

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Zákaz diskriminace v pracovněprávních
vztazích**

Rigorózní práce

Mgr. Andrea Cencialová

Konzultant rigorózní práce:

Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc

Praha, září, 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze, září 2012

Mgr. Andrea Cencialová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování mé rigorózní práce.

Obsah

ÚVOD	9
1. VYMEZENÍ DISKRIMINACE A POJMŮ S NÍ SPOJENÝCH	12
1.1. Druhy diskriminace	12
1.1.1. Diskriminace přímá	12
1.1.2. Diskriminace nepřímá	13
1.1.3. Diskriminace pozitivní	14
1.1.4. Diskriminace negativní	14
1.2. Rovné zacházení	14
1.3. Rovnost	15
1.3.1. Rovnost formální	15
1.3.2. Rovnost materiální	16
1.3.3. Rovnost příležitostí	16
1.4. Pojmy s diskriminací spojené	17
1.4.1. Pozitivní opatření	17
1.4.2. Zvláštní pracovní podmínky	18
1.4.3. Obtěžování a sexuální obtěžování	19
1.4.4. Pokyn a navádění k diskriminaci	20
1.4.5. Pronásledování	20
1.4.6. Mobbing a bossing	21
1.4.7. Gender a mainstreaming	22
2. ZÁKAZ DISKRIMINACE V DOKUMENTECH MEZINÁRODNÍHO PRÁVA	23
2.1. Organizace spojených národů	24

2.1.1.	Všeobecná deklaráce lidských práv	26
2.1.2.	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	27
2.1.3.	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	29
2.1.4.	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	29
2.1.5.	Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace	31
2.1.6.	Úmluva o politických právech žen	31
2.1.7.	Úmluva o právech dítěte	31
2.2.	Mezinárodní organizace práce	32
2.2.1.	Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	33
2.2.2.	Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	34
2.3.	Rada Evropy	35
2.3.1.	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	35
2.3.2.	Evropská sociální charta	36
3.	ZÁKAZ DISKRIMINACE V DOKUMENTECH EVROPSKÉHO PRÁVA	39
3.1.	Historie a vývoj Evropských společenství, nyní EU	39
3.2.	Evropské primární právo	39
3.2.1.	Jednotný evropský akt	40
3.2.2.	Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců	41
3.2.3.	Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii)	41

3.2.4.	Amsterodamská smlouva	42
3.2.5.	Niceská smlouva	43
3.2.6.	Smlouva o Ústavě pro Evropu	45
3.2.7.	Lisabonská smlouva	45
3.3.	Evropské sekundární právo	47
3.3.1.	Antidiskriminační směrnice a judikatura Soudního dvora pro Evropskou Unii s nimi související	47
3.4.	Soudní dvůr Evropské unie, dříve Evropský soudní dvůr	57
3.4.1.	Judikatura Evropského soudního dvora v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace	59
4.	ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ ČESKÉ REPUBLIKY	65
4.1.	Ústavní základ zákazu diskriminace	65
4.1.1.	Ústava České republiky	65
4.1.2.	Listina základních práv a svobod	66
4.2.	Úprava na úrovni zákona	67
4.2.1.	Zákoník práce	67
4.2.2.	Zákon o zaměstnanosti	70
4.2.3.	Antidiskriminační zákon	73
4.3.	Zákaz diskriminace v právní úpravě služebních poměrů	79
4.3.1.	Služební poměr příslušníků ozbrojených sil	79
4.3.2.	Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů	80
4.3.3.	Služební poměr státních zaměstnanců	81

5. DISKRIMINACE NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	82
5.1. Diskriminace z důvodu pohlaví	82
5.1.1. Judikatura	85
5.2. Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu	89
5.2.1. Judikatura	91
5.3. Diskriminace z důvodu věku	92
5.3.1. Judikatura	94
5.4. Diskriminace z důvodu zdravotního postižení	95
5.4.1. Judikatura	96
5.5. Diskriminace z důvodu náboženství	97
5.5.1. Judikatura	98
6. PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ	100
6.1. Právní prostředky ochrany	100
6.2. Jiné orgány poskytující pomoc při diskriminaci	101
6.3. Veřejný ochránce práv	102
7. PRÁVNÍ ÚPRAVA SEXUÁLNÍHO OBTEŽOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICI A VE SPOJENÝCH STÁTECH AMERICKÝCH	104
7.1. Česká republika	104
7.2. Spojené státy americké	106
ZÁVĚR	111

POUŽITÁ LITERATURA	114
Monografie	114
Právní předpisy	116
Ostatní zdroje	118

ÚVOD

Jako téma mé rigorózní práce jsem zvolila „*Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*“, a ráda bych tak navázala na téma mé diplomové práce, které bylo obdobné, jelikož problematika v oblasti diskriminace mě velice zaujala. Svou diplomovou práci jsem tak aktualizovala a podstatně rozšířila. Téma je aktuální i v dnešní moderní době a podle mého názoru je nezbytné mu věnovat potřebnou pozornost.

Právo na práci je jedno ze základních práv, prostřednictvím kterého se člověk realizuje, dostává se do rozmanitých sociálních vztahů, ale především je výkon tohoto práva prostředkem obživy, jak tomu bylo vždy. Ať již v minulosti, kdy byla práce jakousi výměnou za ošacení, potravu a ubytování, nebo v dnešní době, kdy je práce odměňována penězi. V moderní době se na práci nehledí pouze jako na prostředek obživy, ale existují i jiné společenské důvody, jako je společenské postavení, uznání či budování kariéry.

Pro zaměstnavatele je bezpochyby výhodné, aby zaměstnanci, ale i jiné osoby v pracovněprávních vztazích, jako jsou např. ti, kteří vykonávají své povolání ve služebním poměru, byli k výkonu práce motivováni. Není to nezbytné, ale je to bezesporu prospěšné. Je jisté, že nebude nic více demotivujícího, než když různí zaměstnanci budou odměněni za stejnou práci odlišně, a to na základě rysu, který je odlišuje. Takovýmto rysem je diskriminační důvod, na základě kterého je s jedinci ve stejné či srovnatelné situaci zacházeno jinak, v tomto případě jde především o odměnu za vykonanou práci ve stejných či srovnatelných podmínkách. Takovým diskriminačním důvodem, který způsobuje odlišné zacházení, může být: pohlaví, věk, zdravotní postižení, náboženství, etnický původ a jiné.

Pokud jde o diskriminaci, tedy lépe o její zákaz a s tím související princip rovného zacházení, nelze na tyto zásady nahlížet pouze v souvislosti s pracovněprávními vztahy, ale jako na hodnoty, které prostupují celým právním řádem, jak českým, tak mezinárodním a evropským. Dalo by se říci, že naše právní úprava je výsledkem dlouhodobého procesu, ve kterém docházelo k úpravě této problematiky primárně na mezinárodní úrovni v mnoha dokumentech. Avšak až vstupem České republiky do

Evropské unie vznikla povinnost České republiky transformovat tzv. „antidiskriminační směrnice“, které upravují principy rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti pracovního práva, do našeho právního řádu. To se taky pod hrozbou sankce ze strany Evropské unie stalo po zdlouhavém legislativním procesu¹, jehož výsledkem bylo přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).²

V mé práci se zabývám úpravou zákazu diskriminace na mezinárodní a evropské úrovni a také úpravou v českém právním řádu. Z této obecné roviny se postupně dostávám k rovině konkrétní, a to je diskriminace a její zákaz u jednotlivých skupin zaměstnanců. A protože diskriminační jednání je jednáním proti zákonu, je tedy nezbytné zde zmínit také možnost ochrany před takovýmto jednáním, a proto se v mé práci zabývám i prostředky ochrany před diskriminací.

Má práce je rozdělena do úvodu, sedmi částí a závěru.

První část je velice podstatná, a to z toho důvodu, že jsou zde vyloženy základní pojmy, které úzce souvisí s diskriminací. Bylo nezbytné na tomto místě vyložit pojmy jako je diskriminace a její druhy: diskriminace přímá, nepřímá, pozitivní a v neposlední řadě diskriminace negativní. Pojmem, který je s diskriminací neodmyslitelně spjat je také princip rovného zacházení, který zde zmiňuji. A nakonec je také několik důležitých pojmů, které s diskriminací souvisí, jelikož se také jedná o jistý druh diskriminace, těmito pojmy jsou mobbing, bossing nebo mainstreaming..

Druhá část pojednává o právní úpravě zákazu diskriminace v právu mezinárodním. Jsou zde uvedeny mezinárodní instituce, které působí v oblasti, jež je předmětem mé práce. Také bylo nezbytné zmínit významné dokumenty, které postupně tuto oblast ovlivňovaly.

Třetí část je zaměřena na právní úpravu na evropské úrovni. Zmiňuji se o vývoji Evropského společenství a vzniku Evropské unie. Pokud jde o dokumenty a úmluvy, které obsahují úpravu diskriminace a jejího zákazu v pracovním právu, píšou zde jak o dokumentech práva primárního a sekundárního, tak práva komunitárního a nyní tedy

¹O tomto zdlouhavému legislativnímu procesu se podrobně zmiňuji později ve své práci.

²K tomuto zákonu blíže v kapitole s názvem Antidiskriminační zákon.

práva unijního. Je nezbytné se zde zmínit o činnosti Soudního dvora pro Evropskou unii (Dříve Evropský soudní dvůr), který svou judikaturou právo v této oblasti vykládá a pomáhá ho dotvářet.

V části čtvrté se podrobně zabývám úpravou této problematiky v českém právním řádu. Jde o úpravu, která je obsažena v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a samozřejmě v zákoně antidiskriminačním. Popisuji zde průběh zdlouhavého legislativního procesu, jehož výsledkem bylo přijetí zákona o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací.³

V části páté jsem se podrobněji zaměřila na diskriminaci u jednotlivých skupin zaměstnanců. Diskriminačními důvody jsou zde pohlaví, věk, barva pleti, náboženství, sexuální orientace, státní příslušnost a zdravotní postižení.

V části šesté se zaměřuji na prostředky ochrany před diskriminací a to před jakoukoliv diskriminací, kterou jsem v mé práci zmínila, proto je tato kapitola řazena až v závěru mé práce. Je zde také zmínka o veřejném ochránci práv, jehož pravomoc v této oblasti byla rozšířena přijetím antidiskriminačního zákona.⁴

V sedmé části jsem se snažila o přiblížení právní úpravy sexuálního obtěžování u nás a v USA a uvádím zde i soudní případy z této oblasti.

V závěru mé práce hodnotím současnou právní úpravu problematiky diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích v právu mezinárodním, evropském a českém.

³ Zákon č. 198/2009 Sb.

⁴ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, § 1 odst. 5.

1. VYMEZENÍ DISKRIMINACE A POJMŮ S NÍ SPOJENÝCH

1. 1. Druhy diskriminace

Je bezpochyby vhodné vyložit si pojem diskriminace a další pojmy s ní spojené hned v úvodu mé práce. Diskriminace je tedy rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určité kategorie osob.⁵ Většina na diskriminaci nahlíží jako na negativní pojem, ale někdy díky ní dochází k legitimním, společensky uznávaným cílům, pokud jsou použity legitimní a oprávněné prostředky. Jednotlivými druhy diskriminace, o kterých se ve své práci zmíním, je diskriminace, přímá a nepřímá, diskriminace pozitivní a negativní.

1.1.1. Diskriminace přímá

Jedním ze základních druhů diskriminace je diskriminace přímá, která nastává v situaci, kdy se s jednou osobou nebo s určitým okruhem osob zachází ve srovnatelné situaci méně příznivě než by se zacházelo s jinou osobou, a to na základě některého z diskriminačních důvodů (pohlaví, rasa, náboženství a jiné) a nejsou zde žádná právně ospravedlnitelná kritéria.⁶

O diskriminaci se nebude jednat v případech, kdy zde existuje oprávněný účel a použijí se přiměřené prostředky tedy takové, které jsou nezbytné pro jeho dosažení.

O diskriminaci rovněž nepůjde v případech, kdy zde existují výjimky z důvodu povahy práce, které jsou upraveny v antidiskriminačních směrnících rady ES – např. pohlaví.⁷ Jako příklad zde může být uvedena situace, když muž, zpěvák, i když zpívat umí,

⁵ *Akademický slovník cizích slov I. Díl.* Praha : Academia, 1995. s. 170.

⁶ Blíže k otázce přímé diskriminace BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace.* 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2007, s. 43-56.

⁷ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 50.

nebude přijat do ženského pěveckého sboru. Důvodem tohoto nepřijetí je pohlaví, ale toto rozdílné zacházení nebude považováno za diskriminaci a lze ho ospravedlnit.

U přímé diskriminace musí existovat tzv. diskriminační úmysl – tzn., že ten, kdo diskriminuje, musí jednat (nebo opomenout jednat) na základě některého z diskriminačních důvodů, což jsou lidské vlastnosti nebo charakteristiky, na základě kterých je právním řádem zakázáno s jednotlivými osobami jednat odlišně ve srovnatelné situaci, tedy je diskriminovat.

1.1.2. Diskriminace nepřímá

Tento druh diskriminace je mnohem složitější než diskriminace přímá a je těžké ji rozpoznat, a to z toho důvodu, že obecná právní úprava neobsahuje žádné diskriminační ustanovení, ale k diskriminaci dochází až při aplikaci normy na konkrétního adresáta. Taková norma vyvolává nerovný dopad a způsobuje tedy diskriminaci.⁸ Pokud tedy porovnáme diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou, tak najdeme rozdíl především v tom, že u diskriminace nepřímé je jednání na první pohled neutrální, ale v důsledku diskriminační.

U diskriminace nepřímé⁹ není tedy žádný diskriminační úmysl, ale diskriminační dopad a jednající osoba ani nemusí vědět, že někoho diskriminuje.

⁸ BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÚHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 52-56.

⁹ Průkopnickým pro institut nepřímé demokracie se stal rozsudek Nejvyššího soudu USA v případě *Griggs v. Duke Power* z roku 1971. V této kauze bylo americkému Nejvyššímu soudu jasně ukázáno, jakým způsobem zdánlivě neutrální kritéria udržují a posilují postavení černochů ve Spojených státech. Zaměstnavatel otevřeně uplatňoval politiku vyloučení černých pracovníků až do zavedení zákona o občanských právech z roku 1964, který takovou praxi zakázal. Zaměstnavatel otevřenou diskriminační politiku zakázal, ale zavedl testy gramotnosti pro všechny uchazeče, a to i na nekvalifikovaná místa, kde taková kvalifikace nebyla třeba. Tentýž test platil pro všechny uchazeče, ale v důsledku trvajících dopadů diskriminace ve vzdělávacích systémech nepřiměřený počet černochů nedosahoval požadovaného standardu. Pracovní síla zůstala takřka výlučně bílá. Soud zareagoval rozšířením konceptu rovnosti: rovné zacházení mělo být považováno za diskriminační, pokud v jeho důsledku splňuje požadavky méně černých pracovníků, není-li požadavek nezbytný pro náležité vykonávání dané práce. Tato koncepce se rychle rozšířila do Velké Británie a poté do zbytku Evropy.

FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Poradna pro občanství a občanská práva, 2007, s. 103.

1.1.3. Diskriminace pozitivní

Tato diskriminace spočívá v rozdílném zacházení s jednotlivcem nebo skupinou jednotlivců, ale takové jednání není zaměřeno proti nim a výsledkem tohoto rozdílného zacházení není zhoršení jejich postavení. Naopak, jde o tzv. „pozitivní opatření“, která jsou dočasná a slouží k odstranění neopodstatněných rozdílů daných např. věkem těchto osob, pohlavím, etnickým původem atd.¹⁰

1.1.4. Diskriminace negativní

K diskriminaci negativní dochází tehdy, pokud se s určitou osobou nebo skupinou osob jedná ve srovnatelné situaci méně výhodně, než s osobami jinými, a to na základě některého z diskriminačních důvodů, které jsou právně neospravedlnitelné, nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného logického zdůvodnění takové regulace. Takovéto diskriminační jednání je společensky nepřijatelné, jelikož je založeno na nerovnosti a upírání práv jednotlivci či skupině.¹¹

1.2. Rovné zacházení

Rovné zacházení je druh určitého procesu, na kterém se kromě objektu takového zacházení, z jehož subjektivního pohledu, by s ním mělo být zacházeno srovnatelně jako s ostatními, nikoli však totožně, aktivně podílí i jiní členové společnosti. Každý by měl tedy požadovat stejná, respektive srovnatelná práva s ostatními. Pokud se tedy jedná o rovné zacházení v pracovněprávních vztazích, má zaměstnanec právo na rovné

¹⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 51.

¹¹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň . Aleš Čeněk, 2010, s. 49.

zacházení v přístupu k zaměstnání, právo na rovné zacházení při výkonu práce a také pokud jde o profesionální postup a pracovní podmínky.¹²

1.3. Rovnost

Rovnost není jen právním pojmem, ale lze na ni nahlížet jako na morální kategorii, se kterou se setkáváme v mnoha aspektech našich životů. Není možné ji chápat jako naprostou totožnost či stejnost, ale jako rovnost přístupu k příležitostem a možnostem jedinců, kteří jsou v rovném postavení. Princip rovnosti se v mnoha případech může dostat do konfliktu s principem svobody. Právě odpůrci antidiskriminační úpravy shledávají střet mezi principem rovnosti, zákazem diskriminace a principem svobody v tom, že svobodným jedincům jsou dávány mnohé příkazy a zákazy.

Rovnost je vždy rovností v něčem, v problematice nebo určité společenské situaci, na kterou se vztahují jednotlivé typy rovnosti.¹³

1.3.1. Rovnost formální

Rovnost formální je již od dob Aristotelových¹⁴ pojímána tak, že spravedlivě (tj. rovně) znamená všem stejným stejně. Základem formální rovnosti je princip „stejnému stejně, odlišnému odlišně“. Nejdůležitější je zvolit si na začátku nějaký srovnávací prvek, který je důležitý pro vytvoření jednotlivých skupin „stejných či srovnatelných“ a potom je možno v této skupině uplatnit princip rovnosti. V rámci formální rovnosti nejde tedy o rovnost všech, ale o rovnost srovnatelných. Pokud se bavíme o rovnosti formální, je třeba na ni nahlížet jako na rovnost statickou, tedy v čase se neměnicí. Nebere se zde v potaz sociální původ jedince či jiné pozadí, ani vývoj, nehledí se na nějakou individuálnost jedince. Z toho nám vyplývá, že uplatnění principu formální rovnosti je

¹² ŠTANGOVÁ, V. *Rovně zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 47-48.

¹³ K otázce rovnosti, podrobněji BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2007, s. 7-32 (aut. kap. M. BOBEK).

