithuania	
Lotyšsko	12,6	1,8	21,0	5,2	4,1	3,4	2,2	7,4	14,7	7,6	Latvia	
Lucembursko	2,7	1,1	10,2	1,4	3,3	7,6	3,0	9,9	12,3	16,6	Luxembourg	
Maďarsko	17,1	1,2	17,0	3,9	5,1	4,3	2,8	8,8	14,1	11,0	Hungary	
Malta	10,2	.	14,5	3,5	8,5	4,5	3,0	8,5	16,7	13,0	Malta	
Německo	12,0	1,8	15,6	2,6	4,9	5,4	5,3	7,4	9,2	19,8	Germany	
Nizozemsko	5,0	1,1	13,9	2,6	4,5	5,4	4,1	5,8	9,2	28,6	Netherlands	
Polsko	14,5	1,1	17,8	2,7	3,2	3,4	2,4	7,2	13,5	10,1	Poland	
Portugalsko	15,5	1,2	15,0	1,4	7,7	4,0	3,1	5,6	12,4	12,1	Portugal	
Rakousko	8,5	2,5	18,7	2,4	8,4	5,3	4,2	6,5	9,5	16,3	Austria	
Rumunsko	20,0	1,7	15,9	2,3	2,7	2,0	1,2	4,8	7,3	7,9	Romania	
Řecko	7,4	0,7	19,4	1,8	8,2	6,0	2,1	8,0	11,8	8,8	Greece	
Slovensko	19,9	1,1	17,4	3,5	6,0	4,4	2,2	8,4	12,3	12,0	Slovakia	
Slovinsko	19,5	1,6	15,1	2,8	5,3	4,6	2,5	7,3	12,9	9,4	Slovenia	
Spojené království	5,1	1,9	14,3	2,2	5,5	5,8	4,4	7,3	15,8	21,8	United Kingdom	
Španělsko	7,8	1,8	18,1	2,1	9,6	5,1	6,2	6,8	9,2	12,3	Spain	
Švédsko	6,3	1,0	11,1	2,7	3,7	6,3	4,6	7,0	16,7	27,0	Sweden	
Další země											Other countries	
Norsko	4,5	1,1	13,7	2,5	3,7	4,7	3,7	6,0	11,3	36,0	Norway	
Švýcarsko	8,1	1,5	14,3	2,6	4,9	6,4	2,5	4,3	10,5	20,4	Switzerland	

¹⁾ Osoby ve věku 15-64 let, klasifikace NACE Rev. 2

¹⁾ Persons aged 15 - 64, classification NACE Rev. 2

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2010 (dostupné na www.czso.cz)

PŘÍLOHA č. 4:

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 29. Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek a gender pay gap

International surveys - share of persons with part-time job and gender pay gap

Pramen / Source : Eurostat, 08/09/2010

Země	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2009 ^{1,2)}		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně, 2009 ^{1,3)}		Gender pay gap 2008 ⁴⁾	Country
	<i>Employed part-time, 2009^{1,2)}</i>		<i>Involuntary part-time employed, 2009^{1,3)}</i>			
	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>		
EU 27	31,0	7,4 ⁵⁾	23,1 ⁵⁾	34,8	17,6	EU27
v tom:						incl.:
Belgie	41,4	8,2	11,0	15,5	9,0	Belgium
Bulharsko	2,5	1,8	48,1	58,3	13,6	Bulgaria
Česká republika	8,5	2,0	16,1	9,5	26,2	Czech Republic
Dánsko	37,4	14,0	14,2	14,5	17,1	Denmark
Estonsko	12,5	6,1 ⁵⁾	22,5	.	.	Estonia
Finsko	18,5	8,3	28,2	28,4	20,0	Finland
Francie	29,7	5,7 ⁵⁾	32,4 ⁵⁾	43,9	17,9	France
Irsko	33,4	9,8 ⁵⁾	21,5 ⁵⁾	44,5	.	Ireland
Itálie	27,9	4,7	43,0	61,0	4,9	Italy
Kypr	11,5	3,9	31,4	40,5	21,6	Cyprus
Litva	9,1	6,7	30,9 ⁵⁾	32,5	21,6	Lithuania
Lotyšsko	9,6	7,0	41,8	52,4	13,4	Latvia
Lucembursko	34,9	4,5 ⁵⁾	7,9	.	12,4	Luxembourg
Maďarsko	7,1	3,6	29,3	36,7	17,5	Hungary
Malta	23,2	4,5 ⁵⁾	13,1	.	9,2	Malta
Německo	44,8	8,6	18,7 ⁵⁾	38,4	23,2	Germany
Nizozemsko	75,7	23,6	5,8 ⁵⁾	8,0	19,6	Netherlands
Polsko	10,9	5,0	19,4	19,4	9,8	Poland
Portugalsko	13,0	4,3	38,4	37,1	9,2	Portugal
Rakousko	42,4	7,4	9,8	17,5	25,5	Austria
Rumunsko	9,1	8,0	37,2	64,2	9,0	Romania
Řecko	10,1	2,9	46,6	57,3	22,0	Greece
Slovensko	4,5	2,6	18,3	27,7	20,9	Slovakia
Slovinsko	12,1	7,4 ⁵⁾	7,7 ⁵⁾	5,8	8,5	Slovenia
Spojené království	41,7	10,4 ⁵⁾	11,1 ⁵⁾	28,3	21,4	United Kingdom
Španělsko	22,9	4,7	42,6	47,4	17,1	Spain
Švédsko	40,5	12,6	27,2 ⁵⁾	28,1	17,1	Sweden
Další země						Other countries
Chorvatsko	9,0	5,2 ⁵⁾	14,1 ⁵⁾	32,0	.	Croatia
Island	35,5	11,6	17,5	19,2	.	Iceland
Norsko	42,7	14,1 ⁵⁾	17,2 ⁵⁾	12,9	17,2	Norway
Švýcarsko	58,6	11,7	6,1	9,1	18,4	Switzerland
Turecko	23,0	5,9	5,2	14,6	.	Turkey

