

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení



**Diskriminace z důvodu pohlaví a její zákaz**

Diplomová práce

**Anna Bartoňová**

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, Csc.

Datum vypracování práce: 17.5.2013

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci na téma Diskriminace z důvodu pohlaví a její zákaz vypracovala samostatně, všechny použité prameny byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 17. května 2013

.....

Anna Bartoňová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé diplomové práce, Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové CSc., za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování mé diplomové práce.

# Obsah

Obsah .....	1
Úvod .....	2
1 Vymezení základních pojmů .....	4
1.1 Rovnost .....	4
1.2 Pozitivní opatření .....	6
1.3 Diskriminace .....	8
1.4 Gender .....	12
2 Diskriminace z důvodu pohlaví v mezinárodním právu .....	14
2.1 Organizace spojených národů .....	14
2.2 Mezinárodní organizace práce .....	16
2.3 Rada Evropy .....	17
2.4 Způsob rozhodování Evropského soudu pro lidská práva .....	19
3 Diskriminace z důvodu pohlaví v právu Evropských společenství, nyní v právu EU .....	21
3.1 Vybrané dokumenty primárního práva .....	21
3.2 Vybrané dokumenty sekundárního práva .....	25
3.3 Vybrané judikáty Evropského soudního dvora .....	33
3.4 Závěrem k právu EU .....	37
4 Diskriminace z důvodu pohlaví v právu vnitrostátním .....	39
4.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod .....	39
4.2 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) .....	40
4.3 Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) .....	43
4.4 Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) .....	44
5 Aplikace zákazu diskriminace v České republice .....	53
5.1 Zákaz diskriminace a zásada rovnosti ve vybrané judikatuře českých soudů .....	53
5.2 Institucionální zajištění v ČR .....	58
5.3 Činnost vlády v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy .....	60
5.4 Role veřejného ochránce práv .....	61
5.5 Prostředky ochrany před diskriminací .....	63
Závěr .....	68
Seznam použitých zkratk .....	70
Seznam literatury .....	71
Abstrakt .....	76
Summary .....	77
Klíčová slova .....	78

## Úvod

V současné době často diskutovaná problematika rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace je odrazem stále přetrvávající nerovnosti mužů a žen v naší společnosti. Ta má své kořeny hluboko v historii a je zřejmé, že její plné odstranění je během na dlouhou trať. V této práci se budu věnovat problematice diskriminace v rovině právní, na úvod bych si však dovolila krátké historické a možná trochu filozofické zamyšlení.

Ze školních lavic známe z hodin dějepisu přísně rozdělené role muže a ženy. Asi by bylo naivní představit si, že se pravěký muž pravidelně střídal s pravěkou ženou v lovení mamuta. Asi těžko bychom přijali obrázek, jak žena odráží útok šelem, zatímco muž sbírá bobule, udržuje oheň a pečuje o kojence. Fyziologické předpoklady a biologické vlastnosti muže a ženy je předurčily k různým činnostem, jejichž výkon byl v daném vývojovém období nezbytný. Později však role muže a ženy přestaly být určovány biologickou odlišností, ale spíše společenskými stereotypy. Díky tomu po většinu času existence lidské společnosti nebyly ženy plnohodnotným subjektem práva, jejich role byla velmi striktně vymezena na úkor jejich osobních svobod, schopnost přivádět na svět nový život je předurčila k postavení matek a pečovatelek a jakákoliv jiná forma seberealizace jim byla odepřena. Svět se stal světem mužským.

Situace se začala pozvolna měnit ve druhé polovině 19. století, kdy v Evropě započal v oblasti pracovního a sociálního práva vývoj ochranného zákondárství, postupně byl ženám umožněn přístup ke vzdělání, bylo jim přiznáno právo volební a plná majetková práva. Bez nadsázky lze konstatovat, že právní postavení žen ušlo za posledních 150 let dlouhou cestu. V současné Evropě je rovnost obecně a jmenovitě i rovnost pohlaví považována za jeden ze stěžejních principů moderní společnosti. V České republice došlo k největším změnám a pokroku v oblasti antidiskriminační legislativy v posledních letech, a to v souvislosti s naším vstupem do EU.

Jak je tedy možné, že situaci mužů a žen především v oblasti pracovního práva stále nemůžeme označit za rovnou? Jak je možné, že otázka rovnosti pohlaví nadále vyvolává vášnivé diskuze, ve kterých kolik je diskutérů, tolik je názorů? I tím se bude zabývat předkládaná práce. Jednou z možných odpovědí je to, že právo se v této oblasti

vyvíjí rychleji než faktický stav ve společnosti. Může to souviset i s neefektivností právních norem, jejich faktickou nevynutelností a neschopností změnit zavedené stereotypy, neměli bychom také přehlížet problém související s různými možnými pojetími rovnosti a diskriminace.

Tato práce si klade za cíl předložit čtenáři ucelený obraz vývoje a současného stavu práva v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví, snaží se je kriticky hodnotit z hlediska skutečných dopadů na stav ve společnosti, vytknout nedostatky a navrhnout možné změny. V první kapitole shrnuje teoretická východiska a definuje základní pojmy, v následujících kapitolách se věnuje relevantním dokumentům práva mezinárodního, práva Evropských společenství a práva vnitrostátního. V poslední kapitole se pokouší nastínit aktuální stav a úroveň ochrany před diskriminací v České republice.

# 1 Vymezení základních pojmů

Základní pojmy problematiky, kterou se budu v této práci zabývat, jako je rovnost, diskriminace a další, patří mezi slova, o jejichž významu má přibližnou představu snad každý člověk, žijící v demokratickém státě. Přesto však patří mezi instituty, jejichž přesné, nebo obecně uznávané definice neexistují. Na úvod své práce proto tyto pojmy vymezím tak, jak jsou v současné době nejčastěji chápány.

## 1.1 Rovnost

Formulování a pochopení pojmu rovnost je pro problematiku diskriminace zcela stěžejní. Rovnost je základním ideálem, objevujícím se ve většině lidskoprávních dokumentů.<sup>1</sup>

Pokoušíme-li se vytvořit základní definici rovnosti, zjistíme, že se její význam mění v závislosti na proměnách hodnot společnosti. Chceme-li totiž definovat pojem rovnost pomocí nejzákladnějšího pravidla "stejným stejně, odlišným odlišně", narážíme v dějinném vývoji na různé výklady toho, které osoby můžeme považovat za "stejně". Díky nejasnému pojetí stejnosti bylo po staletí možné ženám přiznávat méně práv, protože nejsou stejné jako muži, a stejná logika sloužila potom i k odpírání práv černochům, židům a dalším skupinám.<sup>2</sup>

Ústavní soud České republiky se k otázce rovnosti vyjadřoval v několika nálezech<sup>3</sup>. ÚS zastává názor, že všichni nemohou být rovni ve všem, že rovnost nemůže být pojímána absolutně. Označuje ji spíše za kategorii relativní a především akcesorickou – související s porušením konkrétního ústavně chráněného práva.<sup>4</sup>

Rovnost je tedy těžko uchopitelný ideál, který se pokusím dál popsat pomocí nejklassičtějšího členění, používaného v odborné literatuře. Jedná se o rozdělení na rovnost formální a materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

---

1 Například Čl. 1 Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), nebo Čl.1 Všeobecné deklarace lidských práv.

2 Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 1-2

3 Např. v nálezech publikovaných pod čísly 168/1995, 185/1997, 405/2006.

4 Více: Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 45-46

### 1.1.1 Rovnost formální

Formální rovnost vychází z již výše uvedeného principu "stejnému stejně, odlišnému odlišně". Už od dob Aristotelových je postavena na předpokladu, že spravedlivě znamená všem stejně.<sup>5</sup> Těžiště formální rovnosti tkví ve stejném zacházení se stejnými jedinci. Tím se však otvírá celá řada souvisejících problémů.

Základní otázkou nepochybně bude, co můžeme považovat za stejné a co můžeme považovat za srovnatelné. Při určování stejnosti se používá takzvaný komparátor (tedy v našem případě osoba opačného pohlaví, jinak srovnatelná s porovnávanou osobou) podle kterého se "srovnává". Bylo-li s komparátorem zacházeno ve stejné situaci jinak (příznivěji), můžeme říct, že rovnost byla porušena. Výběr komparátoru může být sám o sobě komplikovaný, protože například těhotenství ženy je natolik specifické, že nelze přirovnávat k žádné situaci, ve které se může ocitnout muž.

Formální rovnost se zabývá pouze tím, aby bylo se stejnými zacházeno stejně. Neřeší už "jak stejně" a nerozlišuje, zda je výsledkem zacházení, které je pro srovnatelné jedince stejně dobré nebo stejně špatné. Nejčastěji se jako "špatný" příklad uvádí případ města v USA, které mělo v období desegregace zpřístupnit bazény, které byly do té doby jen pro bílé, i černým obyvatelům.<sup>6</sup> Provozovatel na to zareagoval tak, že namísto otevření bazénu pro všechny bez rozdílu bazén úplně zavřel. Do bazénu tedy nemohl nikdo, nedošlo k porušení rovnosti, nicméně je otázkou zda výsledek, který byl negativní pro všechny, můžeme z morálního hlediska považovat za uspokojivý...

Formální rovnost je tedy rovností "de iure", je bezobsažná a o faktický dopad na jednotlivce a konkrétní situaci jednotlivců se nezajímá. Je tedy důležitá při odstraňování osobních předsudků, je však vhodné ji v praxi propojit s materiálnějším přístupem.<sup>7</sup>

### 1.1.2 Rovnost materiální

Rovnost materiální se na rozdíl od rovnosti formální nezajímá pouze o zákonnou rovnost "de iure", ale i o skutečný dopad na situaci jednotlivce ("rovnost de facto"), které potom porovná. Pokud na základě aplikace formální rovnosti dochází k faktické nerovnosti, je třeba právní úpravu pozměnit (opravit). Materiální rovnost tedy umožňuje

5 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 11

6 Palmer v. Thompson (1971) 403 US 217

7 Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 10



vytváření "privátních právních režimů", kdy je s některými jedinci zacházeno odlišně než s ostatními, neboť aplikace téže normy by pro ně znamenala neporovnatelně větší zátěž než pro ostatní.<sup>8</sup>

Za podskupiny materiální rovnosti můžeme považovat rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

### **1.1.3 Rovnost příležitostí**

Výchozí myšlenkou rovnosti příležitostí je, že není možné dosáhnout rovnosti, startují-li někteří z horších pozic než ostatní. Budou-li mít všichni stejné výchozí podmínky, bude potom možné posuzovat jedince dle jejich schopností a kvalit. Cílem rovnosti příležitostí tedy je nalézt mezi jednotlivci rozdíly a aktivními zásahy je postavit na stejnou startovní čáru. V praxi se může jednat o vzdělávací nebo kvalifikační programy pro sociálně nepřizpůsobivé občany, děti příslušející k menšinám pravidelně znevýhodňovaným na pracovním trhu, a podobně.

### **1.1.4 Rovnost výsledků**

O rovnosti výsledků se dá říct, že je protikladem rovnosti formální. Zatímco formální rovnost se snaží o formulování neutrálních pravidel vztahujících se na všechny, aniž by zkoumala jejich dopad, rovnost výsledků se naopak zaměřuje na konkrétní příslušníky znevýhodňovaných skupin a usiluje o to, aby měli (poměrně ke svému zastoupení ve společnosti) stejné výsledky jako zbytek společnosti. Můžeme tedy shrnout, že rovnost výsledků se snaží o spravedlivější rozdělení konečných výhod. Cestou k dosažení rovnosti výsledků mohou být pozitivní opatření, o nichž bude pojednáno níže, nelze ji však s nimi ztotožňovat. Rovnost výsledků nám pouze říká, že při hodnocení míry rovnosti se máme zaměřit na porovnávání v cíli. Je tedy určitým úhlem pohledu na rovnost, nikoliv závazkem k jejímu dosažení.

## **1.2 Pozitivní opatření**

K vyrovnání faktické nerovnosti obvykle nestačí jen negativně formulovaná opatření, zakazující určité (diskriminační) jednání, ale je nutné je doplnit opatřeními

---

<sup>8</sup> Více vč. příkladů: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 17

pozitivními, která postavení znevýhodňovaných osob vyrovnávají s postavením ostatních.<sup>9</sup>

Pozitivní opatření lze zjednodušeně definovat jako úmyslné zvýhodnění konkrétní skupiny obyvatel na úkor většiny. S pozitivními opatřeními se setkáváme především ve dvou oblastech, a to v souvislosti s opatřeními, která směřují k zlepšení ekonomické situace znevýhodněné menšiny (většinou formou zvýhodňování v přístupu ke vzdělání a práci), a v souvislosti se zvyšováním účasti menšin na demokratickém rozhodování<sup>10</sup>. Obecně se dá říct, že cílem pozitivních opatření je zvýšit účast méně zastoupených/znevýhodňovaných menšin v určité (prakticky jakékoliv) oblasti lidské činnosti, v níž je to potřeba.

Pozitivní opatření musí mít formu poskytnutí výhodnějších podmínek – méně výhodné zacházení by nebylo pozitivním opatřením, ale opodstatněným rozlišováním nebo diskriminací.<sup>11</sup>

Uvažujeme-li o pozitivních opatřeních, je třeba si položit otázku: "Jaký je vlastně vztah mezi rovností a pozitivním opatřením?" Jako odpověď na tuto otázku existují totiž dva odlišné, prakticky protichůdné názory. První z nich je víra, že pozitivní opatření je výjimka z principu rovnosti, kterou je třeba udělat (tedy úmyslně vytvořit stav nerovnosti) proto, aby v budoucnosti nastala rovnost, kterou potom již nebude nutné usměrňovat zásahy ze strany státu. Druhý názor se kloní k myšlence, že pozitivní opatření jsou faktickým obsahem a naplněním principu materiální rovnosti. Jako výjimka z principu rovnosti je pozitivní opatření vnímáno v mezinárodním právu, v právu USA i v evropském kontextu, zatímco opačné pojetí se objevuje především v judikatuře indických soudů. Indii však můžeme v kontextu rovných příležitostí považovat za velmi specifickou, neboť zdejší právní úprava musí akcentovat velmi diskriminační historický kastovní systém, který nemá v západním světě obdoby<sup>12</sup>.

V rámci odborné diskuze se ustálily čtyři argumenty podporující existenci

---

9 Fialová E. Diskriminace – co to je a co to není. V: Kolektiv autorů. Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Gender Studies, o.p.s., 2010, str. 19

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

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

12 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 23 - 24

pozitivních opatření, a to<sup>13</sup>:

- Náprava předchozích křivd – vychází z předpokladu, že současný stav, ve kterém patří určitá skupina mezi znevýhodňovanou menšinu, má svůj původ v utlačování této skupiny většinovou společností v minulosti, a je tedy nutné tuto nespravedlnost nyní napravit.
- Redistribuce statků – podle které má společnost zájem na dosažení skutečné rovnosti, pokud tedy v současnosti panuje v nějaké oblasti nerovnost, je nutné se pomocí redistribuce statků pokusit o to, aby bylo v budoucnu rovnosti dosaženo.
- Větší reprezentace menšin – neomezuje se jen na zájem znevýhodněné menšiny, ale domnívá se, že dosažení větší diverzity ve všech oblastech lidské činnosti je i zájmem většiny. Se zástupci jiných etnik se každý v životě setkává, je tedy vhodné usilovat již v rámci vzdělávání o socializaci a seznámení s jednotlivci z ostatních skupin. Tento argument je velice živý například v USA.
- Větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí – je postavena na podobném principu jako argument předchozí. Existence zaostalé, potenciálně problematické menšiny by negativně ovlivňovala život většinové společnosti. Proto je integrace a sbližování znevýhodňované menšiny s většinou a vytvoření sociálního smíru především v zájmu většiny.

Jako pozitivní opatření můžeme označit širokou škálu zásahů veřejné moci, které se snaží odstraňovat existující nerovnosti ve společenských vztazích. Nejedná se tedy jen o "kvóty" a o přidělování statků na základě příslušnosti k určité skupině, ale o mnohem větší množinu různých aktivit veřejné moci. Jedná se např. o odstraňování diskriminace přímé i nepřímé, přímou pomoc znevýhodněným skupinám, a různé formy preferencí.

## **1.3 Diskriminace**

### **1.3.1 Pojem diskriminace**

Všeobecně uznávaná definice pojmu diskriminace sice neexistuje, obecně ji však

---

13 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 28

můžeme vymezit jako situaci, ve které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi, a to z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii osob.<sup>14</sup>

Slovo diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, které znamená rozdělovat, rozlišovat, hledat/činit rozdíly mezi. Původní význam v sobě nemá onen negativní nádech, který ho provází v současné době, a ani nyní nemůžeme každé rozlišování označit za nežádoucí. Právní normy v sobě téměř vždy zahrnují určité rozdělování – například rozlišují (samozřejmě obecným způsobem) subjekty a právní vztahy na něž dopadají od těch, na které nedopadají. Takové rozlišování diskriminací nazývat nemůžeme, za tu označujeme pouze rozlišování, které je určitým způsobem negativní.<sup>15</sup> Rozlišování, které je patřičně odůvodněno a má objektivní důvod, nemůže být považováno za diskriminační.<sup>16</sup>

Určení, zda je rozlišování diskriminací nebo ne, může být obtížné, základem je proto formulování zakázaných kritérií rozlišování. Za diskriminaci se obvykle považuje vyloučení, rozlišování, nebo omezení na základě následujících znaků: pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, rodinný stav, sexuální orientace, náboženské či politické smýšlení, majetkové poměry, původ. Tato zakázaná kritéria (obvykle nazývaná zakázané diskriminační důvody) bývají často pomocí demonstrativního výčtu obsažena přímo v ústavním pořádku,<sup>17</sup> jindy existuje pouze ústavní zákaz diskriminace obecně, a konkrétní zakázané důvody rozlišování určí až judikatura.<sup>18</sup>

Diskriminace se může projevovat buď v rovině obecné, která spočívá ve vadné konstrukci normy jejím tvůrcem (takovou normu je pak třeba změnit), nebo v rovině aplikační (kdy je třeba změnit její interpretaci).

Diskriminaci je možno rozdělovat a klasifikovat. Podle jednotlivých kritérií dělíme diskriminaci na přímou a nepřímou (o nichž bude obsáhleji pojednáno níže) a pozitivní a negativní. Tyto formy diskriminace považujeme za diskriminaci zjevnou.