¹⁴ *Aristotelés Etika Nikomachova*. Praha : Petr Rezek, 1996, kniha V., str. 122 násl.

založeno na rovném zacházení se všemi stejnými či srovnatelnými v jednom časovém okamžiku. Také je třeba podotknout, že se v rámci této rovnosti nehledí na reálný dopad aplikovaných ustanovení, nehledí se tedy na to, zda tento dopad je v reálu pro všechny srovnatelné skupiny odlišný. Základem je určení nějakého srovnávacího prvku či pravidla pro vytvoření skupin stejných či srovnatelných. Avšak není vyloučeno, že z hlediska formální rovnosti bude sice splněn požadavek všem stejným stejně, ale může to být i všem stejným stejně špatně. Jako příklad je možné uvést problém desegregace na jihu Spojených států amerických. V segregaci v jižních státech USA šlo o oddělená zařízení pro osoby bílé a černé pleti. Uplatňovalo se to v autobusech, školách i na plovárnách. Příklad se bude týkat plovárny, kdy majitel v rámci postupné desegregace byl povinen otevřít plovárnu pro osoby černé pleti. Jeho rozhodnutím však bylo plovárnu raději zavřít pro osoby jak bílé, tak černé pleti, tedy všem stejně špatně.¹⁵

1.3.2. Rovnost materiální

Rovnost v materiálním smyslu překonává rovnost formální. Hodnotí nejen srovnávací prvky ve stejném časovém okamžiku pro vytvoření skupin stejných či srovnatelných, ale zohledňuje i reálný dopad na jednotlivce a tyto dvě skutečnosti následně srovnává. Pokud se ukáže, že reálný dopad jednotlivých ustanovení způsobuje faktickou nerovnost, dojde ke zpětné právní úpravě. U materiální rovnosti nejde pouze o rovnost právní, ale zohledňují se zde právě vlastnosti jednotlivce, jeho vzdělání, schopnosti, možnosti a hlavně ten reálný dopad daného abstraktního pravidla. Zohlední se tedy vše v kontextu.

1.3.3. Rovnost příležitostí

Cílem rovnosti příležitostí je, aby znevýhodnění jedinci měli stejné možnosti jako většina ostatních. Z tohoto důvodu je také nutné zjistit rozdíly u těchto jednotlivců, aby bylo možno je s ostatními postavit na stejnou pomyslnou „startovací čáru“. Toto se děje

¹⁵BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.). rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 11 – 14.

za aktivní pomoci vlády a veřejné moci, která organizuje různá školení, školicí programy či jiné kurzy, a tak se dostávají znevýhodnění jedinci na takovou úroveň, na které jsou schopni pak konkurovat většinové společnosti. Nevýhodou jsou samozřejmě náklady, které nese celá společnost, a není zaručeno, zda budou mít pomocné kurzy a školení cílený úspěch.

1.4. Pojmy s diskriminací spojené

Pro větší ucelenost mé práce, kde je nejdůležitějším pojmem slovo diskriminace, je nezbytné vyložit si i jiné pojmy, které s diskriminací úzce souvisejí. Těmito pojmy jsou pozitivní opatření, zvláštní pracovní podmínky, obtěžování a sexuální obtěžování, pokyn a navádění k diskriminaci, pronásledování, mobbing a bossing, gender a mainstreaming.

1.4.1. Pozitivní opatření

Pozitivním opatřením dochází ke zvýhodňování určité skupiny obyvatelstva, a tím k začlenění do společenského života a jejím podílením se na určitých úsecích politické a ekonomické oblasti. Jde v podstatě o porušení principu rovného zacházení, který je ale žádán z důvodu, aby bylo do budoucna zajištěno zastoupení rasově a etnicky znevýhodněných skupin. Jde tedy o trvalé naplnění principu materiální rovnosti. Problémem ale je, kdy končí uplatnění pozitivního opatření, zda v okamžiku zvýhodnění určitého jedince, či i v jeho dalším postupu, a zda mohou být zvýhodňováni jedinci, kteří jsou méně kvalifikovaní před těmi, kteří mají lepší kvalifikaci jen na základě toho, že jsou součástí dané zvýhodňované skupiny. Je asi zřejmé, že co se týče dalšího postupu, bude se zde i nadále aplikovat pozitivní opatření. Soudní dvůr však vytvořil určité mantinely v rámci Evropské unie, kdy nesmí být pozitivním opatřením zvýhodněn jedinec méně kvalifikovaný proti ostatní většině, která je kvalifikovaná více.

V průběhu vývoje se objevily čtyři argumenty ospravedlňující pozitivní opatření:

1. Náprava předchozích křivd
2. Redistribuce statků
3. Větší reprezentace menšinových skupin/argument diverzitou
4. Větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí¹⁶

Co se týče prvního argumentu, ten je založen na kolektivní vině. My nemůžeme za to, co páchali naši předkové, ale dalo by se říci, že z toho vyplývají výhody pro nás právě na základě toho, jak s těmito znevýhodněnými skupinami bylo kdysi zacházeno.

Druhý z argumentů je naopak zaměřen na přítomnost a budoucnost. V dnešní době je pro společnost velmi důležité, aby existovala skutečná rovnost, např. ta mezi pohlavími na pracovišti. Proto je kladen požadavek na zastoupení určitého procenta žen ve vyšších veřejných funkcích, nicméně v reálu tohoto není možné dosáhnout a na pracovišti panuje nerovnost. Proto je nutné aplikovat právě pozitivní opatření, která pomůžou k dosažení požadované rovnosti.

U posledních dvou argumentů je použití pozitivních opatření důležité i pro většinu. Tím, že dochází k vytvoření větší rozmanitosti, např. ve Spojených státech amerických v přístupu ke vzdělání, dochází k tomu, že se většinová populace setkává s těmito etnickými/společenskými skupinami již v době přípravy na profesi, a tudíž bude pro ni mnohem jednodušší jednat s nimi v rámci následného pracovního života.

Pozitivní opatření lze tedy považovat za určitou aktivitu veřejné správy za účelem odstraňování nerovností ve společenských vztazích.

1.4.2. Zvláštní pracovní podmínky

Pokud jde o zvláštní pracovní podmínky, které nejsou považovány za diskriminaci, jsou uplatňovány u žen a mladistvých, osob se zdravotním postižením nebo pokud jde o rozdílné zacházení z důvodu věku. Důvodem jsou specifické vlastnosti některých zaměstnanců a je potřebné s nimi zacházet odlišným způsobem, který není považován za diskriminační jednání. Je tedy nepochybné, že zákaz diskriminace nelze chápat

¹⁶ BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 28.

absolutně. Nejrozšířenější skupiny, se kterými je zacházeno odlišně, jsou ženy a osoby mladistvé.

Druhým důvodem, proč je ženám v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana, je jejich role společenská, a to role matky.¹⁷

I mladiství jsou chráněnou skupinou zaměstnanců, a to s ohledem na jejich psychický a fyzický vývoj. Mladiství jsou osoby, kde dolní věková hranice, která ovšem není pevně stanovena, ale vychází se ze vzniku pracovněprávní způsobilosti, tedy věk 15 let a horní hranicí je dosažení 18. roku věku, kdy jedinec nabývá plnou způsobilost k právním úkonům i v oblasti pracovněprávní.¹⁸

1.4.3. Obtěžování a sexuální obtěžování

Za jistý druh diskriminace je považováno také obtěžování a sexuální obtěžování, které je upraveno především antidiskriminačními směrnicemi Rady ES, které byly přijímány od roku 2000. Je to chování, které je nežádoucí a může působit velmi negativně, ne jen na osobu, která je objektem obtěžování, ale může také vytvořit nepříjemné pracovní prostředí.¹⁹

Obtěžováním se podle antidiskriminačního zákona rozumí chování související s některým z diskriminačních znaků a je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé. Záměr takového jednání nebo jeho důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí nebo může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.²⁰

Sexuální obtěžování je chování v různých podobách – v podobě verbální, neverbální i fyzické, které je zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr či důsledek vede ke snížení lidské důstojnosti fyzické osoby

¹⁷ JOUZA, J. *Slovník pracovního práva*. 2. vyd. Praha : Polygon, 2001, s. 282-286.

¹⁸ JOUZA, J. *Slovník pracovního práva*. 2. vyd. Praha : Polygon, 2001, s. 275-282.

¹⁹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 52.

²⁰ Upraveno v antidiskriminačním zákoně v § 3 odst. 4.

nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Aby obtěžování bylo sexuálním obtěžováním, musí jít o nežádoucí a nevídané chování, které má sexuální povahu.²¹

Sexuální obtěžování se může odehrávat mezi zaměstnanci navzájem, mezi nadřízeným a podřízeným, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a také mezi spolupracovníky se stejným funkčním zařazením. Tím, kdo obtěžuje, může být muž či žena a k sexuálnímu obtěžování může dojít jak mezi rozdílným, tak i stejným pohlavím. Hlavní podmínkou je, aby takové chování bylo nevídané a nežádoucí.

1.4.4. Pokyn a navádění k diskriminaci

Jednání, které se projevuje jako pokyn k diskriminaci, je chování osoby, která zneužije svého nadřazeného postavení vůči jiné osobě s tím, že podřízenou osobou bude diskriminována třetí osoba. Naváděním se rozumí chování, kterým je osoba druhou osobou přesvědčována, utvrzována a podněcována k diskriminaci třetí osoby.²²

1.4.5. Pronásledování

Pronásledováním se rozumí jakékoliv nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, ke kterému by mohlo dojít v důsledku uplatnění práva na ochranu před diskriminací. Zaměstnavatel tedy nesmí v žádném případě a jakýmkoliv způsobem postihovat zaměstnance za to, že uplatnil své právo na rovné zacházení. Možností, jak může zaměstnanec jednat v případě, že je s ním nerovně zacházeno, je mnoho: může si stěžovat nadřízenému, může si stěžovat na personálním oddělení, může podat stížnost na inspektorát práce či úřad práce, může podat žalobu u soudu nebo může u soudu vystupovat jako svědek, když se obětí diskriminace stal někdo jiný. Je možné zde uvést

²¹Upraveno v § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

²²BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 68 (aut. kap. M. ŠTEFKO).

soudní případ, který se zabýval pronásledováním. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Fogarty v. Spojené království*.²³ Stěžovatelka, irská občanka paní Mary Fogarty, byla v únoru roku 1995 propuštěna ze zaměstnání na Velvyslanectví USA v Londýně. Podala následně žalobu na vládu USA u pracovního soudu Velké Británie s tím, že její propuštění bylo důsledkem diskriminace, která je zakázána britskou právní normou (*Sex Discrimination Act 1975*). V době, kdy dosud probíhalo soudní řízení, jiné oddělení téhož velvyslanectví se stěžovatelkou uzavřelo pracovní smlouvu na dobu určitou. Stěžovatelka se následně, už po vynesení rozsudku pracovního soudu, ucházela o dvě další pracovní místa na velvyslanectví a v obou případech byla neúspěšná. Proto podala u pracovního soudu další žalobu v září 1996, kde tvrdila, že měla úspěch v předchozí věci a jedná se tedy o pronásledování.

1.4.6. Mobbing a bossing

Tyto výrazy zahrnují jednání, které vytváří velice nepříznivé pracovní prostředí. Osoba, která se stane terčem tohoto závažného a opakovaného obtěžování, může skončit s velice těžkými psychickými následky a někdy u ní může dojít až k psychickému zhroucení. Pokud bychom historicky hledali název pro tento druh obtěžování, jistě bychom našli výraz „šikana“.²⁴

Mobbing (z anglického - to mob, což v překladu znamená srocovat se, dotírat, hromadně napadat) jde o velice nepřátelské a negativní vztahy na pracovišti, které jsou vytvářeny šikanováním zaměstnance jeho spolupracovníky. Terč tohoto psychického teroru je neustále verbálně napadán a postupně vyhnán do úplné izolace a výsledkem může být podání výpovědi, k čemuž samotný mobbing ze strany spolupracovníků mohl původně směřovat.²⁵

²³ ECHR 753, stížnost 37112/97 ze dne 21. listopadu 2001.

²⁴ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 57-58.

²⁵ GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo 2. 2. vyd.* Brno : Doplněk, 2004, s. 110.

Bossing (z anglického – boss, což v překladu znamená šéf, člen vedení) je jev, kdy osoba útočí ze své pozice nadřízeného.²⁶

1.4.7. Gender a mainstreaming

Pojmy jako je gender a mainstreaming, jsou vcelku nové a velice užívané, jako další hledisko v rozhodovacích procesech. Zohledňuje se tedy to, zda rozhodnutí, které má být výsledkem daného rozhodovacího procesu, bude mít negativní, nebo pozitivní vliv na ženy a muže. Je doplňující hodnotícím hlediskem k jiným, tradičním hlediskům, jako jsou finanční náklady, naléhavost řešení, právní aspekty a jiné.²⁷

²⁶ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 58.

²⁷ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 57.

2. ZÁKAZ DISKRIMINACE V DOKUMENTECH MEZINÁRODNÍHO PRÁVA

Právo vnitrostátní je ovlivňováno právem mezinárodním. Aby Česká republika dodržela své mezinárodní povinnosti, je nezbytné, aby při tvorbě svého, tedy českého právního řádu, vycházela z mezinárodních dokumentů, které jsou pro ni závazné a sjednotila s nimi tak české právo.²⁸

K pronikání mezinárodního práva do práva vnitrostátního začalo docházet především po skončení 2. světové války, během níž byla porušována základní lidská práva a svobody a byla potřeba napravit velmi závažné humanitární křivdy, ke kterým v průběhu války došlo.

Hlavně proto začalo docházet k zakládání mezinárodních organizací a k aktivizaci organizací již existujících, které měly zajistit ochranu základních lidských práv a svobod. Jako nezbytnou oblast pro úpravu se ukázala být i oblast sociálních práv, které je pracovní právo součástí, a to z důvodu migrace obyvatel a rozvíjející se hospodářské spolupráce mezi jednotlivými státy.

Zákaz diskriminace nelze vnímat pouze jako morální problém, ale jako protiprávní jednání, jehož znaky jsou právně regulovány a to v právu vnitrostátním, evropském a primárně v právu mezinárodním.

Mezinárodní organizace, která působí v oblasti základních lidských práv a svobod, je Organizace spojených národů a organizací působící na mezinárodní úrovni v oblasti pracovního práva je Mezinárodní organizace práce. Úmluvou, která je jakýmsi základním katalogem lidských práv a základních svobod je Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. 12. roku 1948 v New Yorku. Tato Deklarace je sice nezávazným prohlášením, ale stala se podkladem pro přijetí některých dalších dokumentů, které také upravují principy rovnosti a zákazu diskriminace a které už závaznými jsou. Těmito závaznými dokumenty, které upravují oblast základních lidských práv a svobod, jsou Mezinárodní

²⁸ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 105.

pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.²⁹

2.1. Organizace spojených národů

Tato mezivládní organizace byla založena v San Franciscu dne 26. 6. roku 1945. Ustavujícím dokumentem se stala Charta spojených národů, která vstoupila v platnost dne 24. 10. roku 1945 a měla 111 článků.³⁰ Důvodem založení Organizace spojených národů byla touha všech spojenců po skončení 2. světové války zajistit bezpečný svět, a to na základě mírové spolupráce států.³¹

Předchůdcem Organizace spojených národů byla Společnost národů, která vznikla v roce 1919, po skončení 1. světové války v rámci Versailleské mírové smlouvy. Její činnost byla fakticky ukončena vypuknutím 2. světové války, jelikož se jí nepodařilo naplnit svůj hlavní cíl, zajistit mír a bezpečnost ve světě. Organizace spojených národů není jejím přímým nástupcem, ale je založena na stejných principech.³²

V Chartě OSN jsou zakotveny zásady a cíle, dále také Charta upravuje složení a činnost hlavních orgánů.³³

Základní cíle OSN jsou:

- udržování mezinárodního míru a bezpečnosti;
- rozvoj přátelských vztahů mezi státy na základě rovnoprávnosti a práva na sebeurčení;
- podpora lepších životních podmínek, zaměstnanosti a ekonomického a sociálního rozvoje;
- podpora spolupráce v oblasti kultury a vzdělání;

²⁹ Tyto tři zmíněné dokumenty, tedy Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech bývají označovány jako Mezinárodní charta lidských práv.

³⁰ Pakt Společnosti národů, což byla předchůdkyně OSN, měl ve srovnání s Chartou pouhých 26 článků.

³¹ ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 485.

³² ROMANCOV, M et al. *Mezinárodní organizace*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 61.

³³ Hlavními orgány jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada a Sekretariát.

- podpora všeobecného dodržování lidských práv a svobod bez ohledu na rasu, pohlaví, jazyk a náboženství;

Činnost organizace se řídí těmito zásadami:

- všechny členské státy jsou suverénní a rovnoprávné;
- plní své povinnosti podle Charty;
- řeší mezinárodní spory mírovou cestou;
- poskytnou OSN podporu při jakékoliv akci, ke které organizace na základě Charty přistoupí;
- žádné ustanovení Charty neopravňuje OSN k zasahování do vnitřních záležitostí;

Na půdě OSN byla přijata a schválena spousta mezinárodních dokumentů, které jsou zaměřeny na oblast základních lidských práv a svobod. Pro mou práci jsou nejdůležitější tyto:

- Všeobecná deklarace lidských práv;
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech;
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech;
- Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace;
- Úmluva o politických právech žen;
- Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen;
- Úmluva o právech dítěte;

2.1.1. Všeobecná deklaráce lidských práv

Tento dokument byl schválen Valným shromážděním OSN dne 10. 12. roku 1948.³⁴ Ve své preambuli vyjadřuje, že její obsah je společným cílem všech států a národů a je nutné podporovat přátelské vztahy mezi nimi navzájem. Dále je také v preambuli vyjádřeno jisté shrnutí toho, co vedlo k vydání takového dokumentu, jakým Všeobecná deklaráce lidských práv je, a co je tím, oč mají státy společně usilovat.³⁵

I když Deklarace není právně závazným dokumentem, jak již jsem výše zmínila, svým obsahem však získala nesmírné uznání jako u vlád, tak u lidstva, a proto je také kladena na úroveň mezinárodního zvykového práva a stala se základem pro mnohé ústavní dokumenty a jiné mezinárodní smlouvy, zejména oba Mezinárodní pakty o lidských právech.

Všeobecná deklaráce lidských práv a svobod, jak již její název nasvědčuje upravuje práva, jako je právo na život, svobodu a bezpečnost, právo na rovnost před zákonem bez jakékoliv diskriminace a jiná, upravuje. V takto zásadním dokumentu si našla své místo i práva sociální – právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti a právo na spravedlivě placenou dovolenou. Velmi podstatná jsou ustanovení v čl. 1 a 2, která platí pro celou Všeobecnou deklaraci, tedy i pro práva sociální, jako je spravedlivá odměna za práci a právo na práci. V těchto člancích najdeme ustanovení o tom, že lidé jsou si rovni ve své důstojnosti a právech a že každý je oprávněn ke svým právům a svobodám, jež stanoví tato deklaráce a to bez jakékoliv diskriminace na základě rasy, barvy pleti,

³⁴ Každoročně je tento den připomínán jako Den lidských práv.