¹⁾ Osoby ve věku 15 - 64 let

²⁾ Na celkové zaměstnanosti mužů a žen

³⁾ Na všech částečných úvazcích zaměstnaných mužů a žen

⁴⁾ Průmysl, stavebnictví a služby (kromě veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení) (NACE Rev. 2)

¹⁾ Population aged 15 - 64

²⁾ As share of total employment of women and men

³⁾ As percentage of the total part-time women and men employment

⁴⁾ Industry, construction and services (except public administration, defense, compulsory social security) (NACE Rev. 2)

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2010 (dostupné na www.czso.cz)

PŘÍLOHA č. 5:

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 3. Důvody ekonomické neaktivity (VŠPS)

Reasons for economic inactivity (LFSS)

Pramen: ČSÚ

Source: CZSO

v tis. osob

Thousands persons

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15+	1993	1995	2000	2005	2008	2009	Economically inactive persons aged 15+
Ženy	2 058,9	2 084,4	2 153,2	2 224,0	2 328,8	2 330,8	Women
v tom:							
starobní a invalidní důchodci	1 222,4	1 269,4	1 380,3	1 384,1	1 414,9	1 431,3	Old age and disabled pensioners
navštěvují základní školu	9,7	8,6	39,0	40,3	41,4	33,2	Attending primary school
připravují se v učilišti	78,1	76,3	49,0	38,4	43,3	49,0	Attending a trade school
studují na střední škole	167,5	204,4	196,1	212,5	212,8	202,8	Studying at secondary school
studují na vysoké škole	54,9	64,3	92,7	139,1	161,5	176,2	Studying at university
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	360,0	347,9	333,4	313,9	355,1	350,5	Taking care of family
zdravotní důvody	96,3	71,1	23,6	29,6	50,0	41,8	Health grounds
nevěří, že by našly práci, i když by rády pracovaly	9,5	5,1	6,0	8,4	7,4	8,1	Willing to work but not believing to find a job
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	8,1	6,2	2,7	10,3	9,2	8,6	Not willing or not being in need to work
nejsou schopny nástupu do 14-ti dnů	12,3	10,9	15,7	16,3	13,2	10,1	Not being able to start working within 14 days
jiné důvody	28,6	20,1	14,7	28,8	20,0	19,2	Other reasons
nezjištěno	11,5	-	-	2,1	-	-	Not identified
Muži	1 140,2	1 151,4	1 247,1	1 317,9	1 382,6	1 392,1	Men
v tom:							
starobní a invalidní důchodci	700,4	724,0	814,1	828,2	859,0	876,5	Old age and disabled pensioners
navštěvují základní školu	6,4	11,0	50,8	49,3	46,7	42,5	Attending primary school
připravují se v učilišti	136,0	124,7	91,8	86,9	81,3	85,6	Attending a trade school
studují na střední škole	110,2	143,7	150,8	173,6	181,5	172,8	Studying at secondary school
studují na vysoké škole	62,2	68,7	91,1	117,7	150,9	142,1	Studying at university
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	8,1	4,8	6,3	2,6	3,3	3,7	Taking care of family
zdravotní důvody	62,4	47,9	16,2	19,6	34,8	37,6	Health grounds
nevěří, že by našli práci, i když by rádi pracovali	7,5	3,7	3,7	5,1	3,0	4,9	Willing to work but not believing to find a job
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	7,7	5,3	2,6	5,5	3,6	5,6	Not willing or not being in need to work
nejsou schopni nástupu do 14-ti dnů	4,3	4,6	6,2	8,3	7,1	5,9	Not being able to start working within 14 days
jiné důvody	26,9	13,0	13,5	17,8	11,4	14,8	Other reasons
nezjištěno	8,1	-	-	3,2	-	-	Not identified