---

14 Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 6. s. 36

15 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 38

16 Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 48-49

17 Např. čl. 3 odst. 1. zákona č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod

18 Např. USA, Polsko, Lotyšsko

Dále rozlišujeme ještě zvláštní druh a to diskriminaci skrytou (jako je například segregace zaměstnání na typicky ženská a typicky mužská), která je živnou půdou pro diskriminaci zjevnou.<sup>19</sup>

### 1.3.2 Přímá diskriminace

K přímé diskriminaci dochází v případě, kdy je s určitou osobou zacházeno méně výhodně než s ostatními, ačkoliv se nachází ve stejné situaci za stejných podmínek, a děje se tak na základě nepřipustného kritéria (pohlaví, rasa...). O přímé diskriminaci hovoříme i v případě, že k rozlišnému zacházení nedochází na základě těchto kritérií, ale jedná se o jiné svévolné rozlišování, které není rozumně zdůvodnitelné.

Přímou diskriminaci můžeme definovat jako:

- vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou,
- toto vyčlenění je k tíži tomuto jednotlivci nebo skupině
- a není možné ho v souladu s právními postupy ospravedlnit.<sup>20</sup>

Naopak může nastat situace, kdy bude rozdílné zacházení odůvodněné a o diskriminaci nepůjde, přestože bude kritériem rozlišení právě jeden z diskriminačních důvodů. Existuje-li pro takové rozlišování ospravedlnitelný účel, a jsou-li k dosažení tohoto účelu použity přiměřené prostředky, pak je takové jednání v souladu s právem. V řadě životních situací nebo zaměstnání totiž mohou určité znaky člověka, jako například pohlaví, rasa nebo věk, hrát zásadní význam. Zaměstnavatelé mohou mít na tyto znaky požadavky, které jsou zcela oprávněné, vyžaduje-li to povaha práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.<sup>21</sup> V praxi se může jednat například o to, že jako personál do dámských šaten budou zaměstnány ženy a do panských šaten muži, z důvodu ochrany soukromí klientů, kteří se v šatnách převlékají.

---

19 Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. ASPI, Právní fórum (3/2005), str. 91

20 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 43

21 Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy. 2. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 10

### 1.3.3 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace odráží materiální pojetí rovnosti.<sup>22</sup> Její pojetí je složitější, a na rozdíl od diskriminace přímé není vždy snadné ji rozpoznat. Nepřímá diskriminace vzniká tehdy, pokud pravidlo (ustanovení, kritérium, nebo praxe), které je navenek neutrální a formálně v pořádku, způsobuje při své aplikaci znevýhodnění skupiny, která je určitelná podle některého z diskriminačních kritérií (ženy, romové, starší osoby).

Nepřímá diskriminace se vyznačuje těmito definičními znaky:

- Jedná se o pravidlo, které se vztahuje na všechny bez rozdílu,
- důsledkem uplatnění tohoto pravidla je znevýhodnění určité skupiny,
- toto znevýhodnění je neodůvodněné.<sup>23</sup>

Nepřímou diskriminaci můžeme rozdělovat na dva subtypy.<sup>24</sup> V prvním z nich jde o použití obecné normy, která sice působí rovně na všechny adresáty, na některé z nich ale kvůli jejich osobním charakteristikám dopadá nepřipustně přísněji než na ostatní. Docent Kühn uvádí jako typický příklad povinnost nosit školní uniformy, která je pro ateistické nebo křesťanské dítě jen obměnou běžného oblečení, ale pro muslimskou dívku, která je svým náboženstvím zavázána k nošení šátku na hlavě, to může být nepřekonatelný problém. V druhém subtypu se jedná o výjimku oproti obecnému pravidlu, která ale také nepřiměřeně působí na určitou skupinu lidí.<sup>25</sup>

### 1.3.4 Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžování a sexuální obtěžování jsou také považované za druh diskriminace. Jde o jednání v jakékoliv podobě – verbální, neverbální i fyzické, které je nevídané, urážlivé, ponižující, a vytváří atmosféru strachu. Obtěžování a sexuální obtěžování na sebe může brát různé formy, a není snadné ho konkrétně definovat nebo ohraničit. Jednoznačně se však jedná o chování, které je způsobilé snižovat důstojnost obtěžované osoby, a které

---

22 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 59

23 Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy. 2. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, str. 9

24 Dle: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 53

25 Více včetně dalších příkladů viz výše citovaná publikace.

by tedy mělo být v demokratických státech nepřipustné.

Podle americké profesorky a soudkyně Catharine MacKinnonové sexuální obtěžování vyplývá z nerovného postavení mužů a žen na pracovním trhu, a je klíčovým faktorem diskriminace z důvodu pohlaví.<sup>26</sup> V této souvislosti je však nutno zdůraznit, že tím, kdo obtěžuje, může být muž i žena, a že k sexuálnímu obtěžování může docházet i mezi osobami stejného pohlaví.

## 1.4 Gender

Pojem gender bývá v souvislosti s diskriminací podle pohlaví velmi často používaným, a dá se říct, že i stěžejním pojmem. Obvykle se používá v originále, protože do češtiny není téměř možné ho přeložit – jakékoliv české synonymum má trochu jiný význam, a proto by jeho použití mohlo být zavádějící. Budeme-li však přesto trvat na překladu, nejčastěji se používá české slovo *rod*.

Gender je nutno odlišit od výrazu pohlaví. Pohlavím označujeme rozdíly mezi muži a ženami, které jsou biologického rázu – tedy například záležitosti týkající se rozmnožování, fyzických dispozic a podobně. Činění rozdílů mezi muži a ženami na základě biologické odlišnosti je právem i společností ve většině případů tolerováno.

Výraz gender oproti tomu vyjadřuje rozdíly, které nejsou biologické, ale spíše sociální a kulturní. Gender vzniká během socializace každého jedince, který se v jejím průběhu učí "být ženou či mužem".<sup>27</sup> Odráží společenské role a stereotypy, které se během historie lidstva přiřadily jednotlivým pohlavím, a které se někdy označují jako "genderové role" a "genderové stereotypy". Právě v rámci těchto sociokulturních charakteristik dochází nejčastěji k diskriminaci, v pravém slova smyslu tedy nejde o diskriminaci na základě pohlaví, ale spíše o diskriminaci na základě genderu.

Novým pojmem v této oblasti je výraz *gender mainstreaming*. Je to metoda používaná k dosažení rovných příležitostí pro muže a ženy, podobně jako pozitivní opatření. Gender mainstreaming znamená, že v rozhodovacím procesu se vždy porovná

---

26 Cviklová, L. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. Právní rozhledy (16/2011), str. 582

27 Koldinská K. Pojmy a koncepty související s rovností. V: Kolektiv autorů. Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Gender Studies, o.p.s., 2010, str. 15

a vyhodnotí pozitivní a negativní dopad onoho rozhodnutí na muže a ženy. V současné době je to povinné hledisko v každém rozhodovacím procesu (spolu s dalšími jako jsou finanční náklady, právní hledisko apod.).<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 57



## **2 Diskriminace z důvodu pohlaví v mezinárodním právu**

Česká republika je z důvodu členství v mnoha mezinárodních organizacích velmi ovlivňována mezinárodněprávní úpravou diskriminace. Vždyť také "*vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána*" mají dle čl. 10 Ústavy přednost před zákony. Podíváme se tedy na nejdůležitější dokumenty mezinárodního práva, které ovlivnily stav sociálních práv a mezi nimi i práva na rovné zacházení v České republice.

### **2.1 Organizace spojených národů**

Organizace spojených národů je největší politická mezivládní organizace.<sup>29</sup> Jejím cílem, definovaným v Chartě, je především udržovat mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet mezi národy přátelské vztahy, spolupracovat při řešení otázek mezinárodního významu a být centrem pro koordinaci kroků, které národy podnikají k dosažení těchto cílů.<sup>30</sup>

Zakládající listinou je Charta spojených národů, která byla přijata na mezinárodní konferenci o poválečném uspořádání světa v San Francisku dne 26. 6. 1945. Oficiálně Organizace spojených národů vznikla dne 24. 10. 1945, kdy byla Charta ratifikována většinou členských států.

Na půdě OSN byla přijata řada mezinárodních dokumentů upravujících lidská práva, z nichž níže uvedeny jsou ty, které jsou stěžejní z hlediska našeho zájmu.

#### **2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv**

Všeobecná deklarace lidských práv není mezinárodní smlouvou, má jen doporučující charakter. Má však silnou morální závaznost a měla velký význam při prosazování lidských práv na celém světě. Přijata byla dne 10. 12. 1948 a tento den je od té doby označován jako Den lidských práv.

Všeobecná deklarace v několika svých člancích zakotvuje rovnost a zákaz diskriminace. Hned v čl. 1 uvádí, že všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní co do

---

29 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 63

30 Více na [www.osn.cz](http://www.osn.cz)

důstojnosti a práv, čl. 2 doplňuje, že všechna práva a svobody stanovené touto deklarací náleží všem bez jakéhokoliv rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví a dalších znaků. Další ustanovení týkající se zákazu diskriminace potom můžeme najít v článku 7 který zakotvuje rovnost před zákonem a právo na ochranu proti diskriminaci.

### **2.1.2 Mezinárodní pakty**

Protože Všeobecná deklarace je dokumentem právně nezávazným, usilovala OSN o uzavření mezinárodní smlouvy, která by byla právně závazná a jejíž obsah by se po ratifikaci stal součástí právních řádů členských států. V roce 1966 došlo k naplnění této snahy a vznikly Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Tyto pakty jsou nejvýznamnějšími nástroji mezinárodní ochrany lidských práv.<sup>31</sup>

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech: v článku 2 ukládá Pakt povinnost všech smluvních stran zajistit práva obsažená v tomto paktu všem bez rozdílu, zejména bez jakéhokoliv rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví a dalších znaků. Ve čl. 3 je výslovně zakotvena rovnost mužů a žen při požívání občanských a politických práv dle tohoto Paktu. Zásada rovnosti a zákaz rozlišování je dále opakován i ve čl. 25 (v souvislosti s volebním právem) a čl. 26 přikazuje smluvním stranám zajistit soudní ochranu před diskriminací.

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech: podobně jako v prvním Paktu je ve čl. 2 odst. 2 zakotvena povinnost zaručit práva v Paktu obsažená všem jedincům bez jakéhokoliv rozlišování a ve čl. 3 rovnost mužů a žen při výkonu těchto práv.

### **2.1.3 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**

Tato úmluva vznikla v roce 1979 a můžeme ji označit za vyvrcholení dosavadního vývoje mezinárodněprávní snahy o zrovnoprávnění žen.<sup>32</sup>

V preambuli Úmluva konstatuje, že ačkoliv byly přijaty závazné mezinárodní

---

31 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 66

32 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 69

dokumenty jako jsou Mezinárodní pakty, a i přes existenci řady úmluv, rezolucí, deklarácí a doporučení, které zdůrazňují rovnost všech jedinců a kladou členským státům za povinnost zabezpečit rovnoprávnost žen a mužů a zakazují diskriminaci na základě pohlaví, přesto stále dochází k rozsáhlé diskriminaci žen.

V čl. 1 najdeme definici výrazu "diskriminace žen" pro účely této Úmluvy. Ve čl. 2 - 6 nalezneme výčet opatření, jež musí stát, které jsou stranami této úmluvy, přijmout, a která povedou k odstranění diskriminace žen a k jejich zrovnoprávnění s muži ve všech oblastech života.

Čl. 10 zakotvuje povinnost stran zrovnoprávnit ženy a muže v přístupu ke vzdělání, a čl. 11 se obzvláště dotýká tématu této práce, neboť ukládá stranám přijmout veškerá opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání a to včetně diskriminace z důvodu manželství a mateřství a k zajištění reálného práva na práci.

Článkem 17 a následujícími byl jako specializovaný orgán, který dohlíží na dodržování závazků plynoucích z této Úmluvy, ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen.

## **2.2 Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce (dále označovaná zkratkou MOP) vznikla v roce 1919 v rámci Versailleské dohody, a reflektovala poválečné přesvědčení, že k zachování mezinárodního míru je třeba sociálního zákonodárství.<sup>33</sup>

MOP je organizací přidruženou k OSN, jedná se však o organizaci relativně nezávislou. Jejími členy se mohou stát i nečlenské státy OSN a její statut je založen na samostatné smlouvě. Úkolem přidružených organizací je upravovat na mezinárodní úrovni otázky spadající tématicky do jejich kompetencí.<sup>34</sup>

Těžištěm činnosti MOP je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Úmluvy MOP mají formu multilaterálních mezinárodních smluv, závaznosti nabývají ratifikací a patří mezi důležité prameny mezinárodního práva.<sup>35</sup> Se zaměřením této práce souvisí především

---

33 Více k historii a vzniku MOP viz oficiální webové stránky [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

34 Čepelka Č., Šturma P. Mezinárodní právo veřejné. Vyd. 1. Praha: Beck; 2008, str. 504-505

35 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a

dvě úmluvy, které si níže podrobněji probereme.

Ještě je nutno zdůraznit, že MOP disponuje rozsáhlým kontrolním mechanismem na poli dodržování úmluv členskými státy - uplatňuje tři různé typy procesů a je nadána poměrně významnými kompetencemi, - což je v oblasti sociálních práv poněkud nezvyklým, i když samozřejmě veskrze pozitivním jevem.<sup>36</sup>

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

Členské státy, které tuto úmluvu ratifikovaly (pro Československou republiku vstoupila v platnost v roce 1958) jsou povinny zajistit odstranění diskriminace podle pohlaví v oblasti odměňování v pracovněprávních vztazích. Úmluva nejprve v čl. 1 velmi široce definuje pojem odměny – odměnou je řádná, základní nebo minimální mzda či plat, a všechny další vedlejší příjmy vyplácené zaměstnavatelem přímo, nepřímo, v hotovosti i v naturáliích. V čl. 2 potom ukládá členským státům povinnost zajistit, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty.

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

Úmluva MOP č. 111 obsahuje především značně podrobné vymezení výrazu diskriminace a to hned v čl. 1.<sup>37</sup> Za diskriminaci nelze dle čl. 1 odst. 2 považovat rozlišování založené na kvalifikaci vyžadované pro dané zaměstnání. Čl. 1 dále podává legální definici pojmů zaměstnání a povolání, které pro účely této Úmluvy zahrnují i přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání. Čl. 2 a 3 potom ukládají členským státům provádět vnitrostátní politiku způsobem vedoucím k odstranění diskriminace a prosazování rovnosti příležitostí.

## **2.3 Rada Evropy**

Rada Evropy je evropskou regionální organizací, která podobně jako další

---

nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 74

36 Tomeš I., Koldinská K. Sociální právo Evropské unie. Praha: C.H.Beck, 2003

37 Viz Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, čl. 1; v českém překladu dostupné na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

lidskoprávní organizace vznikla v reakci na hrůzy druhé světové války. Radu Evropy můžeme označit za nejstarší mezivládní politickou organizaci v Evropě.<sup>38</sup>

Jejím cílem je dosáhnout jednoty mezi členskými státy ve věcech společného zájmu a připravit půdu pro pozdější přijetí mezinárodních smluv.<sup>39</sup> Rada Evropa přijala řadu významných Úmluv, z nichž ty nejdůležitější pro tuto práci uvádím dále.

### 2.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Tato úmluva vstoupila v platnost v roce 1953, a je zaměřená především na občanská a politická práva. Zákaz diskriminace je zakotven v čl. 14, kde je uvedeno, že *"výkon všech práv zaručených touto Úmluvou musí být zajištěn bez diskriminace založené na jakékoliv příčině jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, rod nebo jiné postavení"*. Výčet diskriminačních důvodů je jen demonstrativní, řada dalších důvodů byla dovozena judikaturou. Toto ustanovení zakazuje diskriminaci pouze při výkonu práv a svobod obsažených v této úmluvě a není obecným zákazem diskriminace. Podrobněji bude o čl. 14 Úmluvy pojednáno dále v této kapitole, v části věnující se rozhodování Evropského soudu pro lidská práva.

To bylo napraveno přijetím **Protokolu č. 12 k Evropské úmluvě**, který již obsahuje všeobecný zákaz diskriminace. Protokol č.12 však nebyl velkým množstvím členských států ratifikován, kvůli strachu států z důsledku jeho aplikace.<sup>40</sup>

### 2.3.2 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je katalogem hospodářských a sociálních práv. Vzhledem k tomu, že musela být přijatelná pro všechny evropské státy, nebylo nutné aby ji jednotlivé státy ratifikovaly jako celek, namísto toho si mohly vybrat ze všech článků jen některé, a ty ratifikovat (je určen pouze minimální počet článků, které musí každý stát přijmout).

Výkon všech práv, vyplývajících z této Charty, má být zajištěn bez diskriminace z

---

38 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 77

39 Čepelka Č., Šturma P. Mezinárodní právo veřejné. Vyd. 1. Praha: Beck; 2008, str. 511-512

40 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 79

důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního nebo sociálního původu.<sup>41</sup>

Kontrola dodržování závazků je pouze administrativní, nikoliv soudní a provádí ji Evropský výbor pro sociální práva (dříve Výbor expertů), který prošetřuje zprávy, předkládané mu smluvními státy.

### **2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta**

Revidovaná Evropská sociální charta reflektuje změny, které se udály ve společnosti v době, která uplynula od přijetí Charty roku 1961.

Z hlediska tématu této práce je důležité především to, že posiluje zákaz diskriminace a princip rovného zacházení s muži a ženami. Oproti původní Chartě obsahuje i některá práva nová, jako například ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti<sup>42</sup>.

## **2.4 Způsob rozhodování Evropského soudu pro lidská práva**

Evropský soud pro lidská práva (ESLP nebo Soud) rozhoduje spory ve věcech týkajících se porušení čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (Úmluvy). Čl. 14 není obecným zákazem diskriminace, zajišťuje rovné zacházení pouze při výkonu práv v Úmluvě obsažených, jeho nedodržení tedy nelze namítat samostatně, ale jen v souvislosti s porušením jiného práva garantovaného Úmluvou. Negarantuje žádné další zvláštní právo, pouze zaručuje účinný výkon práv zaručených Úmluvou.<sup>43</sup> Proto není možné stěžovat si na porušení zákazu diskriminace, nedošlo-li k němu při uplatňování práva zaručeného některým z ostatních článků Úmluvy.

Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení čl. 14 je subsidiární k ostatním článkům. To se projevuje mimo jiné tím, že shledá-li Soud, že došlo k porušení ustanovení Úmluvy, při jehož výkonu byl stěžovatel dle svého názoru diskriminován, není už porušení čl. 14 dokazováno a Soud se jím vůbec nezabývá. V některých případech však ESLP přiznal čl. 14 autonomní povahu. Jde o případy, kdy k porušení

---

41 Preambule Evropské sociální charty z roku 1961

42 Čl. 26 Revidované Evropské sociální charty z roku 1996

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

současně namítaného ustanovení nedošlo, avšak přesto bylo se stěžovatelem při jeho výkonu zacházeno diskriminačním způsobem. Tak se stalo například v Belgickém jazykovém případě,<sup>44</sup> kdy Soud poprvé konstatoval, že k diskriminaci a tedy porušení čl. 14 může dojít i pokud současně namítané ustanovení porušeno nebylo.

### **2.4.1 Postup ESLP při posuzování stížnosti na porušení čl. 14**

ESLP si vytvořil poměrně ustálený algoritmus, který používá při posuzování, zda došlo k porušení čl. 14 nebo ne. Jedná se o pět kritérií, která postupně zkoumá<sup>45</sup>:

- Spadá namítané porušení čl. 14 do sféry některého z dalších práv zaručeného Úmluvou?

- Došlo k rozdílnému zacházení?
- Sledovalo takové zacházení legitimní cíl?
- Byla užitá opatření přiměřená ve vztahu k cíli?
- Zašlo rozdílné zacházení za hranici volného uvážení státu?

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že aby soud konstatoval porušení čl. 14, musí dojít k rozlišování při zacházení s různými skupinami v souvislosti s výkonem práv zaručených Úmluvou. Tyto skupiny musí být ve stejném postavení, rozdíl v zacházení není objektivní, odůvodnitelný, a nebo není přiměřený legitimnímu cíli, který sleduje.<sup>46</sup>

---

44 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)

45 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 163-168

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

### **3 Diskriminace z důvodu pohlaví v právu Evropských společenství, nyní v právu EU**

V této kapitole budu mluvit o právu, které se začalo vytvářet po druhé světové válce jako právo Evropských společenství.<sup>47</sup> Toto právo, nazývané evropské komunitární právo, bylo po roce 1993, kdy byla přijata Maastrichtská smlouva, doplněno právem Evropské unie, tedy evropským právem unijním. Lisabonskou smlouvou z roku 2009 byl odstraněn dualismus práva komunitárního a unijního, Evropská společenství byla nahrazena Evropskou Unií a od té doby už hovoříme výhradě o *právu EU*.

Problematika rovnosti a zákazu diskriminace tvoří v právu EU poměrně rozsáhlou materii vycházející ze sociální politiky EU. Ta se vyvíjela postupně, protože členské státy dlouho trvaly na tom, že sociální problematika bude patřit mezi jejich výlučné pravomoce. Ovšem vzhledem k tomu, že Evropská společenství stojí na evropských kulturních a historických tradicích, začala se brzy po svém vzniku hlásit k mezinárodním dokumentům o lidských právech a sama další dokumenty vytvářela a přijímala.<sup>48</sup>

V současné době je možné ustanovení týkající se zákazu diskriminace najít jak v primárním, tak v sekundárním právu EU, a neméně důležitý je vývoj v judikatuře soudního dvora.<sup>49</sup>

#### **3.1 Vybrané dokumenty primárního práva**

##### **3.1.1 Smlouva o založení EHS (1957) – Římská smlouva**

Smlouva o založení EHS z roku 1957, obvykle nazývaná Římská smlouva, obsahovala ustanovení o rovnosti žen a mužů v čl. 119, a to pouze jako povinnost členských států zajistit rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví. Účel této zásady byl původně vnímán pouze v ekonomickém smyslu, o její

---

47 Jedná se o Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO), které vzniklo v roce 1951, Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství atomové energie (EURATOM), která vznikla v roce 1957.

48 Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 31

49 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 125



vložení se zasadila Francie, jejíž právní řád zásadu rovnosti odměňování mužů a žen již obsahoval, a proto měla obavu, aby díky ní nebyla na nově vznikajícím společném trhu v nevýhodě.<sup>50</sup> K posunu ve vnímání smyslu této zásady došlo v 70. letech díky judikatuře soudního dvora, konkrétně v souvislosti s rozhodnutím *Defrenne II.*<sup>51</sup>

V tomto rozsudku Soudní dvůr dovedl, že ustanovení čl. 119 má nejen hospodářský, ale i společenský charakter, a že jedním z cílů Společenství je společné zajištění dodržování principu rovného zacházení. Dále konstatoval, že na zákaz diskriminace mezi muži a ženami v odměňování dle čl. 119 se lze odvolat před národními soudy bez ohledu na právní úpravu daného státu, a že se čl. 119 nevztahuje pouze na jednání veřejných autorit, ale i na individuální a kolektivní pracovní smlouvy nebo smlouvy o odměňování. Tímto rozhodnutím tedy Soudní dvůr stanovil, že tento článek má přímý účinek a to jak vertikální tak horizontální. Nutno ovšem doplnit, že z další části rozhodnutí vyplývá, že tento přímý účinek se vztahuje pouze na přímou a otevřenou diskriminaci.<sup>52</sup>

### **3.1.2 Smlouva o založení ES (1997) – Amsterodamská smlouva**

Původní smlouva o založení EHS z roku 1957 byla novelizována Amsterodamskou smlouvou z roku 1997. Jedná se o novelizaci z hlediska tématu této práce velmi významnou, neboť oproti původnímu znění smlouvy značně rozšířila ustanovení týkající se principu rovnosti a zákazu diskriminace.

Především byla zásada rovného zacházení s muži a ženami zakotvena hned v první části smlouvy, jako součást čl. 2, který vyjmenovává úkoly Společenství. Tím se princip rovnosti začlenil mezi hlavní zásady, na nichž stojí právo ES.

Další významnou novinkou bylo ustanovení v čl. 13, které zmocňovalo Radu ES k jednomyslnému přijímání "*opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace*". Díky tomuto ustanovení mohla být v budoucnu přijata řada antidiskriminačních směrnic, o kterých bude pojednáno v další části této kapitoly. Z

---

50 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 126

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

52 MPSV. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: MPSV, 2005, str. 25-27

výčtu důvodů, pro které je zakázána diskriminace, navíc vyplývá, že Společenství nebude bojovat pouze s diskriminací na základě pohlaví.<sup>53</sup> Přijetím tohoto článku navíc dostal koncept lidských práv, do té doby vnímaný v rámci ES a EU jako nepsané pravidlo, svou formální podobu.<sup>54</sup>

Novelizací došlo k přečíslování článků Smlouvy o založení ES, článek 119 Římské smlouvy byl přečíslován na čl. 141 a byl rozšířen, především o odst. 3 a 4. Odst. 3 ukládá Radě ES přijmout opatření k *"zabezpečení uplatnění zásady stejných příležitostí a stejného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady stejné odměny při stejné nebo rovnocenné práci"*. Odstavec 4 představuje další významnou změnu, neboť dovoluje členským státům *"zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví, nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře"*. Díky tomuto ustanovení se významně rozšířily možnosti zavádění pozitivních opatření členskými státy.

### 3.1.3 Charta základních práv EU

Charta základních práv EU (dále Charta) byla přijata v roce 2000 jako součást přípravných jednání k přijetí Niceské smlouvy. Jedná se o první ucelený katalog lidských práv v EU. Původně byla pouze politickým dokumentem deklarujícím lidská práva, její význam byl přesto značný.<sup>55</sup> Po přijetí Lisabonské smlouvy však nabyla právní závaznosti, a pod názvem Listina základních práv EU se stala součástí primárního práva EU.

Charta upravuje rovnost v samostatné kapitole III. Nejprve ve čl. 20 zakotvuje rovnost všech před zákonem, ve čl. 21 potom rozvádí obecný zákaz diskriminace a uvádí mnoho zakázaných důvodů. Výčet je širší než ustanovení čl. 13 Smlouvy o založení ES (viz výše) a navíc se jedná o výčet demonstrativní, zakázané diskriminační důvody tedy mohou být dále rozšiřovány.

Z hlediska tématu této práce je důležitý čl. 23, který samostatně upravuje rovnost

---

53 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 128

54 Koldinská, K. Gender a sociální právo—Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 78

55 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 102

mezi muži a ženami. Ta *"musí být zajištěna ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ni. Princip rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována či přijata jistá opatření stanovující zvláštní výhody ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví"*. Znění tohoto článku naznačuje značný posun v úrovni ochrany rovnosti mezi muži a ženami. Formulace "ve všech směrech" a "musí být zajištěna" ukazují na velmi širokou působnost tohoto ustanovení a zakotvení pozitivní povinnosti států tuto ochranu zajistit. Článek navíc umožňuje přijímání pozitivních opatření k zajištění rovnosti.<sup>56</sup>

### 3.1.4 Lisabonská smlouva

Po neúspěchu projektu Smlouva o ústavě pro Evropu, bylo ustoupeno od představy ústavní smlouvy a namísto toho došlo k přijetí smlouvy Lisabonské. Ta se po ratifikaci všemi státy, z nichž byla Česká republika poslední, stala platnou dne 1. 12. 2009. Lisabonská smlouva pozměňuje Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení ES, kterou přejmenovává na Smlouvu o fungování EU, a také přečíslovává články obou Smluv. Evropská unie nyní nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní.<sup>57</sup>

Lisabonská smlouva nepřinesla v oblasti zákazu diskriminace žádné velké změny. Čl. 8 SFEU (stejně jako bývalý článek 3 odst. 2 Smlouvy o založení ES) stanoví, že *"při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy"*.

Čl. 19 SFEU (bývalý článek 13 Smlouvy o založení ES) trochu odlišně upravuje roli Evropského parlamentu (dále EP) při přijímání opatření v boji proti diskriminaci. Zatímco v původním čl. 13 měl EP pouze poradní roli, nyní potřebný jeho souhlas.

Článek 119 Římské smlouvy, později čl. 141 Amsterodamské smlouvy se v SFEU objevuje pouze s drobnými odchylkami jako čl. 157.

Nejdůležitější změnu pro oblast lidských práv a pro problematiku této práce přinesla Lisabonská smlouva tím, že (jak již bylo řečeno výše) povýšila Chartu lidských práv EU jako právně závazný dokument na stejnou úroveň jako zakládající Smlouvy.

---

<sup>56</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo—Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 75

<sup>57</sup> Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 107

### 3.2 Vybrané dokumenty sekundárního práva

Prameny primárního práva, které byly rozvedeny v předchozí části této kapitoly, vytváří půdu pro vytváření podrobnější antidiskriminační legislativy v rámci sekundárního práva.

Sekundárním právem jsou akty, které přijímají orgány vzniklé primárním právem.<sup>58</sup> V oblasti, kterou se zabývá tato práce, jsou nejčastějším druhem aktu sekundárního práva směrnice. Směrnice je nástroj harmonizace práva členských států, dle čl. 288 SFEU "*je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům*". Státy jsou tedy povinny promítnout směrnici do svého národního práva tak, aby přesně odrážely obsah směrnice, a to v určité lhůtě, obvykle se jedná o 2-4 roky.

Směrnice přijímané k boji proti diskriminaci na základě zmocnění vyplývajícího z čl. 19 SFEU (čl. 13 Smlouvy o založení ES), nazýváme směrnicemi o zákazu diskriminace v užším smyslu. Dále můžeme nalézt směrnice, které neupravují přímo zákaz diskriminace z důvodu uvedeného v čl. 19 SFEU (čl. 13 Smlouvy o založení ES), nicméně s tématem diskriminace úzce souvisí. Takové směrnice nazýváme směrnice o zákazu diskriminace v širším smyslu.

Pro všechny antidiskriminační směrnice platí, že jsou minimálními směrnicemi. To znamená, že jejich obsah stanovuje minimální ochranu, kterou musí členské státy zajistit, ale samozřejmě se od znění směrnice může stát odchýlit, pokud zavede nebo zachová ochranu příznivější.<sup>59</sup>

Stejně jako byl například v rozsudku ESD ve věci *Defrenne II*<sup>60</sup> (viz výše) dovozen přímý účinek ustanovení primárního práva, další rozsudky dovodily přímý účinek směrnic. Ve věci *Marshall*<sup>61</sup> konstatoval ESD vertikální přímý účinek směrnice, neboť může-li se občan dovolávat ustanovení směrnice proti státu, může tak učinit nazávisle na tom zda stát vystupuje v roli nositele veřejné moci, nebo je v roli

---

58 Svoboda, P. Úvod do evropského práva. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, str. 90

59 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 130

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

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

zaměstnavatele<sup>62</sup>. Podmínkou je, aby znění směrnice bylo dostatečně přesné a jasné.

Přímý účinek se dle ESD vztahoval pouze na vztah soukromá osoba - stát, tedy jednalo se o vertikální přímý účinek směrnic. Přímý účinek horizontální, tedy ve vztahu dvou soukromých osob, byl dlouhá léta odmítán, a k jeho částečnému prolomení došlo rozhodnutím ve věci *Mangold*.<sup>63</sup> Tento rozsudek připustil přímý účinek i v soukromoprávním vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel.

ESD také dovodil nepřímý horizontální účinek směrnic. Například v případě *Von Colson*<sup>64</sup> konstatoval, že "*při aplikaci národního práva (...) se od národních soudů požaduje, aby vykládaly národní právo ve světle textu a smyslu směrnice*".<sup>65</sup>

Směrnice budou v této práci uváděny postupně chronologicky, stejně jako prameny primárního práva představené výše v této kapitole.

### **3.2.1 Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen**

Tato směrnice je první směrnicí v oblasti diskriminace na základě pohlaví. Navázala přímo na čl. 119 (později čl. 141) Smlouvy o založení ES a podrobněji ho rozvedla, především z toho důvodu, že postup členských států při realizaci čl. 119 byl nedůsledný.<sup>66</sup>

V čl. 1 směrnice konkretizuje zásadu rovného odměňování jako odstranění jakékoliv diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích odměňování za stejnou práci, nebo za práci stejné hodnoty.

Diskriminace v odměňování na základě pohlaví musí být podle článků 3 a 4 členskými státy odstraněna z právních a správních předpisů, a také z kolektivních i individuálních pracovních smluv, mzdových předpisů a dalších.

---

62 MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 48

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

64 Rozsudek ESD ve věci *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko* (14/83) ze dne 10.4.1984

65 MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 43

66 Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 116

Ustanovení v těchto smlouvách, která by této směrnici odporovala, je možné prohlásit za neplatná. Směrnice navíc státům ukládá provést opatření vedoucí k tomu, aby bylo možné se domáhat těchto práv soudní cestou.

### **3.2.2 Směrnice Rady ES č. 76/207/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání (...)**

Tato směrnice byla přijata na základě čl. 235 (později čl.308) Smlouvy o založení ES. V čl. 2 stanovuje, že "*zásadou rovného zacházení se rozumí vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav*". Směrnice však nikde nedefinuje co se myslí přímou a nepřímou diskriminací, byl zde tedy ponechán prostor k výkladu těchto pojmů judikaturou. Nepřímá diskriminace byla ESD později vyložena jako zdánlivě neutrální opatření, kterým byl ve skutečnosti postižen mnohem větší počet (vyšší procento) příslušníků jednoho pohlaví než druhého.<sup>67</sup> Z rozsudků ve kterých se ESD zabýval definováním nepřímé diskriminace, je za stěžejní považováno rozhodnutí ve věci *Bilka Kaufhaus*.<sup>68</sup>

V čl. 2 je stanovena i výjimka ze zásady rovného zacházení, a to v případě prací, u nichž je pohlaví zaměstnance důležité z hlediska jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu. Dále čl. 2 stanoví, že zněním této směrnice nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, těhotenství a mateřství. Ustanovení o ochraně žen se dá dle ESD použít pouze v případě ochrany zvláštního biologického stavu ženy, tedy k ochraně těhotenství, při kojení a podobně. To z toho důvodu, že "nutnost zvláštní ochrany žen" členské státy často používaly jako argument při obhajování předpisu národního práva, které vylučovalo ženy z určité činnosti.<sup>69</sup>

V čl. 2 odst. 4 je zakotvena možnost přijímat opatření "*na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen...*" Jedná se o výjimku z principu rovnosti, na základě které mají státy možnost začlenit do svých právních řádů přijímání pozitivních opatření, která nebudou

---

67 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 149

68 Rozsudek ESD ve věci *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* (170/84) ze dne 13.5.1986

69 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 132

považována za porušení pravidla rovnosti.

Stejně jako směrnice 75/117 navíc stanoví, že zásada rovného zacházení se vztahuje nejen na právní a správní předpisy, ale i na kolektivní a individuální pracovní smlouvy a vnitřní předpisy podniků, a upravuje ochranu občanů jejichž práva zaručená touto směrnicí byla poškozena.

Směrnice 76/207 byla novelizována směrnicí 2002/73/EHS, která do původního znění směrnice inkorporovala zásady a ustanovení vzniklé judikaturou ESD.<sup>70</sup> V novelizovaném znění směrnice v čl. 2 odst. 2 obsahuje podrobné definice přímé a nepřímé diskriminace, a to definice vytvořené ustálenou judikaturou. Dále je definováno a zakázáno obtěžování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci.

Mnohem podrobněji je upravena ochrana žen pokud jde o rodičovství a mateřství, která navíc odkazuje na další směrnice (96/34/ES a 92/85/EHS – viz níže).

Odstavec 8 článku druhého potom upravuje možnost přijetí pozitivních opatření a to odkazem na čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES.

V čl. 3 bylo rozšířeno pojetí zaměstnání a byla do něj zahrnuta i samostatná výdělečná činnost. Diskriminace je tedy zakázána nejen v pracovněprávním vztahu, ale v povolání provozovaném v jakékoliv právní formě.

Nově se v novelizované směrnici objevuje čl. 8a, který uložil členským státům povinnost zřídit subjekt, který bude prosazovat a dohlížet na faktické naplňování principu rovných příležitostí. Směrnicí byly stanovené i minimální pravomoci takového orgánu, ty však byly velmi úzce definované a později se ukázaly být zcela nedostačujícími.