³⁵ „*Poněvadž uznání vrozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv všech členů lidské rodiny je základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě,*

poněvadž výsledkem zneuznávání lidských práv a pohrdání jimi byly barbarské činy, urážející svědomí lidstva, a poněvadž za nejvyšší cíl prostého lidu bylo prohlášeno vybudování světa, v kterém lidé budou požívat svobody projevu a přesvědčení a kde budou zbaveni strachu a nouze,

poněvadž je nutné, aby lidská práva byla chráněna zákony, nemá-li být člověk donucen uchýlovat se, kdy vše selhalo, k odboji proti tyranii a útlaku,

poněvadž je nutné podporovat rozvoj přátelských vztahů mezi národy,

poněvadž lid Spojených národů potvrdil v Chartě znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a rozhodl se podporovat sociální pokrok a lepší životní podmínky ve světě svobody.

poněvadž členské státy převzaly závazek dosáhnout ve spolupráci s Organizací spojených národů rozvoje obecného uznání a zachovávat lidská práva a základní svobody a

poněvadž stejné chápání těchto práv a svobod je vysoce důležité pro plné uskutečnění tohoto závazku.“

pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo postavení.

Výkon těchto práv může být omezen jen takovými zákony, které mají zajistit uznání a zachování práv a svobod ostatních a vyhovět spravedlivým požadavkům morálky, veřejného pořádku a obecného blaha v demokratické společnosti.³⁶

Jelikož Všeobecná deklarace byla dokumentem nezávazným, byla zde snaha o vytvoření mezinárodního standardu lidských práv, který by byl zakotven do mezinárodních dokumentů, které by již právně závazné byly. A k tomu také po zdoluhavém projednávání mezi jednotlivými státy došlo. Dne 16. 12. 1966 schválilo Valné shromáždění OSN Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Spolu s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech jsou asi nejvýznamnějším nástrojem ochrany lidských práv a svobod.

Tento Mezinárodní pakt³⁷ upravuje práva, jakými jsou právo na život, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na ochranu svobody myšlení, ochranu menšin, dále zákaz mučení, krutého, nelidského a ponižujícího zacházení a jiná občanská a politická práva. Klíčovými články z hlediska mnou vykládaného tématu jsou čl. 2 a 3.

Čl. 2, kde se objevuje smluvní závazek států, že práva, která jsou v Paktu vyjmenovaná, musí stát zajistit všem jednotlivcům na svém území a podléhají jejich jurisdikci bez jakéhokoliv rozlišování podle rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.

V čl. 3 se smluvní strany zavazují zajistit stejná práva mužů i žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu.

³⁶ POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 5.* vyd. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 95.

³⁷ Pakt vstoupil v platnost dne 23. 3. roku 1976.

Dalšími články zmiňujícími rovnost, jsou č. 14, který zakotvuje procesní rovnost před soudy, čl. 25 pak rovnost při požívání politických práv, především k právu volebnímu. Rovnost před zákonem a právní záruky objektivního soudního řízení jsou předmětem úpravy čl. 26. Pakt tedy obecně zakazuje jakoukoliv diskriminace při požívání práv v Paktu upravených.

Vedle realizace těchto práv, jakou je poctivé plnění mezinárodních smluv, předvídají oba Pakty jistá mezinárodní kontrolní opatření, která mají zajistit dodržování závazků, které z Paktů vyplývají. U Mezinárodního paktu o občanských a politických právech je tento kontrolní mechanismus přísnější než u Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, a to z toho důvodu, že u druhého zmíněného Paktu, závisí na stupni rozvoje jednotlivých států a jejich schopnosti tato práva uskutečnit, kdežto občanská a politická práva mohou být zajištěna běžnými vnitrostátními prostředky každého smluvního státu.³⁸

Výbor pro lidská práva³⁹ je kontrolním orgánem zvoleným smluvními státy pro kontrolu práv vyplývajících z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, který projednává zprávy smluvních stran o plnění Paktu, ale i jejich vzájemné stížnosti o nedodržování Paktu, ale to jen v případě, že smluvní strana přijala opční klauzuli obsaženou v Paktu. Pokud jde o stížnosti jednotlivců na porušování Paktu ze strany státu, může je Výbor pro lidská práva projednat jen v případě, že smluvní strana přijala opční protokol připojený k Paktu.

Pro projednání stížností a zpráv pak Výbor pro lidská práva ve svých stanoviscích vysloví kritický postoj a v případě nedodržování závazků pak doporučí i způsob nápravy.⁴⁰

³⁸ POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 5.* vyd. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 97.

³⁹ Má 18 členů a zasedá v Ženevě.

⁴⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 67.

2.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech⁴¹

Z Paktu vyplývá, že se smluvní strany zavázaly uznat právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj i pro jeho rodinu a také právo na zlepšování životních podmínek. A z toho důvodu, že se smluvní státy zavázaly uznat právo na jistou životní úroveň, musí zajistit právo na práci, na spravedlivou odměnu⁴², právo na zakládání odborových organizací a účast v nich, právo na zabezpečení před hladem, právo na vzdělání a právo na zdraví. Všechna tato práva jsou jedincům zaručena bez jakékoliv diskriminace, a to je upraveno v čl. 2 odst. 2 Paktu.

Důležité je ustanovení čl. 3, který zajišťuje princip rovnosti mužů a žen při požívání práv v Paktu upravených.

Pokud jde o kontrolní mechanismus, již dříve jsem zmínila, že je odlišný od mechanismu, který se uplatňuje v druhém mezinárodním Paktu. Zde je pouze povinnost smluvních států předkládat zprávy o přijatých opatřeních a pokroku, jehož bylo při zabezpečování práv z Paktu dosaženo. Tyto zprávy jsou předkládány Hospodářské a sociální radě a ta poté, co zprávy projedná s jinými orgány OSN a dalšími mezinárodními odbornými organizacemi, podnikne nebo jinou vhodnou formou podpoří mezinárodní akci, která by mohla smluvním státům pomoci při zajišťování těchto práv na území.

Oba Pakty jsou na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práva, závazné pro státy, které ji ratifikovaly, kdežto deklarace upravuje práva pro jednotlivce.

2.1.4. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

V preambuli této Úmluvy najdeme odvolání se na Chartu OSN, pokud jde o víru v základní lidská práva, v důstojnost a rovná práva mužů a žen. Dále je připomenuta jakási vůdčí ideje Všeobecné deklarace lidských práva, a to především nepřipustnost diskriminace a nárok každého na jednotlivá práva bez jakéhokoli rozdílu, včetně

⁴¹ Pakt vstoupil v platnost 3. 1. 1976.

⁴² Toto je upraveno v Paktu v čl. 6 a 7.

rozlišování podle pohlaví. Dále se preambule odvolává i na oba Mezinárodní pakty o lidských právech.

Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen z roku 1979 zavazuje členské státy, aby přijaly legislativní, administrativní či právní opatření, pokud tak dosud ve svých národních ústavách neučinily, za účelem prevence a trestání diskriminace žen, která je v Úmluvě definována a jako taková je zakázána.⁴³ Státy se zde zavazují, že odstraní jakoukoli diskriminaci v oblasti hospodářských a kulturních práv.

V čl. 4 se smluvní státy zavazují, že pokud přijmou opatření, která budou nezbytná k faktickému urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebudou tato opatření pokládána za diskriminaci, jak je definováno v této úmluvě. Od těchto opatření musí být ale neprodleně upuštěno, když bude dosaženo cíle, který byl požadován.

Nejpodstatnějším z hlediska mé práce je bezpochyby čl. 11, ve kterém se státy zavazují k přijetí veškerých opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání, zejména na úseku práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci, právo na stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání včetně uplatňování stejných kritérií výběru při přijímání do zaměstnání.

I zde nalezneme kontrolní orgán, který projednává stížnosti na porušení práv Úmluvou o odstraňování všech forem diskriminace žen, garantované. Tímto kontrolním orgánem je Výbor pro odstraňování diskriminace žen. Provádí především administrativní kontrolu a dohlíží nad dodržováním závazků, které vyplývají z Úmluvy. Dne 6. 10. 1999 byl přijat Opční protokol k Úmluvě, který nově zavedl možnost přijímání individuálních oznámení⁴⁴ o porušování práv, která jsou v Úmluvě zakotvena. Pokud dojde k porušení práv z Úmluvy vyplývajících, doporučí Výbor státu potřebné řešení.

⁴³ V čl. 1. Úmluvy o odstraňování všech forem diskriminace žen: „Diskriminace žen je jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní občanské nebo jiné oblasti.“

⁴⁴ Tyto individuální stížnosti jsou prozatím dosti ojedinělé.

2.1.5. *Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace*

Tato Úmluva z roku 1966 je velice důležitou, jejím cílem je prevence a odstraňování diskriminace na základě pohlaví.⁴⁵ Diskriminace je tady tedy definovaná stručněji než v Úmluvě o odstraňování všech forem diskriminace žen a jde zde o diskriminaci z důvodu barvy pleti, rasy, rodového, národnostního nebo etnického původu. Je zde založen Výbor pro odstranění rasové diskriminace, který poskytuje kontrolu a zabývá se stížnostmi podanými v případě porušení práv vyplývajících z Úmluvy.

2.1.6. *Úmluva o politických právech žen*

Tato Úmluva z roku 1952 upravuje závazek smluvních států zajistit, aby ženy měla na jejich území jak aktivní, tak pasivní volební právo, tzn. právo volit a právo být volené do všech veřejně volitelných orgánů a dále také obsahuje právo žen, zastupovat všechny veřejné úřady a všechny veřejné funkce za stejných podmínek jaké mají muži a to bez jakékoli diskriminace.

2.1.7. *Úmluva o právech dítěte*

Tato Úmluva z roku 1989 navázala na dřívější Deklaraci práv dítěte z roku 1959. Dítětem se podle této Úmluvy rozumí: „každá lidská bytost, mladší osmnácti let, pokud podle právního řádu, který se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve.“

V této Úmluvě není dítě chápáno jako pasivní subjekt, ale jeho práva jsou upravena od základních minimálních práv, která umožňují jeho přežití, až po práva aktivně vyjadřující možnost dítěte v závislosti na jeho věku samo o sobě rozhodovat.⁴⁶

⁴⁵ Podle Úmluvy je rasová diskriminace upravena v čl. 1 takto: „Jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo znevýhodňování založené na rase, barvě pleti nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož účelem nebo následkem je zrušení nebo omezení užívání nebo výkonů lidských práv a základních svobod na zásadě rovnosti v politické, hospodářské, kulturní nebo jakékoli jiné oblasti veřejného života.“

⁴⁶ ŠTANGOVÁ, V. *rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk , 2010, s. 72.

2.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce⁴⁷ je přidruženou organizací Organizace spojených národů,⁴⁸ která usiluje o prosazování spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference a její Ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy a tehdy byla přičleněna ke Společnosti národů.⁴⁹

Podle preambule Ústavy může být mezinárodní mír trvale zajištěn jen v případě, že bude vybudován na podkladě sociální spravedlnosti a Mezinárodní organizace práce má za tímto účelem především:

- regulovat pracovní dobu stanovením maximálního trvání pracovního dne a týdne;
- upravovat najímání pracovních sil;
- bojovat proti nezaměstnanosti;
- zaručovat mzdy zajišťující slušné životní podmínky;
- chránit pracující před nemocemi, chorobami z povolání a úrazy;
- ochraňovat ženy a děti;
- prosazovat uznání zásady rovné mzdy za stejnou práci a jiné.

Po vypuknutí 2. světové války byla její činnost pozastavena, ale v roce 1944 byla přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP,⁵⁰ která se stala součástí dosavadní Ústavy a rozšířila tak hlavní cíle MOP především o svobodu projevu jako podmínku trvalého pokroku a dále stanovila, že: *„všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti“*.

Tato organizace realizuje svou činnost na několika základních principech:

⁴⁷ Internacional Labour Organization – ILO.

⁴⁸ V dnešní době existuje 18 odborných organizací, které jsou přidruženy k OSN.

⁴⁹ POTOČNÝ, M. *Mezinárodní organizace*. 2. vyd. Praha : Svoboda, 1980, S. 159-160.

⁵⁰ Mezinárodní organizace práce sídlí v Ženevě.

- *princip univerzality* projevující se k členské základně organizace, a to tak, že je MOP otevřena, všem státům světa;
- *princip funkcionální reprezentace*, který spočívá ve všech orgánech MOP,⁵¹ v nichž je každý členský stát zastoupen třemi složkami, jde tedy o tzv. *tripartitní zastoupení*, a těmito složkami jsou dva delegáti vlády, jeden představitel zaměstnanců a jeden představitel zaměstnavatelů;
- *princip přináležitosti k OSN* se projevuje jednak ve vymezení cílů obou mezinárodních organizací, jednak v členství, a to tak, že členem MOP se stává každý členský stát OSN, ale jen v případech, pokud oficiálně přijme povinnosti vyplývající z Ústavy MOP.

Jednou z činností Mezinárodní organizace práce je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení. Předmětem úpravy zde bude oblast pracovního práva a také oblast sociálního zabezpečení. Tyto úmluvy slouží jako prostředek, kterým MOP působí na členské státy, aby zlepšovaly péči o zaměstnance.

Existují tzv. základní normy, které jsou upraveny v Ústavě MOP, a ty jsou závazné i bez jakékoliv ratifikace; jsou jimi zákaz nucené práce, právo na svobodné odborové sdružování a zákaz diskriminace.

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

Úmluva MOP č. 100 byla přijata na Generální konferenci práce z 29. 6. 1951 a nabyla platnosti 23. 5. 1953.⁵²

Jak již sám název Úmluvy č. 100 vypovídá, je v ní upravena rovnost v odměňování mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích a všechny smluvní státy byly povinny odstranit jakoukoli diskriminaci v této oblasti.

⁵¹ Hlavními orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce.

⁵² Pro tehdejší Československou republiku vstoupila v platnost dne 30. 10. roku 1958.

V čl. 1 je vymezen pojem odměny jako: „*Řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoli vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo naturáliích zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníka zaměstnání.*“

A podle čl. 2 je každý smluvní stát povinen zajistit aplikaci zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty vůči všem zaměstnancům.

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

Tato Úmluva je z roku 1958⁵³ a jako první definuje pojem diskriminace. Pro účely tohoto dokumentu se diskriminací rozumí jakékoli rozlišování, vylučování, dávání přednosti na základě vyjmenovaných diskriminačních znaků, přičemž toto jednání má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti v zaměstnání nebo povolání.⁵⁴ Úmluva dále stanoví, že za diskriminaci se nepovažuje jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, které je založené na kvalifikaci vyžadované pro výkon určitého zaměstnání.

Dále stanoví povinnosti států vyhlásit a zajistit realizaci vnitrostátní politiky rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a také zajistit aby tak směřovala k odstranění jakékoli diskriminace.

Obě Úmluvy MOP jsou důležité, jelikož první stanoví povinnost státu zajistit stejné odměňování pro muže a ženy za práci stejné hodnoty a druhá Úmluva zakazuje diskriminaci v zaměstnání i povolání na základě vyjmenovaných diskriminačních důvodů.

⁵³ Pro tehdejší ČSSR vstoupila v platnost 21. 1. 1965.

⁵⁴ Přesná definice v čl. 1 Úmluvy MOP č. 111 je vymezena jako „*jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání anebo jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, pokud takové organizace existují a s jinými příslušnými orgány.*“

2.3. Rada Evropy

Rada Evropy⁵⁵ je regionální evropskou organizací, která původně sdružovala jen západoevropské státy,⁵⁶ které podepsaly zakládající smlouvu, a to Statut Rady Evropy dne 5. 5. roku 1949 v Londýně.⁵⁷ Postupně se zvyšoval počet členů o další evropské státy, tedy především o státy střední a východní Evropy a dnes má tato mezivládní organizace téměř celoevropský charakter.⁵⁸

Rada Evropy působí téměř ve všech oblastech vyjma obrany a jejím hlavním cílem je ochraňovat lidská práva, pracovat pro větší evropskou jednotu, rozvíjet lidské hodnoty, zlepšit životní podmínky a mnoho dalších cílů, které mají podporovat jednotu jednotlivých členských zemí.⁵⁹ Těchto cílů má být dosahováno prostřednictvím jejich orgánů,⁶⁰ které jednají o otázkách společného zájmu, sjednávají dohody a rozhodují o společných opatřeních ve věcech hospodářských, sociálních, kulturních a jiných.

Mezi nejvýznamnější dokumenty, které byly Radou přijaty, patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta, o kterých pojednám níže.

2.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská úmluva základních práv a svobod, jak je také někdy nazývána, která byla přijata 4. 11. 1950 v Římě,⁶¹ uvádí seznam základních práv a svobod, které musí každý stát v rámci své jurisdikce zajistit každému jednotlivci.

Ve svých ustanoveních se zaměřuje především na občanská a politická práva, jen dva články jsou zaměřeny na práva sociální.⁶² V čl. 14 Úmluva zakazuje diskriminaci, když stanoví, že užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez

⁵⁵ Council of Europe, francouzsky pak Conseil de l'Europe.

⁵⁶ Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Švédsko a Velká Británie.

⁵⁷ Platnost nabyla dne 3. 8. roku 1949.

⁵⁸ Česká republika se stala jejím členem 30. 6. 1993.

⁵⁹ POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 5. vyd. Praha : C. H . Beck.

⁶⁰ Rada má dva orgány: Výbor ministrů Rady Evropy a Parlamentní shromáždění Rady Evropy.

⁶¹ V platnost vstoupila dne 3. 9. roku 1953.

⁶² A to konkrétně čl. 4 upravuje zákaz nucených prací a čl. 11 upravuje svobodu odborového sdružování.

diskriminace založené na jakémkoli důvodu a dále vyjmenovává diskriminační znaky, jako jsou rasa, pohlaví, barva pleti, náboženství, politické nebo jiné smýšlení a další.⁶³ Výčet diskriminačních znaků je stejně jako ve Všeobecné deklaraci lidských práv, v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, demonstrativní.

Přijetím 11. dodatkového protokolu k Úmluvě byl ustanoven Evropský soud pro lidská práva, kterému mohou jak státy, tak jednotlivci bez ohledu na národnost předkládat stížnosti v případě údajného porušování práv Úmluvou garantovaných.

Dalším dodatkovým protokolem je Protokol č. 12 k Evropské úmluvě, který mění čl. 14. Původně tento článek obsahoval záruku proti diskriminaci jen při výkonu práv a svobod v Úmluvě obsažených, nikoli jakýsi obecný zákaz diskriminace,⁶⁴ což se změnilo až přijetím Protokolu č. 12 k této Úmluvě.⁶⁵

2.3.2. *Evropská sociální charta*

Evropská sociální charta je významným katalogem hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce. Je mezinárodní smlouvou, která byla podepsána členskými státy Rady Evropy 12. 10. 1961 v Turíně.