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2010 (dostupné na www.czso.cz)

PŘÍLOHA č. 6:

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 27. Mezinárodní srovnání - míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí¹⁾

International surveys - employment rates by the number of children¹⁾

Pramen / Source : Eurostat, 03/09/2010

Země	Ženy 20-49 let Women aged 20 to 49						Muži 20-49 let Men aged 20 to 49						Country
	1 dítě 1 child		2 děti 2 children		3 děti a více 3 children or more		1 dítě 1 child		2 děti 2 children		3 děti a více 3 children or more		
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	
	in %												
EU 27	66,4	65,1	60,2	60,7	46,5	45,2	91,7	89,3	92,4	90,3	85,8	84,1	EU 27
z toho:													incl.:
Belgie	75,2	74,4	74,7	73,3	51,6	54,9	91,8	89,9	94,2	92,4	86,0	84,9	Belgium
Bulharsko	54,3	54,5	58,8	53,0 ²⁾	33,1 ²⁾	36,0	89,1	85,7	87,8	84,6 ²⁾	55,2	64,2	Bulgaria
Česká republika	30,4	31,2	36,2	35,8	30,4	33,5	97,1	95,1	96,6	95,6	88,1	89,0	Czech Republic
Estonsko	54,2	53,1	53,5	49,2 ²⁾	47,6 ²⁾	48,5	93,7	79,5	93,0	83,8 ²⁾	94,4 ²⁾	85,3	Estonia
Finsko	65,2	62,2	68,3	69,0	58,4	56,8	94,9	89,2	93,7	92,4	89,4	87,2	Finland
Francie	75,9	71,9	67,9	67,9	49,2	49,7	92,4	89,2	93,0	92,1	89,4	87,3	France
Irsko	67,5	65,9	60,4	57,3	44,1	43,1	90,5	80,2	90,2	81,8	86,2	78,1	Ireland
Itálie	60,3	59,1	50,9	51,8	38,9	36,8	93,0	91,7	93,2	91,3	87,9	86,9	Italy
Kypr	74,8	74,7	77,1	77,5	63,0	66,4	95,0	92,2	96,0	93,6	93,8	91,6	Cyprus
Litva	71,5	68,6	70,5	70,0 ²⁾	58,7 ²⁾	60,4	88,3	82,1	89,1	80,0 ²⁾	83,0 ²⁾	73,9	Lithuania
Lotyšsko	70,6	59,9	68,1	62,6	59,6	56,2	91,2	76,9	89,6	83,6	89,2	76,0	Latvia
Lucembursko	78,7	74,1	62,2	76,0	46,9	45,2	95,7	96,3	97,0	95,6	95,1	91,7	Luxembourg
Maďarsko	39,4	38,0	35,4	35,9	21,7	21,4	88,1	87,9	86,9	85,5	74,9	71,9	Hungary
Malta	52,4	53,2	36,9	38,2	.	.	95,5	96,7	95,3	96,1 ²⁾	92,7	85,4	Malta
Německo	68,5	69,7	61,6	64,5	42,5	42,3	92,1	88,7	93,1	91,5	82,1	86,7	Germany
Nizozemsko	82,0	82,3	78,0	80,4	64,9	65,8	96,2	94,7	97,0	96,1	93,4	93,3	Netherlands
Polsko	64,3	63,3	59,9	59,5	55,1	52,6	92,3	92,6	92,6	92,1	88,9	89,4	Poland
Portugalsko	77,1	75,5	74,2	71,8	64,9	59,8	93,5	90,5	92,9	90,0	86,2	84,3	Portugal
Rakousko	72,6	73,9	62,4	67,6	53,2	50,2	93,1	92,0	94,1	92,5	90,0	88,1	Austria
Rumunsko	70,7	66,3	62,1	62,3	44,4	45,2	88,3	87,3	87,1	85,9	76,7	78,2	Romania
Řecko	54,1	53,8	55,1	54,5	51,5	50,3	97,2	95,2	98,1	96,4	97,1	93,4	Greece
Slovensko	38,6	37,9	41,6	38,9	37,1	33,3	92,5	92,3	93,1	91,0	82,0	81,1	Slovakia
Slovinsko	85,6	80,0	84,7	85,4	71,1	77,0	94,6	94,3	95,6	94,2	93,1	90,3	Slovenia
Spojené království	66,9	67,1	60,3	60,7	41,5	38,1	91,8	90,4	92,4	90,1	83,6	79,7	United Kingdom
Španělsko	66,1	63,5	55,9	56,7	49,4	43,8	86,9	82,8	89,6	83,9	84,4	73,9	Spain
Další země													Other countries
Chorvatsko	²⁾ 74,4	²⁾ 71,4	72,8	71,8 ²⁾	52,0 ²⁾	57,9 ²⁾	89,8 ²⁾	87,9	90,9	89,7 ²⁾	83,5 ²⁾	84,6	Croatia
Turecko	24,3	25,5	18,8	19,7	17,6	18,2	90,1	87,3	88,3	86,4	80,0	77,6	Turkey