### **3.2.3 Směrnice Rady ES č. 97/80 ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví**

Tato směrnice přenesla důkazní břemeno v případě diskriminace na základě pohlaví z žalobce na žalovaného. Byla přijata z toho důvodu, aby se osoby poškozené mohly snáze domáhat zásady rovného zacházení v soudním řízení, a nebyly v

---

<sup>70</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 95

procesním právu ve znevýhodněné situaci<sup>71</sup>.

Stěžejní je čl. 4 této směrnice, který ukládá členským státům povinnost přijmout *"nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení."*

K přesunu důkazního břemene dochází tehdy, pokud žalobce uvedl u soudu skutečnosti, ze kterých vyplývá že k diskriminaci došlo. V takovém případě je potom na žalovaném, aby dokázal, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení (žalovaný tedy nemusí dokazovat, že nedošlo k diskriminaci).

### **3.2.4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o rovném zacházení s muži a ženami**

Z výše popsaného je zřejmé, že úprava zásady rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace byla roztříštěná a nepříliš přehledná. Z toho důvodu došlo v roce 2006 k vypracování a přijetí nové antidiskriminační směrnice, kterou se rušily směrnice v této kapitole doposavad uvedené, a která přinášela ucelenější úpravu této problematiky.

Směrnice 2006/54 nejenže soustřeďuje všechna důležitá ustanovení zrušených směrnic, ale také zapracovala nové prvky, které do té doby sekundárním právem vůbec upraveny nebyly, a které vyplývaly z platné judikatury Evropského soudního dvora<sup>72</sup>. Smyslem této směrnice tedy nebylo zavádět významné změny, ale spíše soustředit aktuální stav právní úpravy této oblasti do jednoho dokumentu.

Směrnice upravuje oblast přístupu k zaměstnání včetně kariérního postupu a odborného vzdělávání, pracovní podmínky včetně odměny a oblast systému sociálního zabezpečení pracovníků<sup>73</sup>.

Čl. 2 obsahuje definice základních pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace,

---

71 Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 129

72 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 126

73 Čl. 1 směrnice č. 2006/54/ES



odměna, systém sociálního zabezpečení pracovníků a další. Čl. 3 umožňuje v souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES (později čl. 157 SFEU) přijímat pozitivní opatření k zajištění skutečné rovnosti mezi muži a ženami.

Čl. 4 prakticky nahrazuje celou směrnicí 75/117/EHS (která byla touto směrnicí zrušena) a stanoví že: "*V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví*".

Následuje kapitola 2 směrnice, která podrobně řeší rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Jejím východiskem byla také směrnice 75/117/EHS, neboť sociální zabezpečení dle judikatury ESD spadá pod působnost čl. 141 Smlouvy o založení ES a jedná se o určitý druh odměňování. Oblast rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení původně upravovala Směrnice 79/7/EHS, která byla novelizována Směrnicí 86/378. Obě tyto směrnice byly zrušeny. V čl. 5 je nejprve ustanoven zákaz diskriminace zejména pokud jde o *a) oblast působnosti těchto systémů a podmínky přístupu k nim; b) povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků; c) výpočet dávek, včetně dodatkových dávek s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky*. V čl. 6 a 7 je vymezena osobní a věcná působnost, a v dalších člancích následuje detailní úprava celé problematiky.

Následuje kapitola 3, která nahrazuje Směrnicí 76/207 (kterou tato směrnice ruší), a jež v čl. 15 zakazuje ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, přímou i nepřímou diskriminaci pokud jde o přístup k zaměstnání a postup v zaměstnání, poradenství a odborné vzdělávání, podmínky zaměstnání a činnost v organizacích. V případě, že rozdíl v zacházení vyplývá z povahy nebo způsobu výkonu zaměstnání mohou členské státy stanovit, že se o diskriminaci nejedná. Čl. 15 potom upravuje právo ženy na návrat do zaměstnání po mateřské dovolené a čl. 16 zohledňuje dovolenou otcovskou a dovolenou v případě osvojení dítěte.

Následující část směrnice upravuje procesní pravidla a ukládá členským státům povinnost zajistit soudní ochranu práv zaručených touto směrnicí všem osobám, a také zakotvit v právních řádech možnost náhrady a vyrovnání škody vzniklé poškozeným

osobám. Čl. 19 potom nahrazuje směrnicí 97/80/ES (kterou tato směrnice ruší) a upravuje podrobně problematiku důkazního břemene.

Články 20-22 směrnice upravují především zásady podpory rovného zacházení pomocí sociálního dialogu a spolupráci s nevládními organizacemi.

### **3.2.5 Směrnice Rady ES č. 2004/113/ES o rovném zacházení s muži a ženám v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování**

Tato směrnice je výsledkem legislativní snahy EU o odstranění diskriminace i z dosud právem neupravovaných oblastí mimo trh práce.<sup>74</sup> Především se zaměřila na oblast pojišťovacích služeb a uložila členským státům povinnost zajistit dodržování zásady rovného zacházení při výpočtu výše pojistného a výše pojistného plnění. Tato směrnice se týká zboží a služeb v hospodářském významu, tedy všech, které jsou nabízené veřejnosti.

Dosud uvedené směrnice můžeme označit za směrnice o zákazu diskriminace v užším smyslu, nyní následují směrnice o zákazu diskriminace v širším smyslu.<sup>75</sup>

### **3.2.6 Směrnice Rady ES č. 92/85 EHS o zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících dítě**

Již výše bylo při výkladu ustanovení předchozích směrnic naznačeno, že ochrana žen v těhotenství a raném mateřství tvoří v antidiskriminační oblasti zvláštní samostatnou kapitolu. Právní ustanovení zakotvující zvláštní přístup k ženám v souvislosti s těhotenstvím a porodem nejsou porušením zásady rovnosti. Jak bylo uvedeno v první kapitole této práce, nejedná se v tomto případě o gender, nýbrž o nezpochybnitelnou biologickou odlišnost žen od mužů. Žena je v souvislosti s těhotenstvím a porodem v objektivně ztížené situaci a nemůže podávat stejné výkony jako muž, nebo žena netěhotná.<sup>76</sup>

---

74 Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 127

75 Viz. Část 3.2 této práce.

76 Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 119

Ačkoliv diskriminace z důvodu těhotenství je považována za diskriminaci podle pohlaví (a využití nemocného muže jako komparátoru pro potvrzení/vyvrácení diskriminace je považováno za nepřijatelné), byla ochrana těhotných žen a matek přijata jako součást úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tato směrnice představuje určitou výjimku ze zásady rovného zacházení. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně po porodu a kojící zaměstnankyně nesmí být vystaveny vlivu žádných látek a činitelů, které by mohly ohrozit jejich bezpečí nebo zdraví (čl. 6) a dle čl. 7 nesmí být nuceny vykonávat práci v noci. Směrnice dále upravuje právo na mateřskou dovolenou, na volno z důvodu prenatalního vyšetření plodu a zákaz výpovědi po dobu těhotenství a mateřské dovolené.

V čl. 11 směrnice navíc stanovuje, že ochrana zaměstnankyň nesmí mít negativní důsledky na jejich postavení na trhu práce a to především z hlediska odměňování. Proto musí státy zajistit dávky a vyrovnávací příspěvky, které ženám kompenzují nemožnost pracovat nebo nutnost přeřazení na jinou práci z důvodu těhotenství.<sup>77</sup>

### **3.2.7 Směrnice Rady ES č. 96/34 ES o rámcové smlouvě o rodičovském volnu uzavřená UNICE, CEEP a ETUC**

Tato směrnice obsahuje rámcovou dohodu sociálních partnerů (odborové organizace UNICE, CEEP a ETUC), což je umožněno článkem 139 Smlouvy o založení ES. Dohoda usiluje o sladění rodičovských a pracovních povinností rodičů dítěte a podporuje muže v péči o dítě, a to především požadavkem na právní zakotvení rodičovské dovolené (v minimální délce 3 měsíců), která bude individuálním právem obou rodičů. Rodičům musí být po rodičovské dovolené umožněno vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo.

Tato směrnice byla nahrazena směrnicí Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS.

Jedná se o revidovanou dohodu podepsanou stejnými organizacemi, jako byla dohoda původní, a navíc organizací UEPTAME. Revidovaná dohoda prodlužuje minimální délku rodičovské dovolené ze tří na čtyři měsíce a zvyšuje ochranu

---

<sup>77</sup> Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 140

pracovníků proti diskriminaci z důvodu požádání o rodičovskou dovolenou nebo jejího čerpání.

### 3.3 Vybrané judikáty Evropského soudního dvora

Úkolem Evropského soudního dvora (nyní Soudní dvůr EU, dále ESD) je především zajistit dodržování práva EU a to jak primárního tak sekundárního. Jeho rozhodnutí jsou pro členské státy závazná a díky tomu hrála rozhodnutí ESD významnou roli v dotváření některých institutů a principů antidiskriminačního práva. Jak již bylo výše uvedeno, mnohé pojmy a pravidla, která vznikla na základě ustálené judikatury ESD, byla často zapracována do novelizovaných směrnic, a tím se z "pouhých" judikátů převtělila do sekundárního práva EU.

Některá z významných rozhodnutí byla už popsána v předchozích částech práce pro dovysvětlení způsobu aplikace nebo vývoje právního předpisu, kterého se týkala. Nyní si uvedeme případy, které dosud zmíněny nebyly, ale byly velmi významné pro správné zakotvení a aplikaci zásady rovnosti a výklad některých institutů v právních řádech členských států<sup>78</sup>.

#### 3.3.1 Případy *Marschall* a *Kalanke* – rovné zacházení a pozitivní opatření

Případy *Kalanke*<sup>79</sup> a *Marschall*<sup>80</sup> spolu věcně velmi úzce souvisejí. V obou případech řešil soud stížnosti mužů, kteří si připadali poškození aplikací pozitivního opatření, které na určitém pracovním místě dávalo stejně kvalifikovaným ženám přednost před muži. Díky těmto dvěma rozhodnutím se podařilo ESD určit poměrně jasné hranice povoleného upřednostňování žen, které není porušením zásady rovnosti.

V případě *Kalanke*<sup>81</sup> se v konečné fázi výběrového řízení na pozici ředitele *Parks Department* rozhodovalo mezi panem Kalanke a paní Glissman. Výběrová komise usoudila, že oba kandidáti jsou stejně kvalifikovaní, a proto zvítězila paní Glissman, a to

---

78 Při výběru uvedených judikátů bylo čerpáno z: Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 131-142

79 Soudní případ C-450/1993: Eckhart Kalanke v. hanzovní město Brémy

80 Soudní případ C-409/95: Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní - Vestfálsko

81 MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 141-144

v souladu se zákonem, který stanovoval, že v takovém případě, kdy jsou v dané pracovní oblasti ženy výrazně méně zastoupeny než muži, a žena i muž jsou stejně kvalifikováni, má být vybrána žena. Pan Kalanke toto rozhodnutí napadl a Spolkový soud se obrátil na ESD.

ESD rozhodl, že takto formulované znění zákona, kdy mají ženy absolutní a automatickou přednost před muži, už překračuje meze oprávnění zakotveného v čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EHS, které umožňuje státům přijímání "*opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy...*". Soud dovedl, že toto ustanovení Směrnice musí být vykládáno pouze ve smyslu podpory rovných příležitostí, nikoliv výsledků.

Restriktivní postoj ESD k pozitivní diskriminaci/positivním opatřením, jak jej vyjádřil v rozsudku *Kalanke*, byl členskými státy přijat spíše nesouhlasně. V reakci na to byl proto přijetím Amsterodamské smlouvy článek 141 Smlouvy o založení ES doplněn o odstavec 4, který zakotvuje pozitivní diskriminaci<sup>82</sup>.

K určitému posunu v tomto názoru ESD došlo v případě *Marschall*<sup>83</sup>. Soud musel řešit situaci prakticky stejnou jako v předchozím případě, kdy kandidáti na určitou pracovní pozici byli dva, muž a žena, oba stejně kvalifikovaní. Přednost dostala žena na základě ustanovení národního práva, které přikazovalo dávat přednost ženám v případech, kdy jde o práci v oblastech, ve kterých je méně žen než mužů a kandidáti jsou stejně kvalifikovaní, pokud však "*zvláštní důvody na straně individuálního mužského kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch*".

Tato poslední věta se ukázala být jako klíčová, neboť ESD dovedl, že národní pravidlo, které obsahuje takovouto ochrannou klauzuli, není v rozporu s právem ES. Je však třeba, aby bylo mužským kandidátům zaručeno, že jejich schopnosti a vhodnost na danou pracovní pozici budou objektivně hodnoceny, a že nebude automaticky dáována přednost ženám.

Tímto rozhodnutím ESD konstatoval, že pozitivní opatření jsou v souladu s evropským právem, a především došlo k naprostému obratu v chápání pojmu rovnost

---

82 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 135

83 MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 151-154

příležitostí od toho, jak byl chápán v rozhodnutí *Kalanke*, a to bez jakéhokoliv vysvětlení. Zdá se, že důvodem k rozdílnému rozhodnutí ve věcech *Kalanke* a *Marschall* nebyla ani tak dikce národního práva, ale právě posun ve vnímání rovnosti příležitostí<sup>84</sup>. Soud si uvědomil, že vzhledem k přetrvávajícím genderovým stereotypům nejsou mužský a ženský kandidát, ač stejně kvalifikovaní, na stejné "startovní pozici", a dání přednosti ženě je nikoliv rovností výsledků, ale spíše dání příležitosti, která by jí jinak byla odepřena.

### 3.3.2 Případ Dekker – diskriminace žen z důvodu těhotenství

V případě *Dekker*<sup>85</sup> řešil ESD otázku, jak posuzovat nejmenování ženy na pracovní pozici z důvodu těhotenství. Paní Dekker se ve třetím měsíci těhotenství ucházela o zaměstnání ve výcvikovém středisku pro mladistvé (VJV-Centrum). Výběrovou komisí byla doporučena jako nejlepší kandidátka, zaměstnavatel ji však sdělil, že na místo být jmenována nemůže. V odůvodnění uvedl, že pojišťovna by mu neproplatila náhradu za plat, který by jí musel vyplácet během mateřské dovolené, a proto by neměl finanční prostředky k tomu, aby za ni zaměstnal dočasnou náhradu, a provoz centra by trpěl nedostatkem pracovníků.

Paní Dekker podala žalobu k národnímu soudu a ten předložil ESD k zodpovězení předběžnou otázku, zda to, že zaměstnavatel odmítne zaměstnat vhodnou uchazečku z důvodu finančních a personálních komplikací, které by vznikly v souvislosti s jejím těhotenstvím, je porušením principu rovného zacházení dle čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady č. 76/207. Jedna z doplňujících otázek navíc zněla, zda má na posouzení případu nějaký význam fakt, že se do výběrového řízení nepřihlásil žádný muž.

Evropský soudní dvůr rozhodl, že vzhledem k tomu, že pouze ženy je možné odmítnout z důvodu jejich těhotenství, jedná se nepochybně o diskriminaci na základě pohlaví, a tedy o jednání, které je v rozporu s výše uvedeným evropským právním předpisem. Význam tohoto rozhodnutí tkví ve výkladu diskriminace podle pohlaví. Konstatoval totiž, že jakékoliv jednání, které způsobí jedinci újmu nebo ho naopak zvýhodní výhradně z důvodu jeho pohlaví, představuje přímou diskriminaci na základě

---

84 Havelková B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007) str. 389

85 Soudní případ C – 177/88 Elisabeth Johanna Dekker v. VJV-Centrum

pohlaví. Proto nebylo v tomto případě nijak rozhodující, že se výběrového řízení žádný muž nezúčastnil<sup>86</sup>.

ESD odpovídal v této věci ještě na jednu otázku. A to, zda je v rozporu s evropským právem, když právo národní požaduje, aby bylo zaměstnavateli v takovýchto případech prokázáno zavinění. Na to ESD ve svém rozhodnutí sdělil, že národní předpisy nesmí podmiňovat porušení zákazu diskriminace zaviněním, když ze směrnice nic takového nevyplývá<sup>87</sup>.

### **3.3.3 Případy Sirdar a Kreil – odmítnutí zaměstnat ženu ve složkách vojenských sil**

V případě *Sirdar*<sup>88</sup> odmítli paní Sirdar zaměstnat jako kuchařku bojové jednotky královské námořní pěchoty (Royal Marines) z toho důvodu, že je žena, a ona proti tomuto rozhodnutí podala žalobu. Národní soud v této věci podal k ESD několik předběžných otázek týkajících se souladu Směrnice Rady č. 76/207 EHS s problémem nasazení ženy do bojové jednotky.

ESD konstatoval, že podle čl. 2 odst. 2 této Směrnice mohou členské státy vyloučit z její působnosti činnosti, pro něž je pohlaví na základě jejich charakteru nebo podmínek výkonu nezbytným předpokladem. Toto ustanovení je však třeba vykládat velmi restriktivně.

Při stanovení takové výjimky z působnosti Směrnice je třeba dbát na zásadu přiměřenosti a proporcionality. Především v případě jako je tento, kdy je nutné reflektovat požadavky veřejné bezpečnosti. Je nutné položit si otázku, zda je konkrétní výjimka přiměřená a nutná k dosažení daného účelu. ESD proto rozhodl, že vzhledem k tomu, že Royal Marines je zvláštní jednotka, která zasahuje v první bojové linii, a i kuchaři takové jednotky musí v okamžiku nasazení sloužit jako příslušníci bojového útvaru, je ospravedlnitelné, aby se taková jednotka skládala jen z mužů. Odmítnutí paní Sirdar proto není porušením evropského práva<sup>89</sup>.

---

86 MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 77-81

87 Tamtéž.

88 Soudní případ C – 273/97: Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu

89 Výběr judikátů evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004, dostupné na: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12456/Vyber-judikatu\\_II.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12456/Vyber-judikatu_II.pdf)

Trochu jinou situaci posuzoval soud ve věci *Kreil*<sup>90</sup>. Paní Kreil se jako elektrotechnička ucházela o službu v Bundeswehru, ve které by mohla uplatnit svoje vzdělání. To jí ovšem nebylo umožněno, neboť vnitrostátní nařízení o povolání vojáků stanoví, že ženy mohou sloužit pouze ve zdravotnických a hudebních oddílech, a jsou vyloučeny ze služby se zbraní. Paní Kreil podala proti tomuto rozhodnutí žalobu a národní soud se obrátil na ESD s otázkou, zda je výše zmíněné nařízení v rozporu se Směrnicí Rady č. 76/207/EHS.