Ustanovení Charty mají různou povahu. Některá ustanovení pouze programově vyhláší určitá práva, jiná obsahují právní závazky s omezenými účinky. Charta musela být přijatelná i pro méně ekonomicky vyspělé evropské státy, proto také formuluje jen minimální standard hospodářských a sociálních práv, což nebrání jednotlivým účastníkům, aby podle svých možností zvýšili úroveň jednotlivých práv.⁶⁶

Již ve své preambuli uvádí, že „...s přihlédnutím k tomu, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy pleti, pohlaví,

⁶³ Všechny znaky uvedené v Úmluvě nalezneme dále v čl. 14 Úmluvy.

⁶⁴ Ke změně v čl. 14 Úmluvy došlo tím, že dosavadní „*Užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou*“ bylo nahrazeno formulací „*Užívání každého práva přiznaného zákonem*“.

⁶⁵ Text protokolu č. 12 k Úmluvě byl přijat Výborem ministrů 26. 2. 2000.

⁶⁶ POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 5. vyd. Praha : 2006, s. 115.

náboženství, politických názorů, národností nebo sociálního původu....“. Lze tedy vyvodit, že Charta garantuje výkon práv bez jakékoli diskriminace.

Konkretizaci práv a svobod najdeme v části druhé, je to např. právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo zaměstnaných žen na ochranu, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo matek a dětí na hospodářskou ochranu, právo kolektivně vyjednávat a jiné.

Důležité je podotknout, že Chartu nejsou smluvní státy povinny ratifikovat jako celek, a to kvůli již dříve zmíněnému problému odlišné ekonomické vyspělosti. Bylo vybráno sedm nejdůležitějších článků z části druhé, tedy z části, kde jsou upravena práva a svobody, z nichž musí být státem přijato aspoň pět a kromě nich ještě další články nebo jejich číslované odstavce a to v minimálním počtu deset článků nebo čtyřicet pět číslovaných odstavců.⁶⁷

Je nezbytné zmínit, že došlo k revizi Charty, a to několika Dodatkovými protokoly. Pro mou práci je zásadní Dodatkový protokol z roku 1988, který rozšířil katalog devatenáct chráněných práv o čtyři další. Jsou to:

- právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví;
- právo na informace a konzultace;
- právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí;
- právo starých osob na sociální ochranu;⁶⁸

V roce 1996 byla jako Revidovaná Evropská sociální charta přijata její obsahová novela zvyšující úroveň ochrany zaměstnanců a rozšiřující původní znění Charty o dalších osm článků, čímž se katalog rozšiřuje na třicet jedna práv. Podle této nové verze si musí smluvní strana vybrat šest z devíti článků, které se tak pro ni stanou závaznými. Mezi tato práva patří např. právo na práci, právo se organizovat, právo na sociální

⁶⁷ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 81.

⁶⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 82.

zabezpečení, právo na stejné příležitosti a stejné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví a jiné. Minimální počet článků, které musí být smluvní stranou vybrány, je šestnáct nebo šedesát tři číslovaných odstavců.⁶⁹

Kontrola je pouze administrativní a je založena na zasílání zpráv smluvními státy v intervalu čtyř let⁷⁰ generálnímu tajemníkovi Rady Evropy. Tyto zprávy pak prošetřuje Evropský výbor pro sociální práva, což je výbor odborníků v mezinárodních sociálních záležitostech. Závěrečnou zprávu pak předkládá výbor ministrům států ve formě doporučení.

⁶⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, s.75.

⁷⁰ POTOČNÝ, O.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné*. 5. vyd. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 116-117.

3. ZÁKAZ DISKRIMINACE V DOKUMENTECH EVROPSKÉHO PRÁVA

3.1. Historie a vývoj Evropských společenství, nyní EU

Pokud jde o historický vývoj evropského práva, původně vzniklo jako mezinárodní právo tří společenství, a to Evropského společenství uhlí a oceli,⁷¹ Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství atomové energie.⁷² Postupem času a vzhledem ke stejné členské základně a obdobnému společnému účelu⁷³ začala být tato tři samostatně fungující společenství vnímána jako vzájemně se doplňující celek a začalo se pro ně používat pojmu *Evropská společenství*. Poté došlo k doplnění tohoto práva právem unijním, a to přijetím Maastrichtské smlouvy v roce 1993. Evropské právo dělíme na právo primární, sem řadíme mezinárodní smlouvy uzavírané mezi členskými státy týkající se základních otázek, smlouvy mezi Evropskou unií a jinými státy a také se sem řadí smlouvy o přistoupení nových členských států. Další úroveň představuje právo sekundární, které je tvořeno především nařízenými⁷⁴ a směrnicemi.⁷⁵

3.2. Evropské primární právo

Primární právo je tvořeno především zakládacími smlouvami a smlouvami o přistoupení nových členských států.⁷⁶ Prvními třemi zakládacími smlouvami byly ty, na základě

⁷¹ESUO založeno tzv. *Pařížskou smlouvou o založení Evropského společenství uhlí*, dne 18. 4. 1951 a vstoupila v platnost 27. 7. 1952.

⁷²EHS a Euratom založeny dvěma tzv. *Římskými smlouvami* 25. 3. 1957 a vstoupily v platnost 1. 1. 1958.

⁷³Společný trh a spolupráce na nadnárodní úrovni.

⁷⁴Nařízení je právním aktem sekundárního práva a je závazné ve všech svých částech a platí okamžikem vstupu v platnost bezprostředně ve všech členských státech. TICHÝ, L.; ARNOLD, R. a kol. *Evropské právo*, 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 247.

⁷⁵Směrnice je právním aktem sekundárního práva a vydává ji Unie, má určitý obsah úpravy, který je potom ve lhůtě stanovené ve směrnici prováděn členskými státy, pro které je směrnice závazná ve formách a prostředky vnitrostátního práva, s. 248.

⁷⁶Dnes je již 27 členských států.

kterých vzniklo Evropské hospodářské společenství, Evropské společenství uhlí a oceli a poslední z nich bylo Evropské společenství pro atomovou energii. Tyto tři smlouvy byly základem pro postupnou ekonomickou a později také politickou integraci. Sloučením orgánů těchto tří mezinárodních organizací vznikla Evropská společenství. Tato Evropská společenství byla vytvořena především za účelem vzniku jednotného hospodářského trhu. Postupem času a přistupováním nových členů docházelo ke změnám v těchto zakládacích smlouvách. Nové smlouvy, které svými ustanoveními změnilly ony tři zakládající smlouvy, byly Jednotný evropský akt, Smlouva o Evropské unii, Maastrichtská smlouva, Amsterodamská smlouva a především Lisabonská smlouva.⁷⁷

Pro účel mé práce je důležité vymezit si, co je komunitárním pracovním právem, nyní pracovním právem Evropské unie. Žádná definice tohoto pojmu dosud neexistuje. V primárním právu se vyskytuje pojem sociální právo či sociální politika, jehož je pracovní právo součástí společně s právem sociálního zabezpečení a dalšími opatřeními, která i nepřímou zahrnují ochranu zaměstnanců. Proto jsou pro mou práci důležitá ustanovení v primárním právu, ne jen ta, která se přímo zmiňují o diskriminaci a rovném zacházení v oblasti zaměstnání, ale také ta ustanovení, která se zabývají sociální politikou, která má úzkou souvislost s právem pracovním.⁷⁸

3.2.1. *Jednotný evropský akt*

Prvním aktem, kterým byla uskutečněna změna ve třech základních smlouvách, byl Jednotný evropský akt přijatý v roce 1987. Díky němu byla práva obsažená v základních smlouvách doplněna o ustanovení o sociální politice, především v oblasti pracovních podmínek a sociálního dialogu na evropské úrovni.⁷⁹ K doplnění úpravy oblasti sociálních práv došlo z důvodu, že členské státy si uvědomily, že další integraci není možné úspěšně uskutečnit bez integrace v oblasti sociální.

⁷⁷ HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 111.

⁷⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s.92-93.

⁷⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck. 2004, s. 44.

3.2.2. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

Tímto dokumentem byl v roce 1989 vymezen společný základ sociálních práv. Zaměřuje se především na sociální práva spojená se zaměstnáním a je platný pouze pro členské státy Evropských společenství, které musí Chartu implementovat do vnitrostátního práva, aby se stala závaznou.

3.2.3. Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii)

V roce 1992, 7. 2. byla podepsána Smlouva o Evropské unii, která měla být dalším krokem ve vývoji Evropských společenství.⁸⁰ Tato Smlouva přinesla významné změny třech základních Smluv Evropských společenství od roku 1957.

Maastrichtská smlouva se nezaměřovala jen na hospodářskou a měnovou unii, ale zaměřila se i na vytvoření unie politické. V souvislosti s touto Smlouvou se hovoří o tzv. *chrámové struktuře*, která je tvořena třemi pilíři a vytváří tak dojem pomyslného „chrámu“. První pilíř, který představoval integraci v oblasti ekonomické, byl touto Smlouvou doplněn o další dva, a to druhý pilíř, který představoval spolupráci v oblasti mezinárodní a bezpečnostní politiky a o třetí pilíř, který představoval sbližování členských států v oblasti justice a policie v trestních věcech.

Maastrichtskou smlouvou nedošlo k tomu, že by Evropská unie nabyla suverenity a nahradila tak Evropská společenství.⁸¹ Výsledkem toho je diferenciací mezi právem komunitárním (primární i sekundární) a právem unijním, které nemá bezprostřední závaznost v členských státech.⁸²

Zaměření na oblast sociální politiky je zjevné již v preambuli Smlouvy o Evropské unii, v níž je jeden ze základních cílů vyjádřen jako podpora vyváženého a udržitelného ekonomického a sociálního pokroku a také posilování sociální soudržnosti.

⁸⁰ Smlouva vstoupila v platnost 1. 1. 1993 po dlouhém ratifikačním procesu, tehdy 12 členskými státy.

⁸¹ Subjektivitu z hlediska vnitrostátního i mezinárodního práva mají nadále tři Evropská společenství.

⁸² Zde je třeba poznamenat, že naprostou změnu přináší Lisabonská smlouva, která dává Evropské unii subjektivitu a Evropská unie se tak stává nástupkyní zaniklých Evropských společenství.

Součástí Smlouvy o Evropské unii je Protokol o sociální politice, ten měl prostřednictvím původní Dohody o sociální politice urychlit cestu k sociální unii. Některá ustanovení se zabývají zlepšením pracovního prostředí, pracovních podmínek, a zajištěním rovnosti příležitostí mužů a žen na pracovním trhu.

3.2.4. *Amsterodamská smlouva*

Amsterodamská smlouva je další ze smluv, která pozměnila v některých částech původní základní smlouvy Evropských společenství a Evropské unie. Byla podepsána 2. 10. 1997.⁸³

Je také bezpochyby dokumentem významným pro další vývoj sociální politiky na evropské úrovni. Je zde patrné, že Společenství si uvědomují problematiku nezaměstnanosti a s tím spojenou chudobu. Dále se v Amsterodamských smluvních ujednáních Společenství zaměřují na oblasti boje proti diskriminaci zaměstnanců, rovné příležitosti mužů a žen a úlohu sociálních partnerů, tedy sociální dialog.⁸⁴ Princip rovnoprávnosti pohlaví byl tedy povýšen na hlavní cíle Smlouvy o ES, a to je konkrétně upraveno v čl. 2. V čl. 3, který je nově doplněn o druhý odstavec Smlouvy o ES, má Společenství usilovat, aby byly odstraněny nerovnosti, a má také podporovat rovné zacházení s muži a ženami.

Amsterodamská smlouva dále prohlubuje princip zákazu diskriminace, která je založena nejen na pohlaví, ale i jiných diskriminačních znacích. Této problematice je věnován čl. 13⁸⁵ Smlouvy o založení ES. Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem může učinit opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

⁸³ V platnost vstoupila dne 1. 5. roku 1999.

⁸⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004, s. 45-46.

⁸⁵ Původně čl. 6a , jelikož Amsterodamská smlouva, nezměnila jen obsah Smlouvy o založení ES, ale i číslování článků.

Tento dokument potvrzuje oddanost členských států k základním sociálním právům, jak jsou vymezena v Evropské sociální chartě a v Chartě Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců.⁸⁶

Amsterodamskou smlouvou došlo k doplnění čl. 118 a čl. 119 Smlouvy o založení ES. V souladu s čl. 118⁸⁷ mají Společenství podporovat a doplňovat činnost členských států i v oblasti rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce, a také rovné zacházení v práci.

Pokud jde o doplnění čl. 119,⁸⁸ ten stanoví, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo srovnatelnou práci. V odstavci druhém pak definuje, co vlastně lze považovat za odměnu. Dále byl čl. 119 doplněn o odstavec 3, podle něhož Rada po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijme opatření, kterým zabezpečí uplatnění zásady stejných příležitostí a stejného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady stejné odměny při stejné či srovnatelné práci. Doplnění čl. 119 o 4. odstavec se vztahuje na možnost, kdy členské státy mohou časově omezeným zvýhodněním docílit toho, aby byla napravena disproporce zastoupení obou pohlaví v těch oblastech, v nichž tomu tak dosud není. Umožňuje tedy použití tzv. afirmativních opatření, kterým se také říká opatření pozitivní.

3.2.5. Niceská smlouva

Niceská smlouva byla přijata 26. 2. 2001⁸⁹ a je dovršením procesu, který byl započat přijetím Amsterodamské smlouvy, která měla EU připravit na přistoupení nových členů. Tato Smlouva novelizovala jak Smlouvu o Evropské unii, tak Smlouvu o založení Evropských společenství. V sociální oblasti přinesla jen dílčí změny. V souvislosti s projednáváním této smlouvy v Nice byly přijaty dva dokumenty, a to Charta základních práv EU a Evropská sociální agenda.

⁸⁶ TOMEŠ, I.; KOLDÍNSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2003, s. 33.

⁸⁷ Který byl Amsterodamskou smlouvou přečíslován na čl. 137.

⁸⁸ Amsterodamskou smlouvou přečíslován na čl. 141.

⁸⁹ V platnost vstoupila dne 1. 2. roku 2003.

Charta základních práv EU navazuje především na hodnoty, které jsou obsaženy v dokumentech Rady Evropy, tedy na Evropskou úmluvu o lidských právech z roku 1950 a na Evropskou sociální chartu z roku 1961, ale i na jiné mezinárodní dokumenty. Především chápe důstojnost člověka jako nejvyšší hodnotu. Jako první dokument Evropských společenství upravuje oblast politických i sociálních práv a zmiňuje se také o potřebě vysoké úrovně životního prostředí či ochrany zdraví.

Pro mou práci je podstatná část III., která se nazývá „Rovnost“. Čl. 20 je věnován rovnosti před zákonem, čl. 21 je věnován principu zákazu diskriminace z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů, jejichž výčet je samozřejmě demonstrativní a v čl. 23 najdeme ustanovení upravující rovnost mužů a žen.

Pokud dojde k porušení práv, které jsou Chartou garantovány, je možné se za podmínky stanovených Chartou bránit soudní cestou. Tuto úpravu najdeme v čl. 47.

Charta sice nebyla právním dokumentem, její význam byl však značný. Ke změně ve významu této Charty došlo Lisabonskou smlouvou. V čl. 6 Smlouvy o Evropské unii se jako Listina základních práv Evropské unie dostala na roveň primárního práva a stala se právně závaznou.

Evropská sociální agenda stanovila na následujících pět let priority, pokud šlo o sociální politiku. Je v ní patrná provázanost hospodářské, sociální a zaměstnanecké politiky. Zaměření budoucí sociální politiky vymezené Agendou, které je dále detailně zpracováno:

- vytvoření více a lepších pracovních míst;
- modernizace sociální ochrany;
- podpora rovnosti pohlaví;
- předvídání změn v pracovním prostředí a jejich využívání vytvářením nové rovnováhy mezi flexibilitou a zajištěností a další.

3.2.6. *Smlouva o Ústavě pro Evropu*

Jako jediný z výše uvedených dokumentů primárního práva ES/EU, není tato Smlouva platným dokumentem a nikdy nebude, přesto ve velké míře ovlivnila sociální politiku. Práci na dokumentu, který měl být evropskou ústavní smlouvou, vykonával Konvent,⁹⁰ který byl sestaven na základě smlouvy z Nice z roku 2003.

Pod názvem Smlouva o Ústavě pro Evropu, byla podepsána v Římě 29. 10. 2004, ale předpokladem její platnosti bylo její schválení ve všech 25 členských státech, ale po neúspěchu v referendech v některých zemích⁹¹ byl proces ratifikace zastaven.

Mezi hodnotami Unie byly vedle jiných hodnot, jakými jsou důstojnost či svoboda, vyjmenován také rovnost a nepřípustnost diskriminace. Návrh této Smlouvy také obsahoval další ustanovení, která se týkala principu rovného zacházení a zákazu diskriminace, které byly upraveny v Hlavě III. s názvem „Rovnost“. V dalších ustanoveních byla také ustanovení upravující zákaz diskriminace založené především na pohlaví a na dalších diskriminačních znacích a také ustanovení, která stanovila, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti samozřejmě nebrání přijetí opatření, která poskytují výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.

3.2.7. *Lisabonská smlouva*

Lisabonská smlouva je další z řady těch, které mění obsah Smlouvy o založení Evropských společenství a o Evropské unii, které byly za dobu své existence modifikovány vícekrát.⁹²

Snaha o vytvoření ucelené úpravy primárního práva Evropské unie ztroskotala po neúspěšné ratifikaci Smlouvy o Ústavě pro Evropu. Tato Smlouva měla nahradit a zrušit oba hlavní prameny primárního práva, ale po neúspěchu na jednání Evropské rady na

⁹⁰ Konvent tvořilo 105 členů zastupujících orgány Evropské unie, členské státy i státy přistupující.

⁹¹ Těmito zeměmi bylo Nizozemí a Francie.

⁹² Smlouva o založení EHS byla pozměněna na základě Jednotného evropského aktu, poté pozměněna a přejmenována na Smlouvu o založení Evropského společenství na základě Smlouvy o Evropské unii (Maastrichtská smlouva) a pozměněna a přecíslována Amsterodamskou smlouvou ve znění Niceské smlouvy.

summitu v červnu 2007 nejvyšší představitelé členských států uzavřeli dohodu, na jejímž základě bude vypracován návrh smlouvy, který pozmění Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení ES.⁹³

Podle Lisabonské smlouvy je právním základem EU pozměněná Smlouva o EU, která si ponechává svůj název a Smlouva o ES, přejmenovaná na Smlouvu o fungování Evropské unie. Charta základních práv Evropské unie zůstala jako Listina práv Evropské unie vně těchto smluv, ovšem se stejnou právní silou.⁹⁴

V důsledku novelizace Lisabonskou smlouvou došlo opět k přečíslování článků. Unie se stává podle Lisabonské smlouvy nástupkyní s právní subjektivitou a Evropská společenství zanikají.