¹⁾ Věk nejmladšího dítěte do 6 let

²⁾ Nespolehlivá data

¹⁾ Youngest child below 6 years age

²⁾ Unreliable data

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2010 (dostupné na www.czso.cz)

RESUMÉ

PROHIBITION OF DISCRIMINATION ON GROUNDS OF GENDER IN EMPLOYMENT

The topic of the presented thesis is discrimination (or rather its prohibition) on grounds of sex (gender) in labour law relations. Even though the paper focuses primarily on equal treatment of men and women in employment matters, to a certain extent it also deals with some aspects of discrimination in the area of social security (mainly in the system of retirement pensions) which is closely connected with employment relations and cannot thus be wholly omitted.

This doctor's degree thesis follows and extends my master's degree thesis which I elaborated and defended at the Faculty of Law of Charles University in Prague in 2009. The theme of equal opportunities for men and women has caught my attention and interest and in the past two years I have been monitoring and studying this area with the intention to write not only a more extensive but above all a more detailed and deeper study on the subject.

The sequence and method of the construction remains more or less the same as in the master's degree thesis; however, the content of the paper has undergone significant changes. Considering that more than two years have elapsed since the defence of the previous thesis, it was necessary to update its content as well as to incorporate the meanwhile enacted legislation (this includes above all the new Act on equal treatment and legal instruments of protection against discrimination – the Antidiscrimination Act in the Czech Republic, and e.g. the Lisbon Treaty and its impact on gender equality or the new Directive on Parental Leave in the EU).

The opening chapter of the thesis deals with the concept of equality and various methods it can be approached, especially differences between formal and material interpretation of equality and between equality of opportunities and equality of results, since these concepts have a major influence on other issues connected with prohibition of discrimination (e.g. for the distinction between direct and indirect discrimination or for the justification of positive action).

In the subsequent chapter the paper focuses on the problem of (un)equal treatment of men and women on the labour market; selected demonstrations of inequality (e.g. gender pay gap, discrimination in access to employment or limited possibilities for reconciliation of family and professional life) are being analysed in more detail. The chapter also attempts to outline historical development of women's status in society, particularly the most recent stages of the process (the era of socialism, changes brought by the velvet revolution in 1989 and the impact of the ongoing economic crisis on gender equality in the Czech Republic).

Quite extensive part of the study is dedicated to the explanation of the key concept of discrimination, grounds of discrimination (in particular the distinction between "sex" and "gender"), various forms of discrimination and exceptions to the principle of equal treatment. Fundamental part of the construction is represented by the analysis and comparison of direct and indirect discrimination which is illustrated by relevant rulings of the Court of Justice of the EU, whose case law originally created and developed the theory of indirect discrimination (long before its eventual legal enactment).

The presentation of the actual legal basis of equal treatment and prohibition of discrimination on grounds of gender begins with an analysis of selected documents of international law, namely the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women („CEDAW“) and European Convention on Human Rights (adopted within the Council of Europe). Even though this paper concentrates primarily on the case law of the Court of Justice of the EU, several cases of the European Court of Human Rights dealing with discrimination are being examined.