Soud konstatoval, že stejně jako v případě *Sirdar* je třeba zkoumat, zda je takové nařízení přiměřené a nutné k dosažení požadovaného cíle. V tomto případě, kdy jsou ženy vyloučeny téměř ze všech vojenských činností, nejde očividně o výjimku dle čl. 2 odst. 2, protože ta se může týkat jen zvláštních činností. Takové vyloučení není možné považovat ani za zvláštní ochranu žen v souladu s čl. 2 odst. 3. Na základě těchto úvah soud dovedl, že německé nařízení o povolání vojáků vylučující ženu ze služby ve zbraní není v souladu s komunitárním právem, a musí být změněno.

Tím soud upřesnil své rozhodnutí ve věci *Sirdar* a stanovil, že mezi restriktivního výkladu čl. 2 odst. 2 není samotná služba ženy ve zbraní<sup>91</sup>.

### **3.4 Závěrem k právu EU**

Právo EU obsahuje velmi ucelenou a důkladnou právní úpravu diskriminace z důvodu pohlaví a rovných příležitostí mužů a žen, která by měla zajistit v této oblasti stejný standart ve všech zemích EU. Vzhledem k nepřesnému nebo opožděnému promítnutí směrnic do národních právních řádů, nebo i z důvodu jazykových nepřesností, však vznikají mezi zeměmi a jejich úrovní ochrany rovnosti často nežádoucí rozdíly. Z toho důvodu je významná judikatura ESD, která se snaží tyto rozdíly korigovat a konkretizovat společné cíle.

Je také důležité, že sekundární právo EU stanovuje jen minimální ochranu, a mnohé instituty (například přijímání pozitivních opatření) pouze umožňuje, nikoliv přikazuje.

Tím dává velký prostor jednotlivým státům, které mají možnost v mezích těchto

---

90 Soudní případ C – 285/98: *Tanja Kreil v. Spolková republika Německo*

91 Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 142



minimálních požadavků co nejvíce přizpůsobit pravidla obsažená ve směrnicih tak, aby co nejvhodněji reflektovala právo dané země. Státy by měly vyvinout vlastní iniciativu k vytvoření co neoptimálnějších národních opatření, která by i při respektování případných odlišných tradic a zvyků státu směřovala k naplnění smyslu té které směrnice.

Před koncem roku 2012 schválila Evropská komise návrh takzvané směrnice "o kvótách", neboli Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti (...)<sup>92</sup>. Směrnice se vztahuje na dozorčí rady veřejných i soukromých podniků, a to jen na firmy kotované na burze a současně se nevztahuje na malé a střední podniky. Ukládá povinnost, aby v dozorčích radách těchto podniků bylo vždy alespoň z 40% zastoupeno méně zastoupené pohlaví (tedy jak muži, tak ženy). Lhůta stanovená ke splnění směrnice je pro veřejné podniky do roku 2018, pro soukromé 2020.

Osud tohoto návrhu je zatím nejistý, Evropský hospodářský a sociální výbor se k němu postavil kladně<sup>93</sup>, problémy s přijetím se nepředpokládají ani u Evropského Parlamentu, postoj Rady EU ještě není jasný.<sup>94</sup>

Tak jako tak tento návrh vyvolal vášnivé diskuze mezi členskými státy i mezi odborníky a činiteli jednotlivých zemí. I přes to se domnívám, že jeho přijetí je správným krokem na cestě k dosažení rovnosti mužů a žen. Ačkoliv mnoho odpůrců tento návrh označuje za příliš radikální řešení, věřím tomu, že je namístě, neboť dosavadní prostředky snažící se vyrovnat situaci mužů a žen na pracovním trhu se zatím jeví jako nedostatečné.

---

<sup>92</sup> Celý název návrhu zatím zní: Directive of the European Parliament and the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. Online dostupný je na [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

<sup>93</sup> Stanovisko Evropského hospodářského výboru je online dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>

<sup>94</sup> Špondrová, P. Bijte na poplach! Směrnice o "kvótách" je tady!!! (Skoro) Jiné právo, online dostupné na [www.jinepravo.cz](http://www.jinepravo.cz)

## 4 Diskriminace z důvodu pohlaví v právu vnitrostátním

Zde se budeme zabývat právní úpravou zákazu diskriminace z důvodu pohlaví a rovnosti příležitostí ve vnitrostátním právu České republiky. Ta procházela podobným vývojem jako úprava mezinárodní a především evropská, vzhledem k nutnosti harmonizace českého práva s právem EU po vstupu České republiky do Evropské Unie. Obsahem této kapitoly bude aktuální právní úprava této problematiky, která je poměrně mladá, neboť dlouhou dobu byl zákaz diskriminace zakotven pouze na ústavněprávní úrovni.

### 4.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod

Ústava a Listina základní práv a svobod (dále Listina) tvoří spolu s dalšími ústavními zákony ústavní pořádek ČR.

Tématu této práce se z celé Ústavy týká pouze Preambule, která mimo jiné stanoví, že všichni občané České republiky jsou rovnoprávní a svobodní, že stát je svobodný a demokratický a je založen na úctě k lidským právům.

Listina obsahuje obecná ustanovení o rovnosti a zákazu diskriminace hned v čl. 1, kde stanoví, že všichni "*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*", a v čl. 3 odst. 1, který zaručuje základní práva a svobody "*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*". Mezi obecná ustanovení o zákazu diskriminace můžeme zařadit také čl. 4 odst. 3, který stanoví, že "*zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky*".

Ačkoliv tato ustanovení zakotvují obecnou ochranu před diskriminací, nezajišťuje Listina dostatečně ochranu obětí diskriminace, neboť nedefinuje pojmy související s právem na rovné zacházení ani nestanoví, čeho se mohou oběti domáhat.<sup>95</sup> Čl. 3 Listiny můžeme tedy označit spíše za deklaratorní.<sup>96</sup>

Dále Listina obsahuje řadu speciálních ustanovení, dotýkajících se více či méně

---

95 Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci. Práce a mzda (6/2009), str. 36

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

zákazu diskriminace a garantujících rovnost v určitých situacích.<sup>97</sup> Takovým ustanovením je například čl. 37 odst. 3, který stanoví, že všichni účastníci jsou si v řízení rovni, nebo čl. 11 odst. 1, podle kterého má vlastnické právo všech vlastníků stejný obsah a ochranu.

Dále stojí za zmínku čl. 24, dle kterého nesmí být nikomu na újmu příslušnost k národnostní nebo etnické menšině – tedy jde vlastně o zvláštní ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu národnosti nebo etnika.

Pro tuto práci jsou také důležitá některá ustanovení hlavy IV, zejména ta, která se týkají práv sociálních. To je například čl. 26, který zaručuje každému právo na volbu povolání a přípravu němu a právo podnikat a čl. 28, který zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Ani v těchto oblastech tedy nesmí docházet k diskriminaci.

Čl. 29 obsahuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Ochrana žen směřuje především k ochraně v těhotenství a raném mateřství, což je trochu rozvedeno v čl. 32 odst. 2, který výslovně stanovuje povinnost zaručit zvláštní péči těhotným ženám.

## **4.2 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)**

Zákoník práce spolu se zákonem o zaměstnanosti (viz níže) představoval až do přijetí antidiskriminačního zákona v roce 2009 těžiště právní úpravy rovných příležitostí a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Tento zákoník vystřídal původní zákoník práce č. 65/1965 Sb., který obsahoval komplexní úpravu antidiskriminační oblasti včetně implementování příslušných evropských směrnic<sup>98</sup>.

Nový zákoník z roku 2006 také samozřejmě upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace – v opačném případě bychom o něm v souvislosti s pozitivním vývojem úpravy této oblasti ani nemohli mluvit – tato úprava je však pouze rámcová. To z toho důvodu, že zákoník práce předpokládal přijetí zvláštního zákona obsahujícího

---

97 Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 178

98 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 163

antidiskriminační úpravu<sup>99</sup>. Tímto zvláštním zákonem je antidiskriminační zákon (viz níže), který byl však přijat až v roce 2009. Tím vznikla kuriózní a z legislativního hlediska krajně nevyhovující situace, kdy již účinný pracovní zákoník odkazoval na zatím neexistující antidiskriminační zákon.

Povinnost rovného zacházení zákoník deklaruje hned v Hlavě I., konkrétně v §1a, který se v zákoníku objevil po velké novelizaci z roku 2011. §1a částečně nahrazuje zrušený §13 a obsahuje demonstrativní výčet základních zásad pracovněprávních vztahů. Pod písmenem d) tady můžeme najít pro nás důležitou zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Na základní zásadu nediskriminovat v §1a navazuje Hlava IV. části první zákona, který ji rozvádí. V §16 odst. 1 je zakotvena povinnost zaměstnavatelů *"zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání"*.

Ustanovení tedy pamatuje jak na rovný přístup k práci a pracovnímu postupu, tak na rovnost v odměňování. Výčet zakázaných diskriminačních důvodů ani definici základních pojmů zákon neobsahuje a místo toho odkazuje v §16 odst. 2 na antidiskriminační zákon. Zákon se tím omezuje na prosté konstatování zákazu diskriminace a vytváří prostor, ve kterém odkazuje na úpravu obsaženou ve zvláštním zákoně. Zákaz diskriminace ani zde neplatí absolutně, proto §16 odst. 3 upravuje situace, ve kterých je porušeno rovné zacházení, přesto se nejedná o diskriminaci. Jde o případy, kdy povaha činnosti rozdílné zacházení odůvodňuje a vyloženě vyžaduje (např. do ženské taneční skupiny mohou být přijaty jen ženy), a dále o případy pozitivních opatření k zlepšení pozice příslušníků znevýhodněné skupiny.

V §17 můžeme znovu najít odkaz na antidiskriminační zákon, tentokrát ve věci právních prostředků ochrany před diskriminací.

Princip rovného odměňování upravuje podrobněji §110 zákoníku práce. Ten v prvním odstavci stanoví, že *"za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody"*<sup>100</sup>. V

---

99 Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007, s.178 (aut. kap. M. Vysokajová)  
100 Od tohoto ustanovení se podle §4b ve spojení s §363 nelze odchylovat, respektive se lze od něj

následujících odstavcích zákonodárce definuje co se rozumí stejnou prací, jak se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky a pracovní výkonnost. Ze znění prvního odstavce vyplývá, že povinnost stejné mzdy se týká pouze zaměstnanců jednoho zaměstnavatele.

V souvislosti s § 110 je ještě třeba zmínit, že ustanovení tohoto paragrafu ohledně posuzování stejné práce se plně neshoduje s právem EU, konkrétně s čl. 157 odst. 2 SFEU. Ten totiž při určování toho, co je stejná práce, používá pouze objektivní kritéria. Vnitrostátní pravidlo oproti tomu obsahuje jak objektivní parametry - tedy ty vztahující se k práci samotné (složitost práce, míra odpovědnosti...), tak subjektivní, které se vztahují a hodnotí osobu zaměstnance (např. pracovní schopnosti zaměstnance, intenzita a kvalita odvedené práce). To se zdá být poněkud nešťastné, neboť žádné dvě osoby nemohou být ani při nejlepší vůli zcela stejné co do svých osobních (pracovně relevantních) kvalit a vlastností, a tím pádem vzniká situace, ve které by fakt, že je každý člověk jedinečný, mohl být ospravedlněním platové diskriminace<sup>101</sup>.

S tématem rovného zacházení souvisí také § 316 odst. 4 zákoníku práce, který zakazuje zaměstnavateli vyžadovat od zaměstnance informace, které nesouvisí s výkonem práce a pracovněprávním vztahem. Následuje demonstrativní výčet zakázaných informací, mezi něž se řadí i těhotenství a rodinné poměry. Takové informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob. Tento zákaz však neplatí v případech, kdy je "*pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis*<sup>102</sup>". Jako příklad můžeme uvést ustanovení v § 238 – 241, které upravují zvláštní pracovní podmínky žen těhotných, kojících a matek a otců pečujících o dítě. Proto, aby mohl zaměstnavatel zajistit dodržení těchto zvláštních podmínek ve vztahu ke svým zaměstnancům, musí být o jejich rodinné situaci a případném těhotenství informován.

Výše zmíněná ustanovení týkající se žen v těhotenství, při kojení a v raném mateřství (v souladu se zájmem na ochranu zdraví a života matky a dítěte, a na možnost sladění rodinného a pracovního života) zaručují těmto ženám odlišné podmínky a

---

vychýlit jen ve prospěch zaměstnance.

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

102 § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 v aktuálním znění (zákoník práce)

zvýhodnění v pracovněprávním vztahu<sup>103</sup>. Tato úprava je v souladu s mezinárodním právem i právem EU, neměla by však kontraproduktivně přerůst v znevýhodnění žen na trhu práce.

### **4.3 Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)**

Zákon o zaměstnanosti, který byl přijat v roce 2004, upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, a tedy se soustředí na právní vztahy, které předcházejí vzniku pracovněprávního vztahu. Tento zákon obsahoval poměrně podrobnou úpravu antidiskriminační problematiky a před přijetím antidiskriminačního zákona se jednalo o její nejucelenější úpravu v českém právním řádu.

Hned ve svém úvodu, v §2, který obsahuje výčet cílů státní politiky zaměstnanosti, jsou jako jeden ze základních institutů uvedena *"opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob"*.

Problematiku rovného zacházení dále rozvádí §4. Ten původně upravoval poměrně komplexně zákaz diskriminace – byl zde zakotven obecný zákaz diskriminace včetně taxativního výčtu zakázaných diskriminačních důvodů, následovalo definování všech základních pojmů (diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování), vymezení jednání, které se za diskriminaci nepovažuje (podobně jako v §16 odst. 3 zákoníku práce), i nároky plynoucí z porušení zákazu diskriminace. Tento paragraf byl však novelou z roku 2011 zúžen na pouhé konstatování, že zaměstnavatelé jsou *"povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání"* v odstavci prvním, a v odstavci druhém potom obecně zakazuje diskriminaci a odkazuje na úpravu obsaženou v antidiskriminačním zákoně.

Tím došlo k vyřešení problému, který nastal po přijetí antidiskriminačního zákona v souvislosti s tím, že výčet zakázaných diskriminačních důvodů v zákoně o zaměstnanosti byl širší než v antidiskriminačním zákoně. Při uplatňování nároků z

---

103 Paragrafy 240-241 zaručují výhodnější podmínky také zaměstnancům pečujícím o malém dítě, těch se tedy problematiky popisovaná v tomto odstavci dotýká obdobně.

těchto zákonů nebylo jasné, který z nich je v dané situaci lex specialis, a podle kterého zákona tedy nárok uplatňovat<sup>104</sup>.

Za zmínku stojí ještě §12, který zakazuje zaměstnavatelům činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, a dále vyžadovat při výběru zaměstnanců osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem<sup>105</sup>.

Zákon upravuje i postihy za porušení zákazu diskriminace a to, v §139 a §140. Dle těchto ustanovení lze za přestupek nebo správní delikt spočívající v porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení uložit pokutu až do výše jednoho milionu korun.

#### **4.4 Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.)**

Cestu České republiky k přijetí antidiskriminačního zákona můžeme, myslím bez nadsázky, označit za dlouhou a trnitou. Věcný záměr antidiskriminačního zákona schválila vláda České republiky v roce 2003, konečná verze zákona byla schválena a nabyla účinnosti v roce 2009, tedy po šesti letech.

Jedním z důvodů, které vedly zákonodárce k přijetí antidiskriminačního zákona bylo, že vnitrostátní právní úprava nesplňovala požadavky obsažené v právu Evropských společenství na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací, a České republice tak hrozila sankce za netransponování příslušných směrnic<sup>106</sup>. Účinná právní úprava byla navíc nejednotná, roztržitá a v některých oblastech zcela nedostačující.

Dle B. Havelkové by bylo velkou chybou označovat povinnosti ČR v této oblasti (plynoucí z členství v EU) za jediný důvod, který vedl k přijímání antidiskriminačních norem. Existují minimálně další dva důležité důvody. V první řadě je to povinnost státu zajistit dodržování ústavně zaručených základních práv i mezi soukromými osobami. Jako druhý argument potom uvádí pozitivní dopady politiky rovnosti na ženy,

---

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

105 Například ustanoveními zákoníku práce ohledně zvláštních pracovních podmínek těhotných nebo kojících žen – viz výklad o zákoníku práce výše.

106 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 166

zaměstnavatele a celou společnost<sup>107</sup>.

První návrh antidiskriminačního zákona byl Poslanecké sněmovně předložen v lednu roku 2005, ten však nebyl Parlamentem přijat, a řada poslanců i senátorů dávala najevo nesouhlas s přijímáním antidiskriminačního zákona obecně. Byl tedy vypracován druhý návrh, který byl vládou předložen v roce 2007. V době předložení návrhu už byla proti České republice vedena čtyři řízení pro porušení čl. 226 Smlouvy o založení ES, což bylo při prvním čtení v Poslanecké sněmovně zdůrazněno ministrem spravedlnosti. V souladu se snahou "protlačit" antidiskriminační zákon Parlamentem byla zvolena minimalistická varianta, která zakotvovala pouze nejnútnejší zákazky ČR vůči EU ohledně toho, co je nutné do naší právní úpravy transponovat<sup>108</sup>. Zákon byl schválen oběma komorami Parlamentu, a po přehlasování veta prezidenta republiky Poslaneckou sněmovnou byl přijat v červnu roku 2009.

Antidiskriminační zákon je zastřešujícím právním předpisem, který upravuje obecně zákaz diskriminace. Podle K. Koldinské je v této souvislosti největší zvláštností zákona to, že v některých částech (§8 a §9) zachází do téměř až zbytečných podrobností, zatímco ostatní části jsou v zákoně upraveny pouze stručně a odkazují na jiný novelizovaný právní předpis.<sup>109</sup>

Zákon implementuje všechny relevantní evropské směrnice, které vyjmenovává v poznámce 1), je však třeba chápat ho také jako konkretizaci ústavněprávního zákazu diskriminace.<sup>110</sup>

- Působnost zákona

Zákon vymezuje oblasti vztahů, na které se zákaz diskriminace podle antidiskriminačního zákona (dále AntiZ) vztahuje v §1 odst. 1. Působí tak ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, ve věcech členství a činnosti v odborových organizacích,

---

107 Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007, str. 41-44

108 V tomto shrnutí průběhu přijímacího procesu bylo čerpáno pouze z: Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 166-170

109 Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 164

110 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 111



radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů (včetně výhod které poskytují), členství a činnosti v profesních komorách (včetně výhod které poskytují), ve věcech sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti, a jejich poskytování.