Pokud jde o oblast, která souvisí s mou prací, tak je potřeba zmínit čl. 18⁹⁵, který upravuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti a Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijímat předpisy zakazující takovou diskriminaci.

Dále čl. 45⁹⁶ stanoví, že je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii, a to s sebou přináší povinnost států odstranit jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

V čl. 151⁹⁷ upravuje otázky sociální politiky a vrací se k těm základním právům, která jsou upravena v Evropské sociální chartě a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků a mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, přiměřenou sociální ochranu a jiné.

⁹³ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. 106.

⁹⁴ GERLOCH, A.; WINTER J. *Lisabonská smlouva a ústavní pořádek ČR*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 233.

⁹⁵ Bývalý čl. 12 Smlouvy o ES.

⁹⁶ Bývalý čl. 39 Smlouvy o ES.

⁹⁷ Bývalý čl. 136 Smlouvy o ES.

3.3. Evropské sekundární právo

Za akty, které jsou řazeny mezi prameny sekundárního práva, jsou považovány akty vydávané orgány Společenství.⁹⁸ Jsou to nařízení, směrnice, rozhodnutí a doporučení.⁹⁹ Sekundární právo musí být vždy v souladu s právem primárním a slouží k podrobnější úpravě vztahů, které jsou upraveny normami práva primárního. Takovouto nejčastější formou aktů sekundárního práva potřebnou pro harmonizaci vnitrostátního práva s právem Evropské unie jsou bezpochyby nařízení a směrnice. Nařízení je přímo aplikovatelný akt v právních řádech států Unie, naopak směrnice, která je hlavním harmonizačním prvkem, je pro členské státy závazná jen co do výsledku. Forma a volba prostředků potřebných k jeho dosažení je ponechána na členském státě. Jak již bylo výše zmíněno, nejčastějším prostředkem harmonizace vnitrostátního práva s právem Evropské unie jsou směrnice a ani v oblasti pracovního práva tomu není jinak. Vzhledem k tématu mé práci se nyní zaměřím na ty antidiskriminační směrnice, které upravují rovné postavení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.

3.3.1. Antidiskriminační směrnice

Směrnice Rady č. 75/117/EHS z 10. 2. 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen

Proto, že tato antidiskriminační směrnice je jednou z prvních v této oblasti a provádí čl. 119,¹⁰⁰ je nezbytné se o ní zmínit hned v úvodu. Tento čl. 119 stanovil, že členské státy jsou povinny zajistit a poté aplikovat princip, že ženy a muži budou dostávat stejnou mzdu za stejnou práci.

Směrnice ve svém čl. 1 stanoví, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná odměna za současného vyloučení všech forem diskriminace na základě pohlaví a

⁹⁸Jsou jimi Evropská rada, Evropský parlament a také Evropská komise.

⁹⁹ Jde o typické formy komunitárních právních aktů Evropského společenství stanovené dříve v čl. 249 Smlouvy o založení ES, nyní jde o právní akty EU stanovené v čl. 288 Smlouvy o fungování Evropské unie

¹⁰⁰Čl. 141 Smlouvy o ES.

při zohlednění všech aspektů a podmínek odměňování. Tento koncept, je nutno chápat tak, že každá žena, která vykonává stejně náročnou práci, musí za tuto vykonanou práci dostat stejnou odměnu jako muž, jestliže zde neexistuje odůvodnění, které nemá diskriminační charakter.

V souvislosti s výkladem této směrnice je potřebné věnovat pozornost pojmu „odměna“. Pod tímto pojmem můžeme rozumět, že odměna je normální mzda a plat, jakož i veškeré ostatní odměny, které poskytuje zaměstnavatel na základě poměru zaměstnanci, a to i nepřímo nebo v naturálních plněních. Patří sem i nadtarifní části odměny za práci, vyrovnání, cestovní náhrady, peněžité plnění v době nemoci a jiné.

Členské státy jsou povinny toto promítnout do svých právních řádů a zajistit, aby nedocházelo k propouštění zaměstnanců v reakci na uplatnění výše zmíněné zásady.

Směrnice Rady 76/207/EEC z 9. 2. 1976, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a o pracovní podmínky

Cílem směrnice, jejíž ustanovení se vztahuje na celou dobu pracovního poměru, je vytvořit podmínky pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě na povolání a k sociálnímu zabezpečení.

V čl. 2 této Směrnice, který stanoví, že nebude existovat jakákoli diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav. Toto ustanovení sice diskriminaci zakazuje, ale nedefinuje, co diskriminací je. Evropský soudní dvůr tedy vyložil nepřímou diskriminaci tak, že „*právní úprava je sice pojata jako neutrální, ve skutečnosti však poškozuje procentuálně podstatně více žen než mužů*“.¹⁰¹ V souladu s čl. 2 jsou povoleny výjimky, pokud jde o národní právo, jestliže zaměstnání příslušníka určitého pohlaví je předpokladem pro výkon určité činnosti.

¹⁰¹ Pokud jde o koncept nepřímé diskriminace je zde stěžejní rozsudek ve věci 170/ 84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz. Týkal se německé firmy zaměstnávající několik tisíc osob, která poskytovala svým zaměstnancům doplňkový zaměstnanecký penzijní program, pokud v průběhu 20 let pracovali na plný úvazek po dobu alespoň 15 let.

Paní Weber pracovala jako prodavačka u firmy Bilka v letech 1961 až 1976. Od 1. 10. 1972 se rozhodla pracovat na částečný úvazek, a tak pracovala až do konce svého zaměstnání. Protože neodpracovala na plný úvazek minimum 15 let, firma Bilka jí odmítla platit zaměstnaneckou penzi podle svého programu.

Čl. 2 odst. 3 uvádí, že ustanovení Směrnice není na úkor ustanovení týkajících se ochrany žen, obzvláště pokud jde o těhotenství a mateřství. Není ani na úkor opatření, která budou vydávána s cílem odstranění existujících nerovností postihujících příležitosti žen.

Směrnice byla podstatně novelizována **Směrnicí Rady č. 2002/73 EC**. V tomto novelizovaném znění obsahovala Směrnice definice jednotlivých forem diskriminace, a to diskriminace přímé a nepřímé, včetně obtěžování a sexuálního obtěžování nebo návodu k diskriminaci. Členské státy se mají podílet a aktivně naplňovat politiku rovného zacházení a sice tak, že mají např. vést zaměstnavatele k přijetí opatření, která zabrání všem formám diskriminace na pracovišti, především obtěžování a sexuálnímu obtěžování.

Novelizovaná Směrnice připouští odchylky od zásady rovného zacházení, resp. uvádí jaké jednání a za jakých podmínek nebude považováno za diskriminační. A to tehdy, pokud výkon práce je založen na specifických vlastnostech nebo rysech, které jsou připisovány jisté skupině nebo jednotlivci a bez těchto vlastností či rysů není možné vykonávat danou činnost. Jako příklad můžeme uvést mužskou roli v divadelním představení, která může být zahrána pouze mužem, a odmítnutí žen, nebude v žádném případě považováno za diskriminaci na základě pohlaví.

Novým článkem je zde vložený čl. 8a stanovující povinnost členských států vytvořit subjekt nebo subjekty na podporu rovného zacházení na základě pohlaví.

Paní Weber podala na firmu žalobu, ve které namítla, že zaměstnanecký penzijní program je v rozporu s principem rovné odměny pro muže a ženy stanoveném v čl. 119 (nyní 141) Smlouvy o ES.

Tím, že firma požaduje pro zapojení do systému minimální dobu práce na plný úvazek, znevýhodňuje ženy, které mají častěji než muži (zejména z důvodu péče o rodinu a děti) kratší úvazky. Evropský soudní dvůr se v hlavním řízení přiklonil na stranu žalobkyně. Uvedl, že čl. 119 (nyní čl. 141) je porušován společností, která vylučuje zaměstnance pracující na částečný úvazek ze systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, pokud takové vyloučení dopadá na větší počet žen než mužů – ledaže podnik prokáže, že vyloučení je založeno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminací na základě pohlaví.

Na základě tohoto a dalších rozsudků byla do směrnice týkajících se zákazu diskriminace vložena definice diskriminace nepřímé.

Jedním z prvních případů, které Evropský soudní dvůr posuzoval podle původního znění této Směrnice, byl v roce 1977 případ paní Gabrielle Defrenne, tentokrát již bývalé letušky společnosti Sabena.¹⁰²

Evropský soudní dvůr pak posuzoval věc 43/75 Gabrielle Defrenne v Sociétés anonymes Belge de navigation aérienne Sabena podle Směrnice č. 76/ 2007 EEC a dospěl k závěru, že šlo o diskriminační jednání.

Se jménem paní Defrenne je spojen ještě třetí rozsudek Evropského soudního dvora. V tomto právním sporu napadla tato paní přímo společnost Sabena a také konkretizovala výši škody, která jí vznikla nejen jako ztráta na výdělku v období, kdy dostávala nižší plat za stejnou práci, jakou vykonávali její mužští kolegové, ale i jako peněžitá újma spojená s odchodem do důchodu, kdy na odchodnou dostala od zaměstnavatele menší částku. Peněžitá újma jí vznikla i tím, že jí byl vyměřen nižší důchod, než jaký by dostávala, pokud by mohla na svém pracovním místě zůstat stejně dlouho jako muži, zaměstnaní jako stevardi u letecké společnosti Sabena. V tomto třetím rozsudku byl princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci zásadním způsobem spojen s požadavkem respektu k základním právům.¹⁰³

Rozsudky Defrenne II. a Defrenne III. byla završena jakási etapa vývoje komunitárního pracovního práva.

¹⁰² Rozsudek ve věci 43/75, Gabrielle Defrenne v. Sociétés Anonymes Belge de navigation aérienne Sabena z roku 1976 tzv. DEFRENNE II.

Dle sdělení paní Defrenne byla do její pracovní smlouvy vložena klauzule, že její pracovní poměr končí dosažením 40 let věku. Zjištění, že její kolegové muži podobné omezení nemají, ji vedlo k tomu, že to považovala za diskriminaci na základě pohlaví.

Základní otázkou bylo, zda čl. 119 Smlouvy o založení ES je možné vykládat tak, že je podle něho vyžadována obecná rovnost mezi muži a ženami nejen v oblasti odměňování, ale i pokud jde o pracovní podmínky. Evropský soudní dvůr vyslovil názor, že čl. 119 je omezen pouze na otázky diskriminace mezi muži a ženami vyplývající ze mzdových podmínek. Proto není možné ho vyložit tak, že kromě rovnosti odměny za práci stejné hodnoty zakotvuje i rovnost v dalších pracovních podmínkách.

Skutečnost, že specifické věkové omezení může mít i důsledky finanční, není dostačující k tomu, aby bylo možné podříditi tyto podmínky pod působnost čl. 119. Ten vychází z vazby existující mezi vykonanou prací a odměnou za ni.

¹⁰³ Tzv. DEFRENNE III.

Směrnice Rady ES č. 97/80 EC z 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Tato Směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout opatření v oblasti občanského soudního řízení, které má podle čl. 4 zajistit osobám, které se cítí být poškozeny nedodržením principu rovného zacházení a uvedou-li před soudem skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, aby byla povinnost žalovaného prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.

Přesun důkazního břemene před soudem ze strany žalobce na stranu žalovaného ale dojde jen tehdy, pokud se žalobci podařilo předložit takové skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že k porušení zásady rovného zacházení skutečně došlo.

Směrnice Rady č. 96/34/EC z 30. 6. 1996, o rámcové smlouvě o rodičovském volnu uzavřená UNICEP, CCEP a ETUC¹⁰⁴

Poprvé zde došlo k praktickému uplatnění čl. 139 Smlouvy o ES. Hlavním cílem této Směrnice je uvést v účinnost k ní připojenou rámcovou smlouvu o rodičovské dovolené uzavřenou roku 1995.

Tento akt se zaměřuje na oblast pracovního a rodinného života, otázku podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám a mužům. V této Směrnici je upravena možnost mužů podílet se stejnou mírou na rodičovských povinnostech jako ženy. Je zde snaha o sladění společného sdílení rodičovských povinností, a tedy také sladění rodičovské dovolené a profesní odpovědnosti pro pracující rodiče, o zlepšení rovného postavení na trhu práce a dosažení stejného přístupu k oběma pohlavím na pracovišti.

Výše zmíněná Směrnice považuje rodičovskou dovolenou za individuální a nepřenositelné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka nebo otec, nebo oba zároveň. Stejně právo je zde přiznáno i osobám, které si vzali dítě do své péče.

¹⁰⁴ UNICEP – Union of industrial and Employer's of Europe (Evropská unie průmyslu a zaměstnavatelů), CCEP – European centre of Enterprises with Public Participation (Evropské středisko veřejných podniků), ETUC – Enterprises of general Economic Interest (Evropská konfederace odborových svazů).

Takovéto individuální právo vzniká pracujícím rodičům, tedy ženám i mužům, v okamžiku, kdy se jim narodí dítě nebo dojde k adopci dítěte, tak, aby jim bylo umožněno pečovat o dítě od tří měsíců po porodu až do věku 8 let.

Veškeré podrobnosti jsou na vnitrostátní úpravě členských států, a to buď v podobě zákonů, nebo i v podobě kolektivních smluv.

Důležitým ustanovením Směrnice je fakt, že po skončení rodičovské dovolené mají zaměstnanci právo na stejný druh práce, jakou vykonávali podle pracovní smlouvy, než nastoupili rodičovskou dovolenou.

V roce 2009 byla přijata rámcová dohoda, která reviduje Směrnici z 14. 12. 1997, o které jsem pojednávala výše. Ta stanoví minimální požadavky na rodičovskou dovolenou jako důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí pro muže a ženy. Po projednání této rámcové dohody byla 8. 3. 2010 přijata Směrnice Rady č. 2010/18 EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené s účinností od 8. 3. 2012 a ruší se Směrnice Rady č. 96/43 EC. Čl. 155 Smlouvy o fungování Evropské unie¹⁰⁵ stanoví, že pokud si sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Evropské unie vyústit ve smluvní vztahy včetně uzavírání dohod. Vychází se také z čl. 153 o fungování Evropské unie, který umožňuje Unii podporovat a doplňovat činnost členských států také v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.

S měrnice rady č. 2004/113 EC, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Podle výkladu v preambuli Směrnice je nutno chápat služby a zboží v hospodářském významu a musí být nabízeny na veřejnosti. Je zde snaha pojmout tuto obsáhlou problematiku především se zaměřením na oblast tzv. pojišťovacích služeb. Povinností státu je, aby obsah všech smluv uzavřených po 21. 12. 2007 nebyl formulován tak, aby použití pohlaví jako faktoru pro výpočet výše pojistného a pojistného plnění pro účely pojištění a souvisejících finančních služeb u jednotlivých pojištěnců nevedlo k rozdílům ve výši pojistného a v pojistném plnění.

¹⁰⁵ Dříve čl. 139 Smlouvy o ES.

Směrnice Rady č. 92/85 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníc a pracovníc krátce po porodu nebo kojících

Cílem Směrnice je zlepšit ochranu zdraví a bezpečnosti práce těhotných pracovníc, pracovníc krátce po porodu a kojících pracovníc a zároveň stanoví povinnost ekonomického zajištění a také další trvání práv z důvodu těhotenství, porodu nebo kojení. A zaměstnavatel nesmí s těmito ženami jednostranně rozvázat pracovní poměr.

Mezi antidiskriminační směrnice je možné tuto směrnici uvést proto, že obsahuje ustanovení, která znamenají „výjimky“ z principu rovného zacházení.

Směrnice Rady č. 2000/43 z 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Touto Směrnici dochází k naplnění čl. 13 Smlouvy o založení ES, která Radě umožňuje přijímat opatření v boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.¹⁰⁶ Směrnice, jak již sám název napovídá, se zabývá problematikou diskriminace z důvodu rasového a etnického původu a stanoví, že diskriminací z výše uvedených důvodů jsou ohrožovány hlavní cíle ES, a proto musí být ve Společenství zakázána jakákoli přímá i nepřímá diskriminace založená na těchto diskriminačních znacích. Zákaz takovéto diskriminace se má vztahovat i na příslušníky třetích zemí.

V čl. 2 je obsažena definice pojmů, jako je přímá a nepřímá diskriminace a také definice další formy diskriminace, a tou je sexuální obtěžování. Mimo jiné je v tomto článku upravena možnost členských států přijmout opatření, která jsou příznivější než minimální ochrana před diskriminací, která je ve Směrnici stanovena.

¹⁰⁶ Podrobněji čl. 13 Smlouvy o ES.

Směrnice Rady č. 2000/78/ES z 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání při výkonu povolání

Stejně jako předcházející Směrnice, tedy Směrnice Rady č. 2000/43/ES, také tato naplňuje ustanovení čl. 13 Smlouvy o založení ES, ovšem v tomto případě v oblasti víry, světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace. Předpis se zabývá otázkou podmínek přístupu k zaměstnání, zaměstnávání, pracovních podmínek a organizování se v zaměstnaneckých, popř. zaměstnavatelských sdruženích.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Podle množství jednotlivých antidiskriminačních směrnic je patrné, že zpracování principu rovného zacházení a zákazu diskriminace na evropské úrovni je velice roztržité a nepřehledné. To byla hlavní důvod, proč Společenství přistoupilo k přípravě tzv. přepracovaného znění uvedených směrnic. Cílem této Směrnice je tedy ucelit úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace a zapracovat do ní také judikaturu Evropského soudního dvora.¹⁰⁷

Směrnice tedy měla obsahovat ustanovení z antidiskriminačních směrnic, které jsou staršího data, ale měla by také obsahovat úpravu problematiky současné a toto mělo být zajištěno právě prostřednictvím použití i judikatury Evropského soudního dvora.¹⁰⁸

Hlavní důvody, které byly zohledňovány při přípravě ucelené úpravy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.

- Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou práva Společenství podle čl. 2 a čl. 3 Smlouvy a judikatury Soudního dvora. V tomto ustanovení je prohlašována rovnost mezi muži a ženami za poslání a cíl Společenství a obsahuje také závazek tento princip podporovat při všech svých činnostech.

¹⁰⁷ Dnes je Evropský soudní dvůr přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie.

¹⁰⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 123-124.