Further on the thesis focuses in relatively great detail on the regulation of equal opportunities and prohibition of discrimination based on gender in both primary and secondary legislation of the EU. This part of the paper is particularly significant considering that EU law has served as an example for the creation of Czech antidiscrimination legislation.

The closing chapter of the thesis is dedicated to antidiscrimination legislation of the Czech Republic; particularly the new Antidiscrimination Act which was adopted after almost two years of discussions on it in 2009. The Antidiscrimination Act represents a comprehensive law prohibiting discrimination based on a number of

discrimination grounds in various areas of life. By the adoption of this act the Czech Republic has finally fulfilled its obligation to harmonize its law with *acquis communautaire* and provide victims of unequal treatment with effective means of protection. Therefore the thesis also endeavours to critically evaluate the level of implementation of relevant EU directives in the Antidiscrimination Act as well as its eventual deficiencies. The paper closes with the examination and critical assessment of selected rulings of higher Czech Courts in the area of gender discrimination and with the expression of several recommendations which could possibly help to make the judicial protection of victims of discrimination more efficient.

ABSTRAKT

Tématem této rigorózní práce je právní úprava rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví především v pracovněprávních vztazích, okrajově též v některých oblastech sociálního zabezpečení. Cílem práce bylo vytvořit poměrně komplexní, ovšem ne příliš teoretický výklad o výše uvedené problematice s důrazem na relevantní úpravu jak v právním řádu ČR, tak v komunitárním právu a v několika mezinárodněprávních dokumentech.

Před započítím samotného výkladu o konkrétní právní úpravě se práce věnuje obecnému vysvětlení základních souvislostí daného tématu, tj. především vymezení konceptu rovnosti a různým jeho pojetím, hlavním projevům nerovných příležitostí mužů a žen na pracovním trhu a historickému vývoji postavení žen ve společnosti. Dále se práce zaměřuje na objasnění komplikovaného pojmu diskriminace a jejích jednotlivých forem (zejména pak na rozlišení přímé a nepřímé diskriminace), které jsou vysvětlovány s použitím příslušné judikatury Soudního dvora EU.

Výklad o právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví začíná rozborem několika vybraných dokumentů mezinárodního práva, dále je poměrně detailně analyzována úprava rovných příležitostí obsažená jak v primárním, tak v sekundárním právu EU. Závěrečná kapitola práce se zabývá právní úpravou zákazu diskriminace v ČR a relevantní judikaturou českých soudů, jakož i kritickým zhodnocením implementace evropských směrnic do právního řádu ČR a úrovní rozhodovací praxe soudů ČR v oblasti diskriminace.

ABSTRACT

The topic of the presented thesis is the legal regulation of equal treatment of men and women and prohibition of discrimination on grounds of sex (gender) primarily in labour law relations and to a certain extent also in some areas of social security law. The main objective of this paper was to create a quite comprehensive but not too theoretical study on the above-mentioned theme which would be focused on the respective enactment both in the legal order of the Czech Republic and in the law of the EU and in several documents of international law.

Before starting the actual construction about the relevant legal regulation the thesis deals with the presentation of some fundamental issues connected with the subject, first of all the explication of the concept of equality and various ways it can be approached, the major demonstrations of unequal opportunities of men and women on the labour market and the historical evolution of women's status in society. Further on the paper focuses on the explanation of the complicated concept of discrimination and its particular forms (above all on the distinction between direct and indirect discrimination) which are being analysed making use of the respective case law of the Court of Justice of the EU.

The actual account of the legal enactment of equal treatment and prohibition of discrimination based on gender commences with the analysis of several selected documents of international law, subsequently the regulation of equal opportunities contained both in primary and secondary EU law is being laid out in relatively considerable detail. The closing chapter of the thesis is dedicated to the legal regulation of the prohibition of discrimination in the Czech Republic and to the relevant judicial decisions of higher Czech courts. It also attempts to critically evaluate the implementation of the respective EU directives into the Czech legal order as well as the level and quality of the practice of Czech courts when making decisions about discrimination cases.

KLÍČOVÁ SLOVA – KEYWORDS

diskriminace z důvodu pohlaví

discrimination based on sex/gender

rovné příležitosti mužů a žen

equal opportunities for men and women

rovné zacházení se zaměstnanci

equal treatment of employees