Pojítkem mezi těmito oblastmi je to, že všechny mají alespoň částečně veřejnoprávní charakter. Buď jde o činnosti plně nebo částečně upravené normami veřejného práva (školství, zdravotnictví), nebo jde přímo o veřejnoprávní subjekty (profesní komory).<sup>111</sup>

- Základní pojmy

Základní normativní ustanovení AntiZ najdeme v § 1 odst. 3, který zní: "*Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.*"

V následujících paragrafech zákon vysvětluje základní pojmy problematiky. Rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou, za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.<sup>112</sup>

Přímou diskriminací rozumí jednání nebo opomenutí, "*kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry, či světového názoru*"<sup>113</sup>. Tato definice zcela v souladu s právem EU popisuje diskriminaci jako rozlišování, může jí být jak aktivní jednání, tak opomenutí, a obsahuje taxativní výčet diskriminačních důvodů. Výčet diskriminačních důvodů zpřesňuje §2 odst. 4, který stanovuje, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace.

Za diskriminaci je nutno navíc považovat i jednání, kdy je s osobou zacházeno nepříznivě proto, že je mylně považovaná za příslušníka některé ze znevýhodňovaných

---

111 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 118

112 §2 odst. 2 Antidiskriminačního zákona

113 §2 ods.3 antidiskriminačního zákona

skupin<sup>114</sup>. Může se tak stát třeba v případě, kdy zaměstnavatel odmítne zaměstnat muže snědší pleti, protože se domnívá, že se jedná o Roma, ačkoliv tomu tak není<sup>115</sup>.

Nepřímou diskriminaci zákon v §3 odst. 1 definuje jako jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů daná osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací však není, *"pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné"*.

Nepřímá diskriminace tedy má tyto tři znaky: existující jednání nebo opomenutí, které je založeno na zdánlivě neutrálním ustanovení, toto jednání má nepříznivější dopad na určitou skupinu (vymezenou jedním z diskriminačních důvodů) více než jakoukoliv jinou skupinu, tento nepříznivý dopad není objektivně odůvodnitelný nebo přiměřený.

Zde je na místě zdůraznit, že na rozdíl od diskriminace přímé, kterou v zásadě nelze ospravedlnit žádnými objektivními důvody, může být nepřímá diskriminace při použití přiměřených prostředků odůvodněna legitimními cíli.<sup>116</sup>

V §4-5 potom můžeme najít definice další základních pojmů, jako je například obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyn k diskriminaci, co se rozumí zajišťováním rovného zacházení, odměňováním a povoláním a další. Tyto definice odpovídají výkladům těchto pojmů v primárním a hlavně sekundárním právu EU ve světle judikatury ESD.

- Výjimky ze zásady rovného zacházení

Antidiskriminační zákon upravuje celou řadu výjimek z principu rovného zacházení, výslovně například z důvodu věku, náboženství a pohlaví.

Případům, kdy nerovné zacházení není diskriminací z důvodu pohlaví, se přímo věnuje několik ustanovení. Dle § 6 odst. 5 tak diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, ovšem s podmínkou, že prostředky k tomu použité jsou přiměřené a nezbytné. Je nutné

---

114 §2 ods. 5 antidiskriminačního zákona

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

116 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 135-136

připomenout, že v souladu s právem a judikaturou EU je možno pod toto ustanovení subsumovat pouze opatření, která skutečně přímo souvisí se stavem ženy v průběhu těhotenství a raném mateřství, a obecně toto ustanovení vykládat spíše úzce. Na základě této výjimky tedy není možné generálně vyloučit ženy z nějaké činnosti.

Paragraf 6 odst. 6 a 7 potom vyjímají z působnosti antidiskriminačního zákona oblast soukromého života a veřejné sluby, je-li jejich poskytování jen osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno. Tak například žena, která nabízí k pronájmu místnost v bytě, kde sama bydlí, může požadovat jako spolubydlící pouze ženu, a do dívčího skautského oddílu mohou vedoucí přijímat pouze dívky<sup>117</sup>.

Velmi důležité je potom ustanovení §6 odst. 3.<sup>118</sup> Zde je na místě upozornit na fakt, že dikce AntiZ se liší od znění příslušných ustanovení směrnic. V první řadě směrnice hovoří o dvou aspektech, na základě kterých je možné rozlišovat, a to spočívá-li důvod v "povaze práce, nebo v podmínkách její činnosti"; český zákonodárce však zakotvil pouze "povahu práce či činnosti". Vzhledem k tomu, že směrnice tímto ustanovením pouze umožňuje (nikoliv nařizuje) členským státům zakotvit tuto výjimku ve svém právním řádu, došlo Antidiskriminačním zákonem k jejímu pouze částečnému využití. Oproti tomu tam, kde je v AntiZ použit pojem "věcný důvod", hovoří směrnice o "podstatném a určujícím profesním požadavku". V tomto případě jde česká právní úprava za hranice výjimky stanovené směrnicí. Proto bude muset soud toto ustanovení vykládat ve světle znění směrnice a evropské judikatury jako věcný důvod podstatný a určující.<sup>119</sup>

Obecnou výjimku ze zásady rovného zacházení můžeme najít ještě v §7 odst. 1.<sup>120</sup>

V §7 odst. 2 a 3 je zakotvena možnost přijímání pozitivních opatření, která jsou

---

117 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 236

118 "Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. "

119 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 221-222

120 *Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*

také výjimkou z principu rovnosti. Pozitivními opatřeními jsou opatření, "jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v §2 odst. 3, a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti". Tato definice je doplněna zněním odstavce 3, který stanoví, že "ve všech případech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby". Toto pojetí pozitivního opatření reflektuje ustálenou judikaturu ESD (viz výše) tím, že naprosto jasně určuje hranice pozitivních opatření ve vztahu k přístupu k zaměstnání a povolání. Například pravidlo, které by nařizovalo v případě stejné kvalifikace kandidátů dát automaticky přednost jednomu z nich jen z důvodu příslušnosti ke znevýhodněné skupině (jako tomu bylo v případě *Kalanke*), tyto hranice zjevně překračuje.

- Systemy sociálního zabezpečení pracovníků

AntiZ dále upravuje v §8 a 9 zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Zavádí zde zásadu zákazu diskriminace na základě pohlaví v oblasti zaměstnaneckého systému sociálního zabezpečení – tedy takzvaného II. pilíře sociálního zabezpečení. Tato pravidla obsažená v sekundárním právu EU musela být implementována i přes to, že tou dobou v České republice II. pilíř sociálního zabezpečení vůbec neexistoval. Ustanovení příslušné směrnice je totiž poměrně široké, a vztahuje se i na jakékoliv jiné systémy sociálního zabezpečení kromě základního I. pilíře.<sup>121</sup>

- Právní prostředky ochrany před diskriminací

Jedním z největších přínosů antidiskriminačního zákona je nepochybně zakotvení právních prostředků ochrany před diskriminací. Absence takového ustanovení v českém právním řádu byla jedním z hlavních argumentů zastánců přijetí antidiskriminačního zákona. Před jeho účinností se mohly oběti diskriminace svých práv domáhat pouze prostřednictvím obecné žaloby na ochranu osobnosti dle § 11 a následujících Občanského zákoníku.

AntiZ v § 10 zavádí novou možnost ochrany speciální žalobou, kterou se může

---

121 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 247-249

osoba dotčená porušením práv nebo povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci domáhat, *"aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění"*. Takové zadostiučinění může mít například morální povahu – formu veřejné omluvy.<sup>122</sup>

Pokud by takovéto zjednání nápravy nebylo dostačující (*"zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti"*) je dle §10 odst. 2 možné požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích, kterou dle §10 odst. 3 stanoví soud s *"přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo"*.

Tuto žalobu je nutno chápat jako *lex specialis* k ustanovením Občanského zákoníku týkajících se žaloby na ochranu osobnosti. Nároky z žaloby na ochranu osobnosti bude tedy nadále možné uplatňovat pouze v případech diskriminace na něž se AntiZ nevztahuje.<sup>123</sup>

V souvislosti se žalobou dle AntiZ ještě zmíním problematiku přesunu důkazního břemene, která se jí úzce dotýká. Je zřejmé, že pozice zaměstnance, který by byl navrhovatelem v řízení týkajícího se diskriminace, by byla z procesního hlediska značně nesnadná, pokud by sám musel diskriminaci dokazovat.<sup>124</sup> Z toho důvodu existuje institut přeneseného žalobního břemene zakotvený v §133a Občanského soudního řádu. Ten byl novelizován částí třetí AntiZ, a to v souladu se Směrnicí Rady č. 97/80/ES (viz výše), a také v souladu s judikaturou Ústavního soudu (viz dále).

§133a nyní stanoví, že: *"Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci (...z vyjmenovaných důvodů ve vyjmenovaných situacích...), je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení."*

Dle tohoto pravidla v případě, že žalobce u soudu tvrdí, že byl diskriminován a uvede skutečnosti, které to prokazují, je na žalovaném aby dokázal, že zásadu rovného

---

122 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 176

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

124 Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, str. 176

zacházení dodržel, a že nešlo o diskriminaci. Před přijetím AntiZ toto ustanovení znělo tak, že tvrzení žalobce se považují za prokázaná, pokud žalovaný neprokáže opak. To však vyvolalo v právnické veřejnosti nesouhlas a ustanovení bylo několikrát napadnuto, Ústavní soud se proto tímto institutem už v minulosti zabýval. Dle Ústavního soudu nelze říci, že by důkazní břemeno leželo pouze a výlučně na žalovaném. Žalobce musí v řízení nejen tvrdit, ale i dokázat, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. I žalobce tedy nese své břemeno tvrzení a břemeno důkazní a jeho unešení je základním předpokladem pro rozhodnutí sporu v jeho prospěch<sup>125</sup>. V reakci na toto a další rozhodnutí proto došlo ke změně znění tohoto ustanovení a obecně lze říci, že novelizace §133a OSŘ antidiskriminačním zákonem byla posunem k lepšímu, a kvalitněji implementovala požadavky sekundárního práva EU, než jak tomu bylo předtím<sup>126</sup>.

- Nevládní organizace

Paragraf 11 AntiZ v souladu s požadavkem směrnice č. 2006/54/ES (viz výše) umožňuje, aby obětem diskriminace s uplatněním jejich práv pomohla nezisková organizace, která se touto problematikou zabývá. Konkrétně toto ustanovení v odstavci 1 umožňuje, aby právnická osoba, *"která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona"*, poskytovala *"informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací"*. Dle Kristiny Koldinské jsou oprávnění takových právnických osob stanovena vágně, a zcela chybí možnost obětí diskriminace v soudním řízení zastupovat, přestože v praxi se tak děje a nadále asi dít bude.<sup>127</sup>

- Závěrem k antidiskriminačnímu zákonu

Přijetí antidiskriminačního zákona musí být v podmínkách České republiky považováno za úspěch, a proto ho také hodnotím jako velmi přínosný. To však neznamená, že je dokonalý, a že zde není prostor ke zlepšení.

---

125 ÚS, pl. ÚS 37/04 z 26.4.2006 publikováno pod č. 419/2006 Sb.

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

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

Jedním z hlavních nedostatků AntiZ je nepochybně absence úpravy žaloby ve veřejném zájmu. To se stalo i předmětem kritiky nevládních neziskových organizací.<sup>128</sup> Možnost podání žaloby ve prospěch obětí, nebo potenciálních obětí diskriminace někým třetím – například nevládní neziskovou organizací nebo VOP, by bylo neobyčejně efektivní formou pomoci obětem, které se samy do soudního sporu pouštět nechtějí. Actio popularis by také pomohla odstranit problém systémové diskriminace, kdy je ohrožen velký počet lidí, zatím však neexistuje žádná konkrétní oběť – typicky například diskriminační inzerce.

Obecně AntiZ neposkytuje příliš mnoho prostředků k ochraně před diskriminací. Mimo již zmíněnou actio popularis neupravuje ani mediaci, ačkoliv ta se zdát být právě v případech diskriminace, kterou oběti často nechtějí řešit soudní cestou ze strachu z dlouhého vlekokoucího se sporu a medializace, velmi vhodným prostředkem.

Není ani jasné, proč nebyla Veřejnému ochránci práv (více o nové pravomoci VOP v oblasti rovného zacházení dle AntiZ v poslední kapitole této práce) ani nevládním neziskovým organizacím přiznáno právo zastupovat oběti diskriminace v soudních sporech. To by mohlo být problémem v souvislosti s tím, že obětem diskriminace není dle antidiskriminačního zákona zaručena bezplatná právní pomoc. Vzhledem k těmto faktům hrozí, že většina sociálně slabších obětí diskriminace se stejně nebude schopna svých práv domáhat, neboť nebudou mít prostředky k zajištění si potřebné právní pomoci.

---

128 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](http://www.responsibility.cz))

## 5 Aplikace zákazu diskriminace v České republice

Antidiskriminační legislativa byla rozebrána v předchozích kapitolách této práce, nyní se podíváme, jak se ji v České republice daří uplatňovat.

### 5.1 Zákaz diskriminace a zásada rovnosti ve vybrané judikatuře českých soudů

Vzhledem k faktu, že antidiskriminační pravidla se v českém právním řádu objevují poměrně krátce, je i judikatura národních soudů v této oblasti celkem chudá a antidiskriminační spory u nás nemají příliš tradici. Podíváme se tedy jen krátce na nejznámější rozhodnutí Ústavního soudu i obecných soudů.

#### 5.1.1 Ústavní soud ČR

V judikatuře Ústavního soudu můžeme z hlediska diskriminace z důvodu pohlaví najít dvě známá rozhodnutí. Společné mají to, že žalobci byli v obou případech muži, a že odůvodnění obou rozhodnutí můžeme nazvat jako přinejmenším stručná. Rozdíl je v tom, jak se k antidiskriminační problematice Ústavní soud postavil.

První případ Pl ÚS 42/04 je z roku 2006, a týkal se otázky důchodového pojištění. Podle platné právní úpravy se pro účely důchodového pojištění muž považoval za osobu pečující o dítě do věku 4 let pouze v případě, kdy sám podal přihlášku k účasti na pojištění, a to nejpozději do uplynutí dvou let od skončení péče o dítě. Pro ženy přitom žádné takové pravidlo neplatilo. Ústavní soud tuto právní úpravu zrušil, s odůvodněním, že nespňuje test proporcionality – přesto, že má legitimní cíl (hospodaření s veřejnými prostředky), prostředky použité k jeho dosažení (nestejně zacházení s muži a ženami) jsou nepřiměřené. Dle B. Havelkové lze takové rozhodnutí akceptovat, Ústavnímu soudu však vytýká kvalitu odůvodnění, a to především čistě formalistický přístup k problému a nevypořádání se s negativami alternativních řešení.<sup>129</sup>

Druhý případ (Pl ÚS 53/04 z roku 2007) se týkal § 32 zákona o důchodovém pojištění, které stanoví odlišný důchodový věk v závislosti na počtu vychovaných dětí pouze pro ženy, nikoliv už pro muže. To Ústavní soud, zcela v protikladu ke svému

---

129 Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví I. (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)



předchozímu rozhodnutí, považuje za oprávněný případ rozdílného zacházení s muži a ženami, a dotčené ustanovení nezrušil.

Pomineme-li zcela nevysvětlený obrat v názoru Ústavního soudu na tuto problematiku, stojí za zmínku, že rozhodnutí se navíc vyznačuje prakticky neexistujícím odůvodněním, dle Z. Kühna a M. Bobka rozhodnutí postrádá jakékoliv smysluplné odůvodnění a označují ho za tragédii.<sup>130</sup> Odůvodnění se skládá z několika málo velmi obecných odstavců, a k projednávanému případu se Ústavní soud téměř nevyjadřuje. Mimo jiné se soud ani nedotkl otázky, zda se uvedené ustanovení vztahuje k těhotenství a porodu (rozdílné zacházení z důvodu biologické odlišnosti lze totiž považovat za spíše akceptovatelné), nebo k zásluze za výchovu dítěte (kde by ustanovení mělo být genderově neutrální).<sup>131</sup>

Je tedy patrné, že v prvním případě se Ústavní soud snažil nereflektovat stav společnosti (tedy to, že o malé děti pečují v drtivé většině případy ženy), neobhajoval jím existující právní ustanovení, a proto rozhodl neutrálně, že podmínky musí být pro muže i ženy stejné. V případě druhém byl bohužel jeho přístup opačný a vychází z myšlenky, že právo musí odrážet stav poměrů ve společnosti. Tím ipevňuje většinový model, kdy se o dítě stará matka. Příklad, kdy se o dítě stará muž není sice zakázán, nicméně těch několik málo mužů, kteří se rozhodli o malé dítě pečovat, je natolik znevýhodněno, že to tradiční model akorát utužuje.

(V této souvislosti jen připomenou, že po novelizaci důchodového systému se u pojištěnců narozených po roce 1977 stanovuje stejný důchodový věk pro muže i ženy bez ohledu na počet vychovaných dětí.)

### 5.1.2 Obecné soudy

V této části následuje skromný exkurz do judikatury obecných soudů v oblasti zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Blíže představím tři v odborné literatuře nejčastěji zmiňovaná rozhodnutí obecných soudů.

První rozhodnutí (kdy v posledním stupni rozhodoval Nejvyšší soud, č.j. 21 Cdo

---

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

131 Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví I. (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com> )

612/2006) z roku 2007, se zabývá právem žen pečujících o malé děti na kratší pracovní dobu. Žalobkyně, soudkyně obvodního soudu, žalovala Českou republiku, protože jí nebylo dovoleno vykonávat funkci soudce jen na poloviční úvazek, s argumentem, že kvůli nedostatku soudců to není z provozního hlediska možné.

Soudy první a druhé instance rozhodly v její prospěch, Nejvyšší soud se však přiklonil na stranu státu, a tato rozhodnutí zrušil. Nejvyšší soud (dále NS) se v odůvodnění svého rozhodnutí zabývá diskriminací spíše okrajově, ačkoliv je myslím nezpochybnitelné, že vzhledem k tomu, že o částečný úvazek z důvodu péče o děti žádají nebo na něj pracují v drtivé většině ženy, je otázka nepřímé diskriminace zcela na místě.