- Soudní dvůr se usnesl na tom, že princip rovnosti zacházení a zákazu diskriminace se neuplatňuje pouze na obě pohlaví, ale i na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví osoby.
- Obtěžování a sexuální obtěžování je považováno za formu diskriminace na základě pohlaví a nevyskytuje se pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. Měly by být tedy zakázány a jejich nedodržování spojeno s postihováním jistou formou sankcí.
- Čl. 141 Smlouvy, který upravuje zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, je rozvíjen stálou judikaturou Soudního dvora a představuje jedno z hledisek zásady rovného zacházení a zákaz diskriminace mezi muži a ženami.
- S ohledem na judikaturu Soudního dvora by mělo být ověřeno, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci a zda s ohledem na řadu faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek lze považovat situaci pracovníků za srovnatelnou.
- Soudní dvůr shledal, že za jistých okolností se zásada stejné odměny neomezuje pouze na situaci, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele.
- Zákazem diskriminace by nemělo být dotčeno zachování nebo přijímání opatření zaměřených na předcházení nebo vyrovnání znevýhodnění, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví. Tato opatření připouštějí existenci organizací osob jednoho pohlaví, pokud je jejich hlavním cílem prosazování zvláštních potřeb těchto osob a prosazování rovnosti mezi muži a ženami.
- V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES a v zájmu zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi nebrání zásada rovného zacházení členským státům zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění

profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

- Soudní dvůr uznal, že je s ohledem na zásadu rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti. Touto Směrnicí proto nesmí být dotčena **Směrnice Rady ES č. 92/85/EEC z 19. 10. r 1992 ani Směrnice Rady č. 96/34/EC z 3. 6. 1996.**¹⁰⁹
- Z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné přijmout výslovné ustanovení týkající se ochrany zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené, zejména jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo tak, aby v důsledku této dovolené nebyly zhoršeny jejich podmínky a aby měly prospěch z veškerých zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok.
- Přijetí pravidel o důkazním břemeni hraje důležitou roli při zajišťování toho, aby zásada rovného zacházení mohla být prosazována. Mělo by být tedy podle Soudního dvora přijato ustanovení, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného, s výjimkou ve vztahu k řízení, v nichž přísluší soudu nebo jinému příslušnému vnitrostátnímu orgánu, aby vyřešil skutkový stav.

Soudní dvůr také stanovil, že ze zásady rovného zacházení, pokud má být účinná, jasně vyplývá, že náhrada poskytovaná za jakékoli porušení musí odpovídat utrpěné škodě, a proto je vhodné vyloučit jakékoli horní hranice pro takovou náhradu předem, kromě případů, kdy zaměstnavatel může dokázat, že jediná újma vzniklá uchazeči či uchazečce o zaměstnání v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá v odmítnutí posoudit jeho/její žádost o zaměstnání.¹¹⁰

¹⁰⁹ O obou těchto Směrnících se zmiňují výše v téže kapitole.

¹¹⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 126-128.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/EC byla schválena 5. 7. 2006. Implementace této Směrnice do vnitrostátního práva je povinností všech členských států, a to do 15. 8. 2008. České republice z důvodu neimplementace hrozila sankce ze strany Evropské unie, ale nakonec byl po zdlouhavém procesu přijat antidiskriminační zákon, o kterém se podrobněji zmíním v následující kapitole.

Podle zrušovacího ustanovení zakotveného v čl. 34 Směrnice se zrušují s účinností od 15. 8. 2009 Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC, Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC, Směrnice Rady ES č. 86/378 EEC a Směrnice rady ES č. 97/EC. Zejména první dvě směrnice velice ovlivnily vznik a vývoj antidiskriminačního práva Evropského společenství.¹¹¹ Tyto výše zmíněné, i když nyní již zrušené směrnice byly natolik významné pro vývoj antidiskriminačního práva v oblasti Evropské unie, že bylo z mého pohledu nezbytné je zmínit a pozastavit se nad jejich úpravou této problematiky.

3.4. Soudní dvůr Evropské unie, dříve Evropský soudní dvůr

Soudní dvůr Evropské unie¹¹² je nejvyšším soudem Evropské unie se sídlem v Lucemburku.¹¹³

Pokud jde o historii a vznik Soudního dvora Evropské unie, tehdy ještě jako Evropský soudní dvůr byl zakotven v rámci Smlouvy o Evropském společenství uhlí a oceli a to jako nezávislý soudní dvůr,¹¹⁴ který měl dohlížet nad dodržováním této smlouvy a právního řádu Společenství. Současně se založením EHS a Euratomu došlo v roce 1957 na základě úmluvy o společných orgánech¹¹⁵ k vytvoření jediného soudního orgánu, Evropského soudního dvora, jenž měl nadále sloužit jako nezávislý soudní orgán pro

¹¹¹ Podrobněji k antidiskriminačním směrnicím BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KUHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 129 an.

¹¹² Dříve Evropský soudní dvůr, ESD.

¹¹³ Převážná většina orgánů Evropské unie sídlí v Bruselu.

¹¹⁴ Kapitola IV. články 31 až 45 Smlouvy o ESUO.

¹¹⁵ Úmluva o některých společných orgánech Evropských společenství ze dne 25. 3. roku 1957 (zrušena Amsterodamskou smlouvou).

všechna společenství. Právní postavení tak bylo od počátku zakotveno v evropských předpisech nejvyšší právní síly a to v zakládacích smlouvách.¹¹⁶ Tyto smlouvy Soudnímu dvoru svěřovaly významnou úlohu spočívající v tom, aby byla dodržována práva Společenství.¹¹⁷

Čl. 220 Smlouvy o ES, podle kterého Evropský soudní dvůr zajišťoval v rámci své příslušnosti dodržování práva při výkladu a provádění zakládacích smluv, byl sice Smlouvou o fungování Evropské unie zrušen, avšak tato formulace úlohy soudního dvora byla přejata do čl. 16 odst. 1 Smlouvy o EU. Soudní dvůr Evropské unie nyní podle čl. 251 Smlouvy o fungování EU působí v souladu se statutem Soudního dvora Evropské unie. Dle čl. 19 Smlouvy o fungování EU se Soudní dvůr EU skládá ze Soudního dvora, Tribunálů a specializovaných soudů a zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění Smluv. Je jedinou instancí EU, která je oprávněna interpretovat primární i sekundární právo Unie.¹¹⁸

Soudní dvůr EU v souladu se Smlouvami tedy rozhoduje:

- o žalobách podaných členskými státy, orgány nebo fyzickými či právníckými osobami;
- na žádost vnitrostátních soudů o předběžných otázkách týkajících se výkladu práva Unie nebo platnosti aktů přijatých orgány;
- v ostatních případech uvedených ve Smlouvách.

Hlavním úkolem je bezpochyby dotváření práva svou judikaturou. Právní normy tedy nevytváří, svým výkladem právo jen dotváří.

¹¹⁶ Články 31 až 45 Smlouvy o ES, články 164 až 188 Smlouvy o EHS a články 136 až 160 Smlouvy o Euratom.

¹¹⁷ KARZEL, D. *Evropský soudní dvůr. Praktický průvodce*. Praha : ASPI, a. s., 2006, s. 89 – 90.

¹¹⁸ ŠTANGOVÁ, V. *rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 90 – 91.

3.4.1. Judikatura Evropského soudního dvora v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace

V první řadě je na tomto místě vhodné zmínit rozsudek ESD C – 450/1993: **Eckhart Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen**, týkající se slučitelnosti národního právního předpisu dovolujícího pozitivní akce pro ženy s čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EEC.

Díky této kauze měl Evropský soudní dvůr vůbec poprvé možnost, zabývat se problematikou pozitivního opatření, jehož úprava je neustálým předmětem diskuse, kvůli své vhodnosti a prospěšnosti.

V konečné fázi náboru na místo ředitele oddělení v Bremen Parks Department se do užšího výběru dostali dva kandidáti – pan Kalanke a paní Glissman. Po rozhodnutí do funkce jmenovat ženu, tedy paní Glissman, a to z důvodu, že zde bylo méně žen než mužů, rozhodl se pan Kalanke proti tomuto rozhodnutí odvolat. Podal žalobu k pracovnímu soudu s tím, že požaduje, aby soud určil, že se smířčí výbor mýlil, když neuznal, že pan Kalanke je lépe kvalifikovaným kandidátem. Dále tvrdil, že přednostní zacházení se ženou zakládá vůči němu diskriminaci na základě pohlaví.

Návrhem se zabýval pracovní soud i pracovní soudy vyšší instance a Spolkový pracovní soud zdůraznil, že ženy dostávají přednost pouze tehdy, pokud jsou kandidáti obou pohlaví stejně kvalifikovaní.

Spolkový pracovní soud se obrátil na Evropský soudní dvůr s předběžnou otázkou, zda národní předpisy dovolující pozitivní akce pro ženy, jsou slučitelné s čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EEC. V daném případě zákon spolkové země Brémy o rovném zacházení s muži a ženami ve státní službě stanovil, že v oblastech, kde ženy jsou výrazně méně zastoupeny (netvoří ani polovinu zaměstnanců v jednotlivých stupních v příslušných pracovních kategoriích) a současně má-li žena stejnou kvalifikaci jako kandidát-muž, musí být přednost dána ženě.

Evropský soudní dvůr rozhodl takto: Národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a žena kandidující na stejné místo mají stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru

jejich účast výrazně nízká, je diskriminací na základě pohlaví. Je ovšem nutné zvážit, zda takové národní pravidlo je přípustné ve smyslu čl. 2 odst. 4, který stanoví, že „tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňování existujících nerovností postihujících příležitosti žen“.

Evropský soudní dvůr tedy rozhodl takto:

Čl. 2 odst. 1 a odst. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EEC vylučuje taková národní ustanovení, která – jako v tomto konkrétním případě – určují, že u kandidátů různého pohlaví zařazených do užšího výběru uchazečů na povýšení – jsou-li stejně kvalifikovaní – je automaticky dána přednost ženám v těchto oborech, kde je jejich účast výrazně nízká. Za výrazně nízkou účast se považuje, pokud ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině osob zaměstnanců organizačního útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře.

Zkoumaná německá úprava, zaručující ženám absolutní a bezpodmínečnou přednost při jmenování nebo povyšování, která garantovala rovnost ve výsledku, šla dle Evropského soudního svora nad rámec podpory rovných příležitostí, a tím i nad rámec výjimky obsažené v čl. 2 odst. 4 Směrnice. Soud tedy prohlásil opatření za neslučitelné s právem Evropských společenství.

Další významné rozhodnutí Evropského soudního dvora bylo, tedy pokud jde o oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace, ve věci **C – 409/95: Helmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko**, týkající se pozitivních akcí v přístupu k funkčnímu postupu, stejné kvalifikace kandidátů, prioritá kandidátek žen (čl. 2. Odst. 1, čl. 4 Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC).

Pan Helmut Marschall pracoval jako učitel ve spolkové zemi Porýní – Vestfálsko a požádal o povýšení, ale bylo mu sděleno, že na toto místo se chystají přijmout ženskou kandidátku. I když oba uchazeči byli stejně kvalifikovaní, na příslušné úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů, a to je důvodem jmenování kandidátky ženy. Tato povinnost je upravena v zákoně spolkové země Porýní – Vestfálsko o státní službě, která stanoví, že tam, kde je méně žen než mužů, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a

profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch.

Pan Marschall po neúspěšném odvolání se podal podnět k zahájení řízení před správním soudem a požadoval, aby byl povýšen. Správní soud, který tento případ projednával, měl pochybnosti o slučitelnosti zákona o zaměstnancích ve veřejné službě s čl. 2 odst. 1 a čl. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EEC, a tak věc předložil k Evropskému soudnímu dvoru, aby rozhodl o předběžné otázce.

Evropský soudní dvůr rozhodl, že takovéto ustanovení bylo vytvořeno s cílem autorizovat opatření, která – ač se jeví jako diskriminační – směřují k odstranění nerovnosti, která se v praxi skutečně vyskytuje. Soudní dvůr dále poznamenal, že i tam kde jsou kandidáti muži a kandidátky ženy stejně kvalifikované, dostávají muži přednost na základě jakýchsi předsudků či stereotypů, které souvisí s výkonností žen v zaměstnání a s její rolí ve společnosti jako matky.

Pokud srovnáme tento případ s případem Kalanke je zde rozdíl v ochranné klauzuli, která je v případě Marschall obsažena v ustanovení národního práva. Tato klauzule stanoví, že ženám nebude dána přednost, pokud zvláštní důvody u mužského kandidáta mluví v jeho prospěch. To byl hlavní rozdíl oproti případu Kalanke, kde se ženám kandidátkám dávala absolutní, bezpodmínečná přednost.

Soudní dvůr v této věci tedy rozhodl takto:

Národní pravidlo, které stanoví, že tam, kde je vy významných vyšších funkcích kariérních tříd v oblasti státní správy zaměstnáno méně žen než mužů a kde jsou ženští a mužští kandidáti pro obsazení daného místa stejně kvalifikovaní, pokud jde o jejich vhodnost, schopnost a profesionální zkušenosti, musí být dávána povyšování přednost ženským kandidátkám, pokud zvláštní individuální důvody na straně mužského kandidáta nepřevažuje v jeho prospěch, není v rozporu s čl. 2 odst. 1 a čl. 4 směrnice Rady ES č. 76/207 EEC.

V souvislosti s diskriminací je namístě zmínit rozhodnutí Evropského soudního dvora **C – 167/97: Nicole Seymour – Smith a Laura Perez**, týkající se zákazu diskriminace v oblasti pracovních podmínek a rovnoprávné zacházení s muži a ženami – právo

pracovníka nebýt protiprávně propuštěn ze zaměstnání (čl. 141 SES, bývalý čl. 119 a Směrnice Rady č. 75/117/EHS a 76/207/EHS)

Soud se zde zabýval legislativou Velké Británie, která garantovala větší ochranu při rozvázání pracovního poměru osobám, které pracovaly u téhož zaměstnavatele déle jak dva roky. S ohledem na tuto úpravu vyvstala otázka, jakého dopadu na muže a ženy je třeba, aby šlo hovořit o nepřímé diskriminaci, v této otázce dospěl ESD k závěru, že na jedné straně je potřeba srovnat procento mužů v populaci, kteří splňují kritérium dvouletého zaměstnání, a těch, kteří ho nespĺňují a na druhé straně porovnat tyto podíly, pokud jde o ženy. V posuzovaném případě splňoval podmínku dvouletého pracovního poměru 77,4 % mužů a 68,9 % žen. Takovýto rozdíl Evropský soudní dvůr neshledal dostatečným ke konstatování nepřímé diskriminace v tomto konkrétním ustanovení národního práva Velké Británie.¹¹⁹

Další případ se týká působení žen v armádě, což bylo do této doby ponecháváno na národní úpravě.

Prvním případem je **Soudní případ C – 273/97: Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irsku)**

Šlo o rovné zacházení pro muže i ženy, čl. 2 odst. 2 Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC.

Zákon o diskriminaci na základě pohlaví z roku 1975 je zákonem, kterým je ve Velké Británii zajišťováno provedení principu rovného zacházení a zákazu diskriminace. V tomto zákoně je v jeho čl. 85 odst. 4 stanoveno: „Nic v tomto zákoně nesmí způsobit nezákonnost aktu učiněného za účelem zajištění bojové výkonnosti námořních, vojenských nebo leteckých sil“.

Paní Sirdar byla od roku 1983 příslušnicí britské armády a od roku 1990 sloužila jako šéfkuchařka v úderném pluku královského dělostřelectva. V únoru roku 1994 byla informována, že má být propuštěna jako nadbytečná z ekonomických důvodů s účinností od února roku 1995.

¹¹⁹ HAVELKOVÁ, B. *Nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora*. Právní rozhledy, 2006, č. 6. s. 211.

V červenci roku 1994 jí byla zaslána nabídka na místo kuchařky bojové jednotky královské námořní pěchoty, ale v okamžiku, když příslušné úřady zjistily, že nabídku pracovního místa zaslali ženě, sdělili paní Sirdar, že na základě jednotné politiky zaměstnávat v této jednotce jen muže ji nemohou přijmout.

Paní Sirdar se tedy obrátila na příslušný soud s tvrzením, že její odmítnutí je protiprávní, neboť se tak stalo na základě pohlaví a jednání je tak diskriminační. Anglický soud pak předložil Soudnímu dvoru šest předběžných otázek týkajících se především výkladu Směrnice Rady č. 76/207 EEC s přihlédnutím k problému nasazení ženy do bojové jednotky.

V rozsudku kromě jiného stojí, že je na jednotlivých členských státech, aby učinily vhodná opatření pro zajištění své vnitřní a vnější bezpečnosti a vydávaly rozhodnutí o organizaci svých branných sil. To ale neznamená, že taková rozhodnutí jsou vyňata z působnosti komunitárního práva.

Smlouva o ES stanoví výjimky z důvodu veřejné bezpečnosti pouze v člancích 30, 39, 46 a 296, ty se však týkají je konkrétních výjimečných případů.

Podle čl. 2 odst. 2 Směrnice jsou členské státy oprávněny vyloučit z její působnosti takové odborné činnosti, pro něž je pohlaví na základě jejich charakteru nebo podmínek jejich výkonu nezbytným předpokladem. Toto ustanovení je třeba jako výjimku z individuálního práva zakotveného ve Směrnici vykládat restriktivně.

Při stanovení rozsahu takovéto výjimky je třeba respektovat jistou přiměřenost, která patří k všeobecným zásadám komunitárního práva. Podle tohoto principu nesmějí výjimky přesahovat to, co je přiměřené a nutné k dosažení sledovaného cíle. Také je potřeba dávat zásadu rovnoprávnosti do souladu s požadavky veřejné bezpečnosti, které je rozhodující pro výkon té které činnosti.

Je zřejmé, že organizace, která odmítla přijmout paní Sirdar kvůli politice zaměstnávání jen mužů, se jako jednotka britských branných sil podstatně odlišuje od ostatních. Je vždy v první linii a lze tedy předpokládat, že i kuchař musí sloužit jako příslušník tohoto bojového útvaru a v okamžiku nasazení neexistuje žádná výjimka z tohoto pravidla. A tudíž příslušné orgány členského státu mohou, aniž by tedy porušovaly

zásadu proporcionality, vycházet z toho, že speciální podmínky v bojových jednotkách, jako je královské loďstvo, a především pravidla stran použitelnosti ospravedlňující, aby se tyto jednotky skládaly výhradně z mužů.

4. ZÁKAZ DISKRIMINACE V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ ČESKÉ REPUBLIKY

4.1. Ústavní základ zákazu diskriminace

Ustanovení, která upravují problematiku rovnosti, najdeme již v Ústavě z roku 1920. Jde sice o ustanovení velice úzké, ale byly jím položeny právní základy rovnosti mužů a žen.¹²⁰

Také Ústava z 9. 5. 1948 obsahovala úpravu, která zakazovala diskriminaci na základě pohlaví, a to také v oblasti pracovněprávních vztahů. V této Ústavě v kapitole I. nazvané „Práva a povinnosti občanů“, najdeme ustanovení, ve kterém je stanoveno, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti, stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem. V tomto dokumentu najdeme i článek 26, který upravoval nárok žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek vzhledem k těhotenství a mateřství.

Pokud jde o ústavu z roku 1960, také obsahovala úpravu zákazu diskriminace a ochranu před ní, a to konkrétně v čl. 20 a čl. 27. Tato ústava postavila mateřství, rodinu a manželství pod ochranu státu. V již dříve zmíněných člancích 20 a 27 je upraveno právo ženy na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.

V těchto ústavách sice úprava rovnosti a zákazu diskriminace upravena byla, ale k realizaci těchto práv většinou nedocházelo. Ke změně došlo až po roce 1990, po pádu komunistického režimu.

4.1.1. Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, je právním předpisem, který svá ustanovení věnuje úpravě a organizaci státní moci, přesto

¹²⁰ Hlava V. §106 odst. 1 stanoví: „*Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají*“.

v její preambuli můžeme najít prohlášení, které označuje občany České republiky za rovnoprávné a svobodné, budující, chránící a rozvíjející Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody. Ústava se hlásí k úctě k lidským právům a zásadám občanské společnosti a stejně tak k tradici evropských světových demokracií.

4.1.2. Listina základních práv a svobod

Obecně je princip rovnosti a zákazu diskriminace zakotven na ústavní úrovni, a to v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, která je součástí „ústavního pořádku“,¹²¹ podle kterého jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. A právo na rovné zacházení a právo na ochranu před diskriminací řadí mezi práva nezadatelná, nezcižitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná, považuje je tedy za základní lidská práva.

Princip rovnosti je dále rozveden v čl. 3 odst. 1 Listiny, a to již mnohem konkrétněji s demonstrativním výčtem diskriminačních znaků.¹²²

Jistá výjimka může být stanovena, ale pouze zákonem, a to v souladu s mezinárodními úmluvami, kterými jsou upraveny základní lidská práva a svobody.

Podle čl. 24. Listiny nesmí být příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nikomu na újmu.

Právo každého domáhat se svého práva stanoveným způsobem je upraveno v čl. 36. Práva v Listině upravená jsou zaručena všem, bez jakékoli diskriminace.

¹²¹ Výraz ústavní pořádek do ústavního práva zavedl čl. 112 a čl. 3 Ústavy ČR a taxativně vymezuje, co jej tvoří. Dále též Pavlíček, V. a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl. Ústavní právo české republiky. Část I. 2.* vyd. Praha : Linde, 2008, str. 241.

¹²² Čl. 3 odst. 1 Listiny přesně zní: „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“.

4.2. Úprava na úrovni zákona

V dnešní době, tedy po přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů¹²³, je úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace upravena jednotlivými právními předpisy pro jednotlivá právní odvětví. Antidiskriminační zákon je zákonem obecným a použije se v okamžiku, kdy dané právní odvětví nemá vlastní úpravu problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace, použije se tedy subsidiárně. Mimo jiné obsahuje také ustanovení, která definuje pojmy, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování či sexuální obtěžování a další.¹²⁴

4.2.1. Zákoník práce

Základní právním předpisem pro oblast pracovněprávních vztahu je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů., který je účinný od 1. 1. 2007.

První zmínku o povinnosti zajistit rovnost a zajistit, aby nedocházelo k jakékoli diskriminaci, najdeme nově již v § 1a písm. e), který stanoví, že mezi základní zásady v pracovněprávních vztazích patří rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Dále je v tomto paragrafu, který vyjmenovává základní zásady uplatňované v pracovněprávních vztazích, také vymezena povinnost spravedlivého odměňování zaměstnance a to pod písm. c).

Dříve bylo možné najít povinnost zajistit rovnost a úpravu toho, aby nedocházelo k žádné diskriminaci v pracovněprávních vztazích v § 13 odst. 2 písm. b.) Toto se změnilo přijetím tzv. koncepční novely zákoníku práce a to zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 2012.

Problematika principu rovnosti a zákazu diskriminace je v zákoníku práce upravena v Hlavě IV., která se nově nazývá, také na základě přijetí výše zmíněné „koncepční

¹²³ Tzv. antidiskriminační zákon, jehož obsahem a procesem přijetí se podrobně zabývám v jiné kapitole.

¹²⁴ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : BMSS – Start, 2009, s. 26.

novely“ zákoníku práce „Rovné zacházení a zákaz diskriminace“, konkrétně pak § 16 a § 17.

V § 16 odst. 1 je stanovena obecná povinnost rovného zacházení, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Tuto povinnost jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat po dobu trvání celého pracovněprávního vztahu, a to od jeho počátku až do jeho konce a v souvislosti s § 1 písm. d)¹²⁵ zákoníku práce, podle něhož zákoník práce upravuje také některé právní vztahy před vznikem pracovního poměru, pokud jde o předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovního poměru.

V odst. 2 § 16 je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoli diskriminace a pojmy jako je přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, již upravuje antidiskriminační zákon.

Odst. 3 tohoto paragrafu pak uvádí, kdy se rozdílné zacházení za diskriminaci nepovažuje. Pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce a kdy účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený, nejde o diskriminaci. Za diskriminaci také nelze považovat opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.¹²⁶

Dalším ustanovením, které se dotýká oblasti diskriminace, je ustanovení § 17, které odkazuje na znění antidiskriminačního zákona, pokud jde o právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

Za zmínku stojí i § 30 odst. 2, který stanoví, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob její údaje, které bezprostředně souvisejí

¹²⁵ Srovnání § 1 písm. d) zákoníku práce.

¹²⁶ Srovnání § 16 odst. 3 zákoníku práce.

s uzavřením pracovní smlouvy. V tomto paragrafu a jeho odst. 2 je upraven pouze obecný zákaz požadování údajů, které bezprostředně nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Naproti tomu ustanovení v § 316 odst. 4 už obsahuje demonstrativní výčet informací, které podle zákonodárce bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovním poměrem, a proto je nesmí zaměstnavatel od zaměstnance požadovat.

Z ustanovení § 316 odst. 4 lze vyvodit, že pokud demonstrativní výčet informací, které nesmí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, se uplatní v průběhu pracovního poměru, lze tedy logicky vyvodit, že se uplatní pro ustanovení § 30 odst. 2 a není je oprávněn požadovat ani před vznikem pracovního poměru.¹²⁷

Zásada rovnosti a v tomto případě konkrétně zásada rovného odměňování je dále rozvedena v § 110 zákoníku práce, podle kterého za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. V dalších odstavcích a také v § 109 jsou definovány jednotlivé pojmy, které s odst. 1 § 110 úzce souvisí. Jsou zde definovány pojmy jako stejná práce, práce stejné hodnoty, složitost a namáhavost práce nebo jak se posuzují pracovní podmínky.¹²⁸ Dalšími pojmy, které s problematikou diskriminace souvisí, jsou mzda, plat nebo odměna z dohody.¹²⁹

Dalším z ustanovení, které se věnuje problematice diskriminace, jsou ta, která se zabývají zastupováním zaměstnanců a jejich členstvím v odborových organizacích. Z celého § 276 se tímto zabývá pouze odstavec druhý a praví, že „*zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni ve svých právech ani diskriminováni*“.

Zákaz diskriminace a princip rovného zacházení se uplatní také v případě dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce, která je povinna zajistit, aby jí dočasně přidělený zaměstnanec vykonával svou práci za stejných pracovních a mzdových podmínek, které se týkaly nebo by se jinak týkaly jemu srovnatelnému zaměstnanci. Pokud by došlo k diskriminačnímu jednání, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance nebo sama, ze své vlastní iniciativy, když se o

¹²⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 134.

¹²⁸ Tyto pojmy jsou definovány v §110 odst. 2 – 5 zákoníku práce.

¹²⁹ Tyto jsou vymezeny v § 109 odst. 2 – 5 zákoníku práce.

takovém zacházení dozví jinak, zajistit, aby byla dodržována zásada rovného zacházení. Tuto úpravu najdeme v § 309 odst. 5 v hlavě V. pod názvem „Agenturní zaměstnání“.

4.2.2. Zákon o zaměstnanosti

Dalším z právních předpisů, který obsahuje úpravu v oblasti rovného zacházení a diskriminace je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jde o komplexní úpravu, která se ovšem vztahuje jen za vztahy tímto zákonem upravené a vymezení, co je předmětem úpravy najdeme hned v § 1 a to tak, že: „*Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti*“.

První zmínku o oblasti, která je předmětem mé práce, najdeme v § 2 odst. 1, který vymezuje, co zahrnuje státní politika České republiky a konkrétně písm. j), které stanoví, že 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. Také písm. k), ve kterém najdeme, že opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, je také součástí státní politiky.

Předmětná problematika je zařazena mezi úvodní ustanovení, a to konkrétně do § 4 zákona o zaměstnanosti, který se nazývá „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“. Teď tedy podrobněji k jednotlivým odstavcům zmíněného § 4.

Podle § 4 odst. 1 jsou účastníci právních vztahů ve smyslu § 3 odst. 1 písm. a), c), d) zákona o zaměstnanosti¹³⁰ povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které

¹³⁰ (1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou
a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,
b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky zaměstnávání stanovené tímto zákonem,

uplatňují právo na zaměstnání. A je zde taky upraveno, že za nerovné zacházení se nepovažuje zacházení, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

V odst. 2 § 4 je stanoveno, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství a dalších diskriminačních znaků.¹³¹ A diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství je diskriminací na základě pohlaví. Za diskriminaci je zde považováno i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Za diskriminaci z důvodů uvedených v odst. 2 § 4 nepůjde, pokud se bude jednat o rozdílné zacházení, kdy z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat a který je pro výkon zaměstnání nezbytný. Ale cíl, který je sledovaný takovouto výjimkou, musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se také nepovažují opatření, které mají za cíl předcházet nebo vyrovnávat nevýhody, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2. Tato ustanovení upravují odstavce 3 a 4 § 4.

Legální definice přímé diskriminace najdeme v odst. 5 § 4 zákona o zaměstnanosti. Za přímou diskriminaci se považuje takové jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Pokud se jedná o další odstavec § 4 a to s číslem 6, je v něm definován pojem nepřímé diskriminace. Za nepřímou diskriminaci tento zákon považuje jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zvýhodňují nebo znevýhodňují fyzickou osobu vůči jiné osobě na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních

c) zaměstnavatelé; za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,

d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnost podle tohoto zákona.

¹³¹ Diskriminační znaky, které jsou zde uvedeny jsou : pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích zaměstnavatelů.

důvodů. Dále je zde také stanoveno, že o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu se bude jednat také tehdy, když dojde k opomenutí nebo odmítnutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.¹³² Za nepřímou diskriminaci se však nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, opatření nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení takového cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna přijmout opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

Dále zákon o zaměstnanosti a to ve svém § 4 odst. 7 vymezuje pojem, který je také jistou formou diskriminace, a tím je obtěžování. Toto jednání je definováno jako jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevhodné, nevídané nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení lidské důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. Sexuální obtěžování má stejnou charakteristiku jednání jako běžné obtěžování, jen musí mít navíc sexuální povahu.

V odst. 9 je jen krátce stanoveno, že obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

Odst. 10 § 4 zákona o zaměstnanosti se zaměřuje na právo fyzické osoby, které jí náleží, pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného postavení nebo pokud dojde k diskriminaci, a to při uplatňování práva na zaměstnání. Takováto fyzická osoba se může domáhat aby:

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

¹³² Podrobněji v § 4 odst. 6 zákona o zaměstnanosti.

4.2.3. Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon, tedy zákon č. 128/2006 Sb. z 23. 4. 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách pozdějších předpisů, upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, k odbornému vzdělání, samostatné výdělečné činnosti, poradenství a rekvalifikaci, sociální ochraně, včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod atd.

S přijímáním tohoto zákona jsou spojeny velké průtahy a taky sankce ze strany Evropských společenství za neimplementaci směrnic z oblasti diskriminace a rovného zacházení. Již v září roku 2003 byl schválen vládou věcný záměr zákona o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení a jeho paragrafové znění bylo vládě předloženo v březnu roku 2004. Zákon – ne v tomto konkrétním znění – byl schválen až v roce 2008.

První návrh antidiskriminačního zákona byl předložen vládou Poslanecké sněmovně v roce 2005. Hlavním důvodem předložení tohoto návrhu byl fakt, že právní úprava České republiky již nadále neodpovídala požadavkům sekundárního práva Evropských společenství, pokud šlo o zajištění rovného zacházení, zákazu diskriminace a prostředky ochrany před diskriminací. Po členských státech bylo požadováno, ať ve svých vnitrostátních právních předpisech zajišťují ochranu před diskriminací tím, že nejen zakáží diskriminaci, ale také vymezí pojmy, které jsou s diskriminací spjaty (přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, sledování atd.) a také aby upravily prostředky ochrany před diskriminací. Pokud jde o tento návrh zákona, obsahoval jisté nedostatky, ale i přesto byl 7. 12. 2005 Poslaneckou sněmovnou s nějakými pozměňovacími návrhy schválen. Senát však odmítl zákon schválit a vrátil normu zpět Poslanecké sněmovně s výtkou, že zákon obsahuje neurčité definice a zavádí pozitivní diskriminaci. Poslanecká sněmovna o zákoně znovu hlasovala, nebylo však dosaženo nadpoloviční většiny hlasů, kterých je k přehlasování Senátu potřeba.¹³³

¹³³ DREXLEROVÁ., J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : BMSS – Start, 2009, s. 26.

V roce 2007 vláda schválila předlohu antidiskriminačního zákona a tento návrh pak předložila Poslanecké sněmovně. V důvodové zprávě byla jasně stanovena nutnost přijetí tohoto zákona, z důvodu nedostatečné úpravy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v našem právním řádu, pokud jde o standard v rámci Evropských společenství, a je potřeba tedy zajistit soulad našeho práva s právem komunitárním pokud jde o antidiskriminační směrnice. Nemluvě o tom, že některé zákony, které již byly účinné, na ustanovení tohoto zákona výslovně odkazovaly. Sněmovna tedy v břenu roku 2008 zákon schválila a hladce prošel i Senátem, ale v květnu téhož roku zákon vetoval prezident Václav Klaus s odůvodněním, že jej považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické. Koncem roku 2008 a v první polovině roku 2009 bylo rozhodující hlasování odloženo. Dne 17. 6. 2009 bylo prezidentovo veto Sněmovnou přehlasováno, pro zákon hlasovalo 118 poslanců a 16 proti.

Dne 29. 6. 2009 byl antidiskriminační zákon publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb. Tento zákon se stává účinným prvním dnem třetího kalendářního měsíce následující po jeho vyhlášení a jeho část druhá až prvním dnem šestého kalendářního měsíce následující po jeho vyhlášení. Stává se tak účinným 1. 9. 2009 kromě části druhé, která se týká změny zákona o Veřejném ochránci práv.

Úprava v antidiskriminačním zákoně je přizpůsobena Listině základních práv a svobod, kde je obecně upraven zákaz diskriminace a ochrana před diskriminací v přístupu ke všem sociálním a hospodářským právům a také je tato úprava přizpůsobena požadavkům vyplývajícím z mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázaná. Základem této úpravy je však bezpochyby zpracování předpisů Evropských společenství. Rozdíl mezi úpravou v Listině a antidiskriminačním zákoně je především v tom, že Listina stanoví, že zákaz diskriminace a dodržování principu rovného zacházení jsou povinni dodržovat jen orgány veřejné moci, kdežto v antidiskriminačním zákoně se tato povinnost vztahuje i na soukromoprávní vztahy, v oblasti rovného přístupu ke zboží, službám, také v přístupu ke vzdělání nebo zdravotní péči.

V § 1 antidiskriminačního zákona je vymezen předmět úpravy velice široce, ale pro mou práci je důležitá především úprava práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, dále ve věcech v přístupu k povolání a

v oblasti podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti. Dále je pro mou práci také podstatná úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti pracovních poměrů, služebních poměrů a jiné závislé činnosti a v poslední řadě také členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů a profesních komorách, včetně výhod, které svým členům poskytují. Mimo jiné jsou předmětem úpravy i diskriminace v oblasti sociálního zabezpečení, v přístupu ke zdravotní péči a dalším.

V § 2 najdeme základní pojmy a ve svém odst. 1 vymezuje právo na rovné zacházení jako právo nebýt diskriminován z důvodů v tomto zákoně stanovených. V dalších odstavcích je diskriminace rozdělena na přímou a nepřímou, je zde stanoveno, že diskriminací se rozumí i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

V dalším odst. 3 najdeme definici přímé diskriminace, která je zde vymezena jako takové 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.

Za diskriminaci na základě pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Tuto úpravu najdeme v § 2 odst. 4.

Za diskriminaci se také považuje takové jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odst. 3.

Následující § 3 je věnován pojmu nepřímé diskriminace a rozumí se jí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací ale není, pokud takové ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Dále je v odst. 2 tohoto paragrafu vymezeno, že nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému

zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo k jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovní poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení. V následujícím, odstavci je definováno, co je třeba vzít v úvahu, aby byl vyvozen závěr, zda dané opatření je či není nepřiměřeným zatížením. V posledním odst. 4 je vymezeno, že za nepřiměřené opatření nelze považovat opatření, které je fyzická či právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

Že za diskriminační jednání je považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci, najdeme v § 4 a každý jednotlivý odstavec je věnován definici těchto pojmů. Obtěžováním a sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody, uvedenými v § 2 odst. 3, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Toto je společně pro oba typy obtěžování, u sexuálního je ještě potřeba, aby mělo obtěžování sexuální povahu. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetího. Poslední formou diskriminace podle antidiskriminačního zákona je navádění k diskriminaci, ke kterému dochází, když jedna osoba druhou přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminovala osobu třetí.

Pokud jde o to, co se pro účely tohoto zákona rozumí odměňováním a v čem jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení, najdeme v § 5. Odměňováním se rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Povoláním se rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

Podle odst. 2 se zajišťováním rovného zacházení rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a které je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí. Dále je zde stanoveno, že zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, k přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

I zde v antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny přípustné formy rozdílného zacházení, které se nepovažují za diskriminaci. Úpravu najdeme v § 6 a 7. Rovné zacházení by mělo být v pracovněprávních vztazích uplatňováno tak, že situace, které jsou naprosto stejné, mají být posuzovány podle stejných zásad, pokud však existuje pro odchylnou právní úpravu věcný důvod, není za diskriminaci považován. A tedy podle § 6 diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo přístupu k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, dále také pokud je k výkonu zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělání. V odst. 3 § 6 je vymezeno, že diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Podle odst. 5 diskriminací také není ani rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámec stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. Pokud jde o § 7, kde jsou také upraveny přípustné formy rozdílného zacházení, je v odst. 1 stanoveno, že rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, rasy, sexuální orientace a dalších diskriminačních důvodů, není diskriminací, pokud je takové rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. V § 7 odst. 2 jsou upravena tzv. pozitivní opatření, což jsou opatření, jejichž cílem je 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. Takovéto opatření však nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby, pokud se jedná o věci přístupu k zaměstnání nebo povolání.

V oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací bude působit jako poradní a informační orgán veřejný ochránce práv, jehož pravomoci byly antidiskriminačním zákonem rozšířeny.¹³⁴

Pokud jde o Hlavu II. antidiskriminačního zákona pojmenovanou jako „Právní prostředky ochrany před diskriminací“, tedy § 10 a 11, pojednám o nich podrobně v kapitole 6. s názvem „Prostředky právní ochrany“.