Zajímavým faktem na tomto případě bylo také to, že zatímco žalobkyni nebylo zkrácení pracovní doby povoleno z důvodu nedostatku soudců, jiné soudkyni ve stejné situaci takto vyhověno bylo a současně dva soudci (muži) téhož soudu byli uvolněni na dlouhodobou stáž u vyšších soudů, tedy neplnili své pracovní povinnosti ani v částečném rozsahu. Přesto, že žalobkyně toto uváděla, nebyla dle názoru NS diskriminována přímo ani nepřímo. NS dokonce uvádí, že vzhledem k tomu, že o kratší pracovní dobu mohou požádat stejně jako ženy i muži pečující o malé děti, o nepřímou diskriminaci ani nemůže jít.

Navíc NS konstatoval nesprávnou aplikaci § 133a OSŘ nižšími soudy s tím, že z těchto tvrzení žalobkyně žádná diskriminace nevyplývá, a tedy není na místě požadovat po žalované aby prokázala opak. Dle M. Bobka, který se k rozhodnutí vyjadřoval se zdá, že nejen že NS zaměňuje přímou a nepřímou diskriminace, ale navíc se nelze ztotožnit s jeho výkladem institutu obráceného důkazního břemene<sup>132</sup>. V pojetí NS jako by tento institut neexistoval a na žalobkyni ležela plná tíha důkazního břemene, což pokládám za naprosto odporující zamýšlenému účelu ustanovení §133a OSŘ. Toto rozhodnutí myslím můžeme označit za krok zpět ve snaze o odstranění diskriminace žen a podporu sladění rodinného a pracovního života. Skutečnost, že dle NS je v pořádku, když z důvodu pracovních stáží jiných soudců není ženě povoleno pracovat na zkrácený úvazek a umožnit jí péči o rodinu, ukazuje na necitlivý přístup NS k antidiskriminační problematice.

---

132 Bobek, M. "Poloviční" soudkyně? (dostupné na: <http://jinepravo.blogspot.com>)

Druhý případ, který rozhodoval v druhé instanci Městský soud v Praze (č.j. 13 Co 399/2005-101) se týkal přímé diskriminace v odměňování. Žalobkyně, která nastoupila na uvolněnou pozici ekonoma v makléřské společnosti zjistila, že její předchůdce na stejné pracovní pozici měl nepoměrně vyšší plat než ona. Obrátila se proto na soud s žalobou z důvodu platové diskriminace. Soud prvního i druhého stupně rozhodly v neprospěch žalobkyně, ta proto podala dovolání k NS. NS však odvolání zamítl s tím, že rozsudek o věci samé nemá po právní stránce zásadní význam a dovolání proti němu není přípustné.<sup>133</sup>

Jako hlavní argument pro nevyhovění žalobkyni oba soudy uvádějí, že žalobkyně a její předchůdce neodváděli srovnatelnou práci. Tuto skutečnost tvrdil zaměstnavatel, nebyla však uspokojivě dokázána. Soud neodděloval objektivní faktory (stejná pracovní pozice, předpoklady potřebné pro její výkon) od subjektivních (výkony obou pracovníků) a na základě toho dospěl k závěru, že každý odváděl jinou práci. To je při zahrnování subjektivních aspektů do tohoto hodnocení zcela logické, neboť žádné dvě osoby, ani jejich schopnosti a výkony, nemohou být zcela stejné. Je však otázkou, zda rozdílnost osobností může být důvodem pro nestejně zacházení – zdá se, že tento způsob uvažování pomáhá případnou platovou diskriminaci zakrývat.<sup>134</sup>

Stejně jako v předchozím citovaném případě navíc došlo k nepochopení institutu přeneseného důkazního břemene zakotveného v §133a, kdy nebylo po tvrzení žalobkyně, která prokázala nestejně zacházení, přeneseno důkazní břemeno na zaměstnavatele.<sup>135</sup>

Třetím případem je mediálně známý spor. Ing. M. Čauševič se společností Pražská plynárenská. Ačkoliv byla paní Čauševič ve výběrovém řízení označena za vhodného kandidáta, na pozici finanční ředitelky jmenována nebyla, a ani nebyla vyrozuměna o druhém kole výběrového řízení, ve kterém byl na danou pozici vybrán jiný kandidát. Paní Čauševič se proto obrátila na soud s podezřením, že byla diskriminována z důvodu pohlaví. Spor byl rozhodnut nejprve v roce 2006 obecným soudem (Rozsudek

---

133 Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. - obecné soudy) (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)

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

135 Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. - obecné soudy) (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)

Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 22. prosince 2006, č.j. 26 C 25/2006) a v druhé instanci v roce 2007 Městským soudem v Praze (č.j. 54 Co 127/2007). V obou případech žalobkyně spor prohrála. Problematický byl mimo jiné postoj soudů ke dvěma kolům výběrového řízení. To, že žalobkyně nebyla informována o druhém kole výběrového řízení nelze dle odůvodnění rozsudků považovat za diskriminaci. Na druhou stranu však soudy odmítly srovnávat žalobkyni, která se zúčastnila jen prvního kola s vítězem, který vzešel z kola druhého.<sup>136</sup> Obvodní soud pro Prahu 9 se navíc vyjádřil ve smyslu, že sice shledal značné rozpory v tom, jak výběrová komise jednotlivé uchazeče hodnotila, nicméně vzhledem k tomu, že se jednalo o subjektivní hodnocení, jsou tyto rozpory ospravedlnitelné, a že není na místě aby soud posuzoval kvalitu uchazečů. To považuje B. Havelková za největší problém tohoto rozhodnutí, neboť kde jinde je prostor pro diskriminaci, než v oblasti posuzování kvality uchazečů a jejich subjektivního hodnocení.<sup>137</sup> Stejně jako v obou předchozích případech i zde došlo k nesprávné aplikaci § 133a OSŘ, kdy žalobkyně jako by byla sama nucena k dokazování toho, že zaměstnavatel jednal diskriminačně. To se také stalo předmětem dovolání k Nejvyššímu soudu.

Nejvyšší soud shledal dovolání částečně opodstatněným a v rozhodnutí z roku 2009 (21 Cdo 246/2008) dovedl, že neúčast žalobkyně v druhém kole výběrového řízení byla projevem nestejného zacházení a jejího značného znevýhodnění. NS se postavil kriticky i k tvrzení zaměstnavatele, že žalobkyně nebyla zvolena do funkce proto, že se výběrová komise neshodla, zda je na tuto pozici vhodnou uchazečkou. V odůvodnění NS uvádí, že taková odpověď neznámá, že za touto "neshodou" nestál diskriminační důvod. NS proto napadené rozhodnutí zrušil a vrátil k novému projednání. Bohužel k pravomocnému rozhodnutí ve věci stále nedošlo, prvoinstanční soud žalobu v roce 2012 již po třetí zamítl a žalobkyně se znovu odvolala.

### **5.1.3 Závěrem k judikatuře českých soudů**

Pokusím-li se na základě těch několika málo existujících rozhodnutí shrnout, jaký je přístup českých soudů k diskriminaci z důvodu pohlaví, nezbývá mi než souhlasit s

---

136 Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. - obecné soudy) (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com> )

137 Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. - obecné soudy) (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com> )

B. Havelkovou a jejím výrokem, že jejich rozhodování nabízí „smutný obrázek svědčící (zejména u obecných soudů) o malé citlivosti k účelům a cílům antidiskriminačního práva obecně, jakož i o nepochopení jeho jednotlivých institutů“.<sup>138</sup>

V rozhodnutích se opakovaně vyskytuje nesoulad s rozhodnutími Soudního dvora EU, soudy nereflektují ustálený směr jeho judikatury, ať už jde o způsob porovnávání stejné práce pro účely zjištění zda došlo k platové diskriminaci (kdy se v evropské judikatuře neobjevuje subjektivní prvek hodnocení), nebo o celou koncepci nepřímé diskriminace (kterou, jak je patrné ve výše uvedeném případě soudkyně žádající o částečný pracovní úvazek, NS vůbec nepochopil). Tragickou se zdá být také opakovaná nesprávná aplikace institutu přeneseného důkazního břemene, kdy jsou žalobci nuceni prokazovat, že žalovaný jednal s úmyslem je diskriminovat, což už z logiky věci není možné.

Bohužel se zdá, že soudy pouze více a více zakonzervovávají přetrvávající genderové stereotypy a nedávají žádný prostor pro zlepšení situace ve společnosti, neboť dosavadní výsledky diskriminačních sporů působí spíše tak, že si každá oběť diskriminace případný soudní spor radši třikrát rozmyslí.

## **5.2 Institucionální zajištění v ČR**

### **5.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí**

V České republice je národním koordinátorem rovných příležitostí ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV). Oddělení rovných příležitostí žen a mužů MPSV vykonává celou řadu činností směřujících k naplnění antidiskriminační legislativy.

V první řadě koordinuje politiku prosazování rovných příležitostí žen a mužů na celostátní úrovni. To znamená, že vytváří národní koncepce, strategie a akční plány, zpracovává projekty určené k podpoře rovnosti žen a mužů, které jsou financovány ze státního rozpočtu, vypracovává návrhy právních předpisů v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže a posuzuje z tohoto hlediska jiné právní předpisy. Také zajišťuje a vyhodnocuje plnění mezinárodních závazků ČR a závazků vyplývajících z práva EU. Mimo to také spolupracuje s odborem EU a mezinárodní spolupráce, s útvary Sekce

---

<sup>138</sup> Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. - obecné soudy) (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>)

fondů EU, nestátními neziskovými organizacemi a akademickými a odbornými pracovišti. V neposlední řadě se potom významnou měrou podílí na zvyšování právního vědomí ve společnosti o rovném zacházení a zákazu diskriminace.<sup>139</sup>

Oddělení rovných příležitostí žen a mužů "zabezpečuje po odborné, organizační a administrativní stránce činnost Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů".<sup>140</sup>

### **5.2.2 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen Rada) je stálým poradním orgánem vlády pro otázky rovných příležitostí pro ženy a muže. Zřízena byla Usnesením vlády č. 1033 ze dne 10. 10. 2001. Jejím předsedou je ministr práce a sociálních věcí (v současné době Ing. Ludmila Müllerová).

Náplní činností Rady je příprava návrhů k prosazování a dosažení rovných příležitostí žen a mužů. Rada zejména doporučuje vládě postup při prosazování rovných příležitostí, koordinuje činnost resortů, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.<sup>141</sup>

Členy Rady jsou kromě ministra práce a sociálních věcí náměstci ministrů všech ministerstev, zmocněnec vlády pro lidská práva, zástupce delegace zaměstnavatelů a zástupce delegace odborů v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky, a dále pět zástupců veřejnosti z nestátních neziskových organizací činných v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy a odborník činný v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy.

Rada zřizuje z řad svých členů stálé výbory. V současnosti jsou při Radě činné například Výbor pro prevenci domácího násilí, nebo Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a v rozhodovacích pozicích.<sup>142</sup>

### **5.2.3 Koordinátoři rovných příležitostí**

Usnesením vlády České republiky č. 456 ze dne 9. 5. 2001 byly zřízeny na všech

---

139 Čerpáno z oficiálních webových stránek ministerstva práce a sociálních věcí:  
<http://www.mpsv.cz/cs/12162>

140 [Www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)

141 Článek 2 Usnesení vlády č. 1033 ze dne 10. 10. 2001

142 <http://www.mpsv.cz/cs/12153>

ministerstvech funkce tzv. koordinátorů rovných příležitostí, kteří se v daném resortu plně věnují agendě rovných příležitostí pro ženy a muže.

### 5.3 Činnost vlády v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy

Národním akčním plánem v oblasti prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže je dokument nazvaný "Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže"(dále Priority), který přijala vláda v roce 1998. Tento dokument je každý rok usnesením vlády aktualizován, a stanoví úkoly a závazky, které mají jednotlivé resorty v určitém období splnit. Jak se podařilo v daném roce požadavky Priorit naplnit hodnotí vláda každoročně ve "Zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže".<sup>143</sup> Každoroční Priority a Zprávy o plnění lze dohledat na webových stránkách ministerstva ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)) v dokumentech Oddělení rovných příležitostí žen a mužů.

Dle informací na webových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí je obsahem národního akčního plánu:

- "prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako součást politiky vlády,
- právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování úrovně právního vědomí,
- zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě,
- vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny,
- zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností,
- potlačování násilí páchaného na ženách,
- sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů"<sup>144</sup>

Přestože souhrnné Zprávy o plnění Priorit hodnotí pokroky na poli rovných příležitostí převážně kladně, v roce 2004 a následně v letech 2006 a 2008 byla kolektivem autorů z nevládních organizací dlouhodobě se zabývajících touto

---

143 <http://www.mpsv.cz/cs/12352>

144 <http://www.mpsv.cz/cs/12352>

problematikou vypracována Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů<sup>145</sup> (dále Stínová zpráva). Stínová zpráva kriticky hodnotí optimistický tón vládních Zpráv o plnění a konstatuje značné nedostatky v činnosti vlády. Mimo jiné kritizuje absenci analýz genderových problémů v jednotlivých oblastech života a chybějící ucelenou koncepci politiky rovných příležitostí, nefunkční kontrolní mechanismus plnění Priorit, nedostačující institucionální zajištění a chybějící rovnocenný dialog mezi vládou a "ženskými" neziskovými organizacemi. Stínová zpráva obsahuje vyčerpávající rozbor stavu jednotlivých oblastí vládní politiky rovných příležitostí a v závěru navrhuje kroky, na které by se měla vláda soustředit.

## 5.4 Role veřejného ochránce práv

V souladu s antidiskriminačními směrnici vznikla České republice povinnost pověřit určitý nezávislý subjekt podporou rovného zacházení. Jednou z možností bylo zřízení zcela nové instituce, tento návrh se však nepodařilo prosadit.<sup>146</sup> Nakonec byla tato úloha svěřena Veřejnému ochránci práv dále (VOP), a to pomocí minimalistické novely zákona o Veřejném ochránci práv, obsažené v § 13 AntiZ. Tím přibyla Veřejnému ochránci práv "*působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací*" a do zákona o VOP byl vložen §21b, který stanoví, že "*Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem*

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty."

Veřejnému ochránci tak byly značně rozšířeny kompetence, s čímž on sám příliš

---

145 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. Stínová zpráva je online dostupná na [www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)

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



nesouhlasil. Jedná se o značnou změnu v činnosti, protože zatímco dosud byl VOP dohlížitelem jen nad činností a výkonem pravomocí veřejné správy, nyní by měl intervenovat i do soukromoprávní oblasti.<sup>147</sup> Je otázkou, zda se jedná o nejhodnější řešení, neboť VOP přibyla velmi rozsáhlá (a v České republice zcela nová) agenda, která úřad VOP významně zatíží jak po stránce časové, tak po stránce finanční, a to při zachování všech jeho předchozích povinností.

Podíváme – li se na nové pravomoci VOP podrobněji, musíme konstatovat, že metodickou pomocí není zastupování v řízení nebo psaní podání k soudům. Mělo by se jednat především o právní analýzu, která by zahrnovala klíčové aspekty daného případu podle konkrétních okolností. VOP by měl zhodnotit důkazní situaci stěžovatele, pojmenovat věcná rizika, a upozornit ho na procesní rizika.<sup>148</sup> Nemůže však sám stěžovatele zastupovat, ani mu např. pomoci se sepsáním žaloby. Analýza by měla doporučit stěžovateli způsob řešení jeho situace, nejlépe jinak než soudním sporem, například pomocí mediátora.

Co se týká pravomoci VOP provádět nezávislý výzkum, jde zejména o shromažďování existujících informací týkajících se rovného zacházení, a také o spolupráci s Českým statistickým úřadem, univerzitami, vědeckými ústavy a nevládními organizacemi. VOP může samozřejmě sám provádět výzkum.

Vyjádření prostřednictvím zprávy nebo doporučení může VOP využít v případě, že se chce obecně vyjádřit k nějakému problému ve společnosti v oblasti rovného zacházení, nebo ho o takové vyjádření může požádat jiný orgán.<sup>149</sup>

Výměna informací s evropskými subjekty, jako poslední nová pravomoc VOP, předpokládá jeho spolupráci s mezinárodními institucemi podporujícími rovné zacházení (např. EQUINET), nevládními nadnárodními organizacemi a evropskými odbory, které působí v souvisejících oblastech.

Na závěr je nutné zdůraznit, že VOP nemá žádné zákonné pravomoci vůči soukromým subjektům, což značně limituje jeho činnost, především v oblasti právní

---

147 Koldinská, K. Gender a sociální právo – Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C.H.Beck, 2010, str. 177

148 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 327-328

149 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 332

analýzy konkrétních případů diskriminace. Nemůže od soukromých subjektů požadovat informace, materiály, ani přístup do domů nebo prostor společnosti. V odůvodněných případech si pro přešetření situace může vyžádat provedení kontroly správním úřadem, který k tomu oprávnění má – například Inspektorát práce.<sup>150</sup>

## **5.5 Prostředky ochrany před diskriminací**

Je zřejmé, že samotné vtělení zákazu diskriminace do vnitrostátních právních předpisů ani zdaleka nesplní jejich účel, není-li donucovacími prostředky a možnostmi ochrany zajištěno jeho plnění. Povinností státu, plynoucí nejen z práva EU, proto je i zakotvení účinné právní ochrany před diskriminací.

### **5.5.1 Veřejnoprávní kontrola zákazu diskriminace**

Dojde-li k porušení principu rovného zacházení v oblasti přístupu k zaměstnání, bude věc posuzována dle Zákona o zaměstnanosti (dále ZoZ) a bude se jí zabývat úřad práce. Porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení fyzickou osobou je přestupek dle §139 ZoZ, v případě právnické osoby jde o správní delikt dle § 140 ZoZ. V obou případech hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 1.000.000,- Kč. Výše této pokuty se dá jistě považovat za dostačující, v praxi však záleží na každém úřadu práce, jaké pokuty bude ukládat, čímž se může průměrná výše pokut v jednotlivých regionech značně lišit. Je otázkou, zda by nebylo ze strany ústředního orgánu vhodné např. vydání metodického pokynu, směřující ke sjednocení postupu jednotlivých úřadů práce.

V případě existujícího zaměstnaneckého poměru nelze postupovat dle ZoZ, ale použije se Zákon o inspekci práce (č. 251/2005 Sb.) Přestupky na úseku rovného zacházení se zabývá § 11, správními delikty §24, v obou případech lze uložit pokutu do výše 400.000,- Kč. Inspektoráty se s diskriminací (především v oblasti odměňování) setkávají, zdá se ale, že k sankcionování zaměstnavatelů dochází zřídka, především z důvodu strachu zaměstnanců ze ztráty zaměstnání a nedostatku důkazů. To je nepříjemným překvapením hlavně proto, že inspektoři práce disponují značným množstvím kontrolních oprávnění, které jim umožňují zjistit skutkový stav i bez ohrožení

---

150 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 332

diskriminovaného zaměstnance<sup>151</sup>.

Na závěr je třeba zmínit, že v případě zvlášť závažných případů diskriminace, hlavně v případě sexuálního obtěžování, může toto jednání naplnit skutkovou podstatu některého trestného činu dle trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb.), např. trestný čin znásilnění (§185), nebo trestný čin sexuálního nátlaku (§186).

### **5.5.2 Soukromoprávní obrana před diskriminací**

Diskriminovaný zaměstnanec má nad výše uvedenou veřejnoprávní ochranu několik možností, jak řešit tento problém sám. Jaký by měl tedy být optimální postup?

Jednou z prvních možností je pokusit se situaci řešit domluvou se zaměstnavatelem nebo odborovou organizací. Domnívám se však, že úspěšnost takového postupu silně závisí na lidských kvalitách zaměstnavatele a jeho následky nemusí být vždy příznivé.

Od účinnosti antidiskriminačního zákona má každá (i domnělá) oběť diskriminace možnost obrátit se na veřejného ochránce práv se stížností, respektive žádostí o metodickou pomoc. Zákon neobsahuje žádný zvláštní postup pro nakládání s těmito žádostmi, použije se tedy přiměřeně ustanovení o podnětech (§10 a násl. VeřOchr). Veřejný ochránce problém v rámci svých pravomocí přešetří (viz výše, výklad o veřejném ochránci práv), sdělí žadateli výsledky svých šetření a doporučí mu možnosti řešení této situace. V případě že diskriminujícím subjektem je úřad, postupuje dle zákona o VeřOchr, sám zašle dotyčnému úřadu své stanovisko, navrhne řešení a očekává jeho splnění. V případě, že je diskriminujícím subjektem fyzická osoba, poskytne žadateli metodickou pomoc, jejíž součástí by měl být právní rozbor situace, zhodnocení rizik a doporučení, jak by měl stěžovatel postupovat.

VOP může oběti diskriminace navrhnout alternativní řešení sporu – například pomocí mediace. Mediáci může poskytnout přímo VOP, zvláště pokud se mu podařilo navázat s diskriminujícím subjektem kontakt<sup>152</sup>, nebo může doporučit služby jiného mediátora, zapsaného v seznamu mediátorů dle nového zákona o mediaci (č. 202/2012

---

151 Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha, Auditorium, 2007, str. 116-117

152 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 329

Sb.).

VOP úzce spolupracuje s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi, proto může žadateli doporučit obrátit se na některou z nich, a to především v případě řešení situace soudní cestou. Pokud nemá oběť diskriminace finanční prostředky potřebné k vedení soudního sporu, odkáže ho VOP na občanské sdružení Pro bono aliance, se kterým navázal spolupráci, a které vybraným obětem diskriminace zprostředkovává bezplatnou právní pomoc.<sup>153</sup>

V soudním sporu se může žalobce domáhat nároků zaručených mu § 10 AntiZ, tedy především toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se toto nejevilo jako dostačující, může požadovat ještě náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Dle Z. Kühna<sup>154</sup> lze z dikce AntiZ usuzovat, že jako první možnost preferuje zákonodárce upuštění od diskriminace – toho dosáhne žalobce podáním zdržovací žaloby, v jejímž petitu musí velmi přesně popsat jakých zásahů se má žalovaný zdržet. Pokud důsledky diskriminace trvají, je možné požadovat jejich odstranění aktivní činností žalovaného – například podat žalobu na přijetí žalobce na pracovní místo. Petit musí obsahovat přesné označení toho, co má žalovaný udělat. Takové řešení však považují za poněkud kontroverzní, protože vztahy žalovaného s žalobcem budou po proběhlém soudním řízení značně narušeny (a to můžeme předpokládat, že ani před ním nebyly přátelské) a v mnoha případech nebude následná spolupráce, ať už na profesionální, nebo osobní úrovni možná.

V mnoha případech však následky diskriminace už odstranit nepůjdou (např. pokud byl na pracovní pozici přijat někdo jiný), v takové situaci by se měl žalobce domáhat přiměřeného zadostiučinění – tím je zřejmě myšlena v první řadě morální satisfakce, např. omluva. V případě, kdy se toto zadostiučinění nejeví jako dostačující, je možné požadovat i náhradu nemajetkové újmy v penězích. Z. Kühn se domnívá, že jen morální satisfakce nebude dostatečným zadostiučiněním téměř v žádném případě, a nadto, že omezování odškodnění na pouze symbolické není v souladu se zněním práva EU, podle kterého je třeba aby sankce zajišťovala skutečnou a účinnou právní ochranu a

---

153 Více na webových stránkách Veřejného ochránce práv – [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

154 Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy* (3/2010), str. 80-

měla odrazující účinek na zaměstnavatele.<sup>155</sup>

Spory, jejichž předmětem je diskriminace, spadají pod zvláštní právní režim v oblasti dokazování – dle §133a OSŘ se u nich používá v této práci již několikrát zmiňovaný institut přeneseného (někdy nazýván sdíleného) důkazního břemene. Jeho smyslem je usnadnit už tak dost znevýhodněné oběti diskriminace její procesní postavení.

Paragraf 10 AntiZ je zvláštním ustanovením k § 13 Občanského zákoníku<sup>156</sup> a v případech jednání, která jsou mimo působnost AntiZ, se bude nadále postupovat podle § 13 ObčZ, jako tomu bylo před účinností AntiZ.

Pro úplnost je třeba zmínit, že s §10 AntiZ byla (a v některých případech stále jsou) duplicitní ustanovení v několika zvláštních zákonech. Například již odstraněná duplicita § 4 Zákona o zaměstnanosti, nebo stále trvající duplicitní úprava obsažená v § 77 zákona č. 361/2003 Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

### **5.5.3 Závěrem k možnostem ochrany proti diskriminaci v ČR**

Přestože naše právní předpisy zakotvují řádně právní prostředky ochrany v případě diskriminace, mohu myslím i bez konkrétní statistiky říci, že k řešení tohoto problému soudní cestou u nás dochází spíše zřídka. Tomu se zřejmě není co divit, přihlédneme-li k náladě v naší společnosti a výsledkům dosavadních diskriminačních sporů. Situace ženy (nebo samozřejmě i muže), která se cítí být svým zaměstnavatelem diskriminována, není ani zdaleka tak snadná, jak se to někdy z příslušných právních ustanovení může zdát. Především v mnoha případech ( např. prakticky ve všech případech platové diskriminace) mezi zaměstnavatelem a diskriminovanou ženou nadále trvá pracovněprávní vztah. V případě, že se rozhodne tuto diskriminaci řešit, může se obávat odvetných opatření ze strany zaměstnavatele, ztráty místa a problému s nalezením místa nového – hlavně v případě kdy spor byl medializován a ona je

---

155 Tamtéž, str. 81

156 (1) *Fyzická osoba má právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*

(2) *Pokud by se nejevilo postačujícím zadostiučinění podle odstavce 1 zejména proto, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.*

(3) *Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.*

stigmatizována jako "problémový zaměstnanec"<sup>157</sup>. Na této situaci bohužel nic nemění ani §346b odst. 4 zákoníku práce<sup>158</sup>, který je spíše takovým "výkřikem do tmy", skutečnou ochranu však těžko zajistí. Strach ze ztráty zaměstnání a s tím souvisejících existenčních problémů je nepochybně hlavním důvodem, proč diskriminovaní zaměstnanci málokdy tento problém řeší. Je to svým způsobem logické – představíme-li si ženu samoživitelku, matku dvou dětí, která je diskriminována platově, její převládající myšlenkou bude jistě to, že pořád je lepší vydělávat méně než její mužský kolega, než přijít o práci a nevydělávat nic. Tato situace se však podle mého názoru sama od sebe nezmění, domnívám se, že klíčem ke změně celospolečenského vnímání problému diskriminace je především osvěta napříč všemi obory, intenzivnější potírání diskriminace ze strany státu (dle zákona o zaměstnanosti a o inspekci práce, viz výše), které by dalo jasně najevo že diskriminace je nežádoucí a je správné ji odhalovat, a samozřejmě citlivější přístup soudů k této otázce obecně.

---

157 Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha, Auditorium, 2007, str. 117

158 "Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů."

## Závěr

Ve své diplomové práci jsem se rozhodla zabývat tématem rovného zacházení a diskriminace z důvodu pohlaví především z toho důvodu, že i přes to, že je to téma vysoce aktuální a často diskutované, skutečná situace se mění spíše pomalu. Jak je z textu práce patrné, toto téma představuje neobyčejně širokou právní problematiku s přesahem do mnoha dalších společenskovedních oborů.

Právní postavení žen v České republice je nepochybně minimálně z formálního hlediska na stejné úrovni jako postavení mužů, přesto i nadále dochází na trhu práce k rozsáhlé diskriminaci žen, ať už v oblasti platové, nebo v oblasti přístupu k zaměstnání a povolání. Ze statistik<sup>159</sup> je stále patrné, že ženy vydělávají průměrně mnohem méně než muži, a že podíl žen na vysokých manažerských pozicích ani zdaleka nedosahuje jedné poloviny.

Zvláštním fenoménem je neobvykle odmítavý přístup české veřejnosti k diskriminační problematice, což se projevuje i neochotou zákonodárců implementovat do českého právního řádu evropské antidiskriminační směrnice. Taková neochota provázela například přijímání antidiskriminačního zákona.

V tento okamžik můžeme říct, že současná právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace v České republice je na úrovni odpovídající evropským standartům. O to se zasloužil antidiskriminační zákon, jehož přijetí bylo velkým úspěchem především proto, že původní právní úprava byla neúplná a roztříštěná, a obětem diskriminace neposkytovala účinnou možnost ochrany.

Přesto je zde velký prostor ke zlepšení. Za nejproblematictější považuji postoj českých soudů k diskriminačním sporům. Jak bylo v této práci naznačeno, čeští soudci jako by ignorovali judikaturu ESD věnující se této problematice, a až na výjimky zatvrzele odmítají přiznat existenci diskriminace žen v oblastech pracovního trhu. Úvahy soudů jako by nebyly schopny vybočit ze stereotypního vnímání rolí žen a mužů, a tím posilují zpátečnické uvažování společnosti, která i pracující ženy považuje hlavně za matky a ochránkyně rodinného krbu.

Celkový trend je však spíše pozitivní a s potěšením mohu konstatovat, že se

---

<sup>159</sup> Viz například publikace Muži a ženy v letech 2011. Online dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

objevují i přísliby skutečných změn. Z nich bych vyzdvihla Návrh směrnice o zlepšení genderové vyváženosti<sup>160</sup>, která má, i přes hlasitou kritiku jejích odpůrců, velkou šanci na přijetí. Tato směrnice by pomohla ženám proniknout do oblastí vedení společností, a tím změnit vnímání těchto pozic jako "ryze mužských". Nebudu se přít o to, zda bude vyšší zastoupení žen v dozorčích radách faktickým přínosem pro obchodní společnosti (ačkoliv se domnívám že ano), protože hlavní význam směrnice vnímám na úrovni celospolečenské – lidé začnou vnímat jako samozřejmé, že na těchto pozicích ženy pracují.

V pomalé změně uvažování a postojů veřejnosti tkví těžiště diskriminační problematiky. Přijme-li veřejnost fakt, že diskriminace z důvodu pohlaví je neomluvitelná, a že člověka je nutno hodnotit dle jeho vlastností a kvalit a nikoliv dle zažitých stereotypů, nebudou se oběti diskriminace bát ozvat a budou se spíše bránit. Změny nálad ve společnosti by mělo být dosaženo hlavně zvyšováním její informovanosti pomocí osvětových kampaní a vzdělávacích programů ať už na školách, nebo v médiích. Jedinou cestou k odstranění diskriminace totiž je zakotvení její neomluvitelnosti jako obecně platného pravidla demokratické společnosti, přijímaného každým jejím členem.

---

<sup>160</sup> Celý název návrhu zatím zní: Directive of the European Parliament and the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. Online dostupný je na [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)



## Seznam použitých zkratk

**AntiZ** Antidiskriminační zákon  
**EHS** Evropské hospodářské společenství  
**EP** Evropský parlament  
**ES** Evropské společenství  
**ESD** Soudní dvůr Evropské unie (dříve Soudní dvůr Evropských společenství, nazývaný také Evropský soudní dvůr)  
**ESLP** Evropský soud pro lidská práva  
**EU** Evropská unie  
**EÚLP** Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách  
**MPSV** Ministerstvo práce a sociálních věcí  
**MOP** Mezinárodní organizace práce  
**OSN** Organizace spojených národů  
**ObčZ** Občanský zákoník  
**OSŘ** Občanský soudní řád  
**Sb.** Sbírka zákonů České republiky  
**SES** Smlouva o založení Evropského společenství  
**SFEU** Smlouva o fungování Evropské unie  
**ÚS** Ústavní soud České republiky  
**VeřOchr** Zákon o veřejném ochránci práv  
**VOP** Veřejný ochránce práv  
**ZoZ** Zákon o zaměstnanosti  
**ZP** Zákoník práce

## Seznam literatury

### MONOGRAFIE

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

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007

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

Boučková, P. Rovnost a sociální práva. Praha: Auditorium, 2009

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

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

Čepelka Č., Šturma P. Mezinárodní právo veřejné. Vyd. 1. Praha: Beck; 2008

ČSÚ. Muži a ženy v datech 2011. Online dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Faltová, M., Zunt, T. Malý průvodce diskriminační problematikou. Český Krumlov: ICOS, 2008

Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007

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

Kolektiv autorů. Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Gender Studies, o.p.s., 2010

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

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

Svoboda, P. Úvod do evropského práva. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010

Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010

Tomeš I., Koldinská K. Sociální právo Evropské unie. Praha: C.H.Beck, 2003

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

## **ČLÁNKY**

Bobek, M. "Poloviční" soudkyně? Jiné právo [online] (dostupné na <http://jinepravo.blogspot.cz/2007/11/polovin-soudkyn.html>)

Cviklová, L. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. Právní rozhledy (16/2011)

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

Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech  
diskriminace z důvodu pohlaví I. Jiné právo [online] (dostupné na  
<http://jinepravo.blogspot.com> )

Havelková, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech  
diskriminace z důvodu pohlaví (část II. - obecné soudy) Jiné právo [online]  
(dostupné na <http://jinepravo.blogspot.com>).

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

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

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. Jiné právo [online] (dostupné na:  
<http://jinepravo.blogspot.com>)

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

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

Otáhalová, L., Čižinský, 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)

Stádník, J. Kieler, P. Úvod do diskriminace v oblasti zaměstnanosti. Práce a mzda  
(5/2012)

Stádník, J. Kieler, P. Úvod do diskriminace v oblasti zaměstnanosti. Práce a mzda  
(6/2012)

Špondrová, P. Bijte na poplach! Směrnice o "kvótách" je tady!!! (Skoro), Jiné právo  
[online] (dostupné na: <http://jinepravo.blogspot.com>)

## **INTERNET**

[www.aperio.cz](http://www.aperio.cz)

[www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

[www.czso.cz](http://www.czso.cz)

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

[www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

[www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)

[www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

[www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.jinepravo.blogspot.cz](http://www.jinepravo.blogspot.cz)

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

[www.osn.cz](http://www.osn.cz)

[www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)

[www.responsibility.cz](http://www.responsibility.cz)

[www.nalus.usoud.cz](http://www.nalus.usoud.cz)

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

[www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)

[www.otevrenaspolecnost.cz](http://www.otevrenaspolecnost.cz)

[www.psp.cz](http://www.psp.cz)

[www.responsibility.cz](http://www.responsibility.cz)

[www.un.org](http://www.un.org)

[www.viaiuris.cz](http://www.viaiuris.cz)

[www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)

## **Abstrakt**

Tématem této diplomové práce je právní úprava rovných příležitostí žen a mužů a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Cílem práce bylo podat co nejucelenější výklad o stavu a vývoji této právní úpravy v relevantních mezinárodněprávních dokumentech, v právu komunitárním (nyní právo EU) a především ve vnitrostátním právu České republiky.

V první kapitole práce je podán výklad nezbytných teoretických pojmů a souvislostí, především jsou vysvětlena různá pojetí rovnosti a jednotlivé druhy diskriminace a vztahy mezi nimi. Druhá kapitola se zabývá právní úpravou v mezinárodněprávních dokumentech, třetí kapitola popisuje vývoj antidiskriminační právní úpravy v primárním a sekundárním právu komunitárním, následně v právu EU, s přihlédnutím k nejvýznamnějším rozhodnutím Soudního dvora Evropských společenství, později Soudního dvora EU.

Poslední dvě kapitoly práce se soustředí na vnitrostátní právní úpravu České republiky, v kapitole čtvrté popisuje platnou právní úpravu, počínaje prameny na ústavněprávní úrovni a konče zvláštními zákony. Kapitola pátá se snaží analyzovat příslušnou judikaturu českých soudů a způsob aplikace a institucionálního zajištění antidiskriminační legislativy.

## **Summary**

The topic of this thesis is discrimination on the grounds of sex and its prohibition. The purpose of my thesis is to analyse and evaluate historical and present level of legal enactment of the equality between men and women and prohibition of discrimination. I focused on the law of EU, relevant documents of International law and on the legal order of the Czech republic.

The thesis is composed of five chapters, Chapter One is introductory and defines basic terminology used in the thesis like equality and types of discrimination.

The chapter Two examines relevant international agreements and other documents, chapter Three focuses on legal enactment of equal treatment and prohibition of discrimination in the primary and secondary law of EU, together with the relevant case law of the Court of Justice of the EU.

The chapter Four is dedicated to the relevant Czech legislation, followed by chapter Five which provides an outline of relevant Czech case law, and level of legal protection against discrimination in effect.



## **Klíčová slova – Key words**

Diskriminace z důvodu pohlaví

Discrimination on the grounds of sex

Rovnost žen a mužů

Equality of men and women

Gender

Gender