Po dlouhém projednávání a následném přijetí tohoto zákona je nutno ocenit komplexní úpravu v oblasti rovného zacházení a diskriminace, ale je předčasné hodnotit jeho význam pro aplikační praxi po tak krátké době jeho účinnosti. Splňuje všechny požadavky, které byly kladeny ze strany Evropské unie, ale je nutno konstatovat, že obsahuje méně diskriminačních znaků než zákon o zaměstnanosti.¹³⁵ Verze, která byla přijata, je označována za „verzi minimalistickou“, a to především díky množství výhrad ze strany poslanců a senátorů a její minimální úprava byla odůvodněna jako politicky nejprůchodnější. Také je ještě brzy na hodnocení faktu, zda veřejný ochránce práv je ten správně vybraný orgán, jemuž je svěřena pravomoc v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.

¹³⁴ Část druhá antidiskriminačního zákona se nazývá „Změna zákona o veřejném ochránci práv“ a jsou v ní stanoveny podrobnosti změny zákona č 439/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁵ V § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti jsou kromě diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona uvedeny ještě další diskriminační důvody, na základě kterých nesmí docházet k diskriminaci v oblasti uplatňování práva na zaměstnání, a jsou to tyto: státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

4.3. Zákaz diskriminace v právní úpravě služebních poměrů

Pro úplnost je vhodné zde zmínit i zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru, který je další formou závislé práce, vedle práce konané v pracovním poměru a práce konané na základě dohod mimo pracovní poměr. Kromě zákoníku práce a jiných předpisů, které na něj navazují, jsou tyto služební poměry upraveny dalšími zvláštními zákony. Zákoník práce se na služební poměry užije buď na základě delegace, nebo subsidiarity. Úprava těchto služebních poměrů je od ostatních pracovních poměrů odlišná jak v některých právech, tak i v povinnostech. Osoby ve služebním poměru mají některé zvýšené povinnosti a jsou omezeni v některých svých právech (např. podléhají kárné pravomoci, mají omezeny možnosti při podnikání), mají však na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru i jisté výhody, jako je delší dovolená, kariérní postup atd.

4.3.1. Služební poměr příslušníků ozbrojených sil

Služební poměr vojáků z povolání je upraven zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Voják, který vykonává vojenskou činnou službu jako své zaměstnání, se povolává do služebního poměru pouze na základě své žádosti na dobu určitou.¹³⁶ Mají omezená práva shromažďovací, sdružovací a další. Z hlediska mé práce se zaměřím především na § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání, který upravuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Je zde upravena povinnost zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a dále se všemi vojáky při vytváření podmínek pro výkon služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu a odměňování a jiná peněžitá plnění. Je zde výslovně stanoven zákaz jakékoliv diskriminace vojáků a uchazečů na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného

¹³⁶ Doba trvání od 2 do 20 let.

stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Kromě přímé diskriminace je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které by znamenalo diskriminaci ve svých důsledcích. Existují i případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod vyplývající z povahy služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný, a proto nepůjde o diskriminaci. Jak vojákem, tak služebním orgánem nesmí docházet ke zneužívání práv a povinností, vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka a k ponižování jeho důstojnosti.

4.3.2. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

Ten je upraven zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů. Vztahuje se na příslušníky Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace. V svém ustanovení § 16 odst. 4 zákon zakazuje, aby na základě zde uvedených důvodů, jako je věk, pohlaví, rasa, barva pleti, sexuální orientace, víra či náboženské vyznání atd., bylo odepřeno přijetí uchazeče do služebního poměru, s výjimkou případů, kdy tak stanoví tento zákon nebo jiný zvláštní právní předpis. Tyto právními předpisy stanovené výjimky se nepovažují za diskriminaci. Za diskriminaci služebním sborem se považuje diskriminace přímá i diskriminace, která nastane až v důsledcích. Dále je upraveno v § 77 s názvem *“Péče o příslušníky“*, že bezpečnostní sbor ani žádný jiný příslušník nesmí zneužívat svá práva a povinnosti vyplývající ze služebního poměru tak, že by byla způsobena újma jinému účastníku služebního poměru. Mimo jiné jsou v odst. 3 až 6 vymezeny základní pojmy, jako diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování a sexuální obtěžování. Diskriminací je i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. I zde není za diskriminační považován postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže, že je zde věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích pro výkon služby, který je pro výkon této služby nezbytný

4.3.3. Služební poměr státních zaměstnanců

Jde o úpravu zvláštního veřejnoprávního režimu pro zaměstnance vykonávající státní správu, případně veřejnou správu. Česká republika doposud samostatnou právní úpravu nemá, a tím došlo k nenaplnění čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky, který stanoví, že právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech mají být upraveny zákonem. Tito zaměstnanci by měli být stejně jako příslušníci ozbrojených složek ve služebním poměru ke státu, a ne v pracovním poměru k určitému úřadu. Návrh zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), byl předložen v roce 2001 Parlamentu ČR. Schválen a vyhlášen pod č. 218/2002 Sb. byl až v roce 2002, jeho plná účinnost byla několikrát odložena, posledně zákonem č. 381/2008 Sb. na 1. 1. 2012. Vztahuje se na zaměstnance vykonávající státní službu v ministerstvech a dalších správních úřadech, nevztahuje se tedy na zaměstnance ve veřejné správě např. zdravotníky, učitele atd. Ve své části IV. s názvem „*Zákaz diskriminace ve služebním poměru*“ mají služební úřady se všemi zaměstnanci ve služebním poměru zacházet podle zásady rovného zacházení, pokud jde o podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělání, příležitost dosáhnout postupu ve službě. Upravuje i zákaz diskriminace z diskriminačních důvodů, a to v § 80 odst. 2. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i sexuální obtěžování, které je nevídané a nevhodné nebo které může být jiným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka ovlivňující výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru. Zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty je výslovně upravena v § 152.

5. DISKRIMINACE NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

K diskriminačnímu znevýhodnění může dojít jen tehdy, pokud je takovéto znevýhodnění založeno na konkrétních, právem stanovených diskriminačních důvodech. Diskriminačními důvody jsou lidské charakteristiky a vlastnosti, které jsou stanoveny právními předpisy a na základě kterých je zakázáno diskriminovat. Těmito diskriminačními důvody jsou především pohlaví, rasa a etnický původ, věk, zdravotní postižení nebo nepříznivý zdravotní stav, sexuální orientace a náboženství, víra nebo skutečnost, že osoba je bez vyznání nebo státní příslušnost a další.¹³⁷ Jednotlivé diskriminační znaky se mohou překrývat¹³⁸ nebo se mohou jednotlivé diskriminační znaky kumulovat a dochází k tzv. mnohočetné diskriminaci.¹³⁹

5.1. Diskriminace z důvodu pohlaví

Nerovnost mezi muži a ženami a jejich jakási rozdílnost v zaměstnávání pramení již z historie, kde muži byli lovci a ženy byly ty, které se staraly o domov a rodinu. I v pozdějších dobách bylo postavení žen jasně podřazeno postavení mužů a byly také vylučovány s politického procesu. Důvodem bylo, že ženy byly charakterizovány jako iracionální, povahově nevhodné pro politický život, ale především byly připoutány k domovu a své rodině a přirozeným prostředím pro ženu tedy není politika, ale okruh společenských vztahů a domácího života. Koncem 20. století¹⁴⁰ bylo konečně umožněno ženám účastnit se politického života, bylo jim přiznáno právo volit, ale s omezením pouze pro svobodné ženy. Obecně bylo přijímáno, že žena sňatkem ztrácí

¹³⁷ V žádném z právních předpisů, kde jsou vyjmenovány diskriminační znaky, nejde o výčet taxativní, ale jedná se výčet demonstrativní.

¹³⁸ Např. diskriminace z důvodu rasy a etnického původu může splynout s diskriminací národností, někdy též náboženskou.

¹³⁹ Např. černé ženy mohou být diskriminovány z důvodů pohlaví a zároveň také z důvodu jejich rasy.

¹⁴⁰ Přesně tomu bylo v roce 1869.

svou existenci a splývá s existencí svého muže. Přirozeně šlo pouze o aktivní volební právo, ženy samy do veřejných funkcí být voleny nemohly.¹⁴¹

Pokud jde o pracovní sílu, byla vždy, tedy i na začátku 20. století nejnápadnější charakteristikou ženské práce všudypřítomná zásada, že práce žen byla hůře odměňovaná než práce mužů, i když se jednalo o tutéž práci. Odůvodněním bylo, že přirozená úloha ženy je v domácnosti, žena je závislá na podpoře svého muže a nesmí živit rodinu. Až do konce 19. století byly ženy naprosto vyloučeny z významných pracovních oblastí, jako je medicína a právo a jakékoli možnosti jejich vzdělávání a pracovního postupu byly minimální.¹⁴²

Dlouhý boj za zrovnoprávnění žen a mužů ve všech aspektech života, tedy pokud jde o práva občanská, politická, sociální a jiná, byl snad úspěšným, jelikož formy rodinného života se v poslední době radikálně změnily. Již bezvýhradně neplatí, že muž je tím, kdo živí rodinu, a žena je tedy na jeho podpoře závislá. Mnoho žen také žije samo, bez partnera, nebo se rozhodne mít dítě samo bez partnera nebo se z ní z důvodu rozvodu stane matka samoživitelka. Rozdíl v příjmech, který bylo kdysi možné zdůvodnit tradiční dělbou rolí, a kdy příjem muže byl základem pro uživení rodiny, je tedy nyní zcela neospravedlnitelný.¹⁴³ I přes tento pokrok, kterým došlo ke změně rolí žen a mužů, nelze hovořit o rovnosti v odměňování, jelikož odměny žen a mužů za práce stejnou nebo stejné hodnoty se stále liší¹⁴⁴ a žena je stále omezována péčí o rodinu.

Se začátkem 2. sv. války se na území Československé republiky otevřel pracovní trh i pro ženy, které nastupovaly na pracovní místa, která byla dříve vyhrazena jen mužům. Důvodem byla povinnost mužů nastoupit na frontu a bojovat ve válce. Tím se tedy uvolnila pracovní místa jako řidič tramvaje, průvodčí a i další tradičně mužská povolání, která teď mohly zastávat také ženy.¹⁴⁵

¹⁴¹ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 29.

¹⁴² FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 29.

¹⁴³ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, s. 43 - 44.

¹⁴⁴ Dlouhodobě je uváděno, že ve většině členských zemí Evropské unie je odměna žen za stejnou práci nižší o 20 – 25%. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, 2010, s. 117.

¹⁴⁵ BĚLECKÝ, M., *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha : 1. VOX, 2008, s. 18 – 19.

Po roce 1948 nastal masový nástup žena do placeného zaměstnání ve většině komunistických zemí východní Evropy. Stávaly se tak více ekonomicky, sociálně i psychologicky nezávislé na mužích, v podstatě se stávaly schopnými uživit sebe i svou rodinu. Musely tedy zvládat jak povinnosti pracovní, tak také ty rodinné.

Ženy mají důležitou úlohu jak v ekonomickém, politickém, sociálním i kulturním životě společnosti. Prospěch pro společnost spočívá zejména ve využití plného potenciálu žen, které by bez antidiskriminačních a zrovnoprávňujících norem nebylo možné. Větší míra zapojení žen na trhu práce je zdrojem celkového ekonomického růstu (Evropská komise vycházející z národních zpráv Evropské strategie zaměstnanosti pro období 1999 – 2000). Podle ní se přibližně o jednu pětinu ročního růstu hrubého domácího produktu, ve státech Evropské unie zasloužil rostoucí podíl žen na pracovním trhu. Ekonomická aktivita žen mimo domov je navíc zdrojem nové zaměstnanosti – pracovní místa se vytvářejí v oblasti „podpůrných služeb“ v domácnostech i například ve společnostech vedených ženami – podnikatelkami.¹⁴⁶

V současné době tvoří ženy více než třetinu všech pracujících na světě. Počet ekonomicky činných žen je vysoký ve všech vyspělých zemích a je dlouhodobě příznačný zejména pro země střední a východní Evropy. Česká republika patří k zemím s vysokým počtem ekonomicky činných žen. Do začátku devadesátých let připadalo na 100 zaměstnanců 46 žen. V posledních letech došlo k mírnému poklesu, kdy na 100 zaměstnanců připadá cca 44 žen. Ekonomicky a politicky vyspělou společnost si nelze představit bez úplné ekonomické a právní rovnoprávnosti žen. Pro realizaci rovnoprávnosti žen s muži je nezbytné vytvořit ženám v rodině, v práci i ve veřejné činnosti v podstatě stejné podmínky, jaké mají muži. Uskutečňování plné rovnoprávnosti žen s muži kromě toho vyžaduje, aby některé pracovní podmínky byly pro ženy upraveny diferencovaně. Právo ženy na zvláštní pracovní podmínky je jedním z nejdůležitějších sociálních práv.¹⁴⁷ Diskriminace ale přetrvává v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, v nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodnění, v obtížnějším dosahování rozhodovacích a řídicích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře a existuje skrytá diskriminace osob pečujících o děti. Ve velké míře se ženy setkávají s diskriminací při přijímacích pohovorech, kdy musí čelit otázkám typu,

¹⁴⁶ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, s. 42.

¹⁴⁷ BĚLINA, M., *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 334, (aut. kap. V. ŠTANGOVÁ).

jaké jsou její plány do budoucna ohledně založení rodiny, zda jsou vdané nebo zda se hodlají v blízké době vdát, mají-li děti a jak jsou staré. Tyto dotazy jsou diskriminující, a to proto, že tyto informace nijak s výkonem práce nesouvisí. S diskriminací se ženy také mohou setkat při vysílání na služební cesty, kdy jsou opomíjeny se slovy „ať nemusí trávit tolik času mimo domov, když má rodinu“.

V dnešní době stále přetrvávají předsudky, že žena zastává jistou sociální roli jako manželka a matka, a proto je považována za nižší pracovní sílu. Tyto sociální role mají dopad především na pracující ženy, které jsou navíc povinny starat se o rodinu.¹⁴⁸

Ženy mohou být diskriminovány i formou sexuálního obtěžování a také na základě dalších diskriminačních důvodů, než je pohlaví. Mnohdy se také setkávají s problémy po návratu z mateřské či rodičovské dovolené, kdy je dosavadní zaměstnavatel odmítá zaměstnat i přesto, že na to mají zákonný nárok. Muži jsou také podporováni k převzetí stejného dílu rodičovských povinností, což najdeme upraveno ve Směrnici Rady č. 96/34/EEC, která podporuje sladění pracovního a rodinného života.

Pro překonání diskriminace na základě pohlaví musí být snaha po dosažení genderové rovnosti a touha žen se rozvíjet, vzdělávat a toužit po úspěchu v profesním životě. V dnešní době stoupá úroveň vzdělanosti žen a mnohem větší aktivnější zapojení se do trhu práce.

Ještě je vhodné zmínit zde pojem Gender mainstreaming, což je metoda prosazování pohlaví.¹⁴⁹

5.1.1. Judikatura

Pokud budeme posuzovat první judikáty, které se zabývaly diskriminací žen, najdeme judikáty, které řešily nerovnost v odměňování nebo neumožnění přístupu k určitému

¹⁴⁸ V České republice vykonávají povinnosti spojené s běžným chodem domácnosti, jako je obstarávání nákupů, každodenního úklidu, vaření či péče o děti, ve více než 55% případů ženy nebo převážně ženy. Situace, kdy je pouze či převážně vykonává muž, nedosahují 5%. HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, s. 24.

¹⁴⁹ Blíže viz podkap. 1.4.7.

druhu povolání. S postupem se předměty sporů staly mnohem rozmanitější než je např. otázka odměny.

Zásady stejného odměňování mužů a žen za práci stejnou nebo stejné hodnoty byla předmětem mnoha řízení u Evropského soudního dvora, a proto byla také jeho judikaturou široce dotvářena. Prvním rozhodnutím ve věci stejného odměňování byl rozsudek ve věci Defrenne v. Sabene.¹⁵⁰ ESD zde řešil princip, podle kterého mají muži a ženy nárok na rovnou odměnu za stejnou práci podle čl. 119 Smlouvy o založení EHS. Byl to jeden z prvních rozsudků v této problematice. Evropský soudní dvůr ve svém rozsudku stanovil, že čl. 119 SES zavádí princip rovného odměňování, tedy že ženy a muži mají za práci stejnou nebo práci stejné hodnoty obdržet stejnou odměnu. Toto rozhodnutí dopadá jak na subjekty veřejného, tak soukromého práva. Zásada rovného odměňování byla v rozsudku konstatována jako jeden z úkolů společenství.

Pokud jde o problematiku v oblasti rovného odměňování mužů a žen, byla předmětem přibližně 200 rozsudků Evropského soudního dvora, které pomohly dotvářet a interpretovat čl. 119 SES a v naprosté většině se jednalo o odpovědi na předběžné otázky soudů členských států, které se většinou netýkají jen problémů v odměňování, ale obsahují i další související otázky.¹⁵¹

Zajímavým případem je rozhodnutí ve věci Lawrence¹⁵², kdy jde o stejnou odměnu pro muže i ženy za práci stejné nebo srovnatelné hodnoty. Existuje jistá forma zajišťování plnění úkolů, která se nazývá tzv. outsourcing, což znamená zadání činnosti jiné firmě, jejíž předmět nesouvisí s činností, kterou vykonává zadavatel. Šlo o případ, kdy zaměstnavatel, North Yorkshire County Council, si stravovací a úklidové služby zajišťoval sám, ale poté zaměstnance propustil a zadal plnění těchto úkolů externí společnosti. Bývalé zaměstnankyně Councilu nyní vykonávaly stejnou práci jako předtím, ale pro jiného zaměstnavatele a za nižší odměnu. I když Council tímto postupem snížil své mzdové náklady a tento postup obcházel ustanovení o rovné odměně, Soudní dvůr jej však nezahrnul do působnosti čl. 141 SES. Při posuzování, zda byl zachován princip rovného odměňování za práci, musí být zhodnoceny všechny jednotlivé aspekty, které ovlivňují proces oceňování a musí být zabráněno veškeré

¹⁵⁰ C – 43/75 Gabrielle Defrenne vs. Belge de Navigation Aérienne Sabenna.

¹⁵¹ HAVELKOVÁ, b. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, s 33.

¹⁵² C – 320/00, Lawrence, slg. 2002, str. I – O7325.

diskriminaci v každé podmínce při hodnocení práce.¹⁵³ Oceňování práce nesmí vycházet z různých kritérií aplikovaných na základě toho, zda se jedná o ženu či muže. Ale je třeba také zohlednit situaci, kdy vykonávaná práce objektivně vyžaduje velkou fyzickou sílu. V tom případě nejde o kritérium, které zakládá diskriminaci. Nelze tedy hovořit o diskriminujícím systému odměňování, pokud jedním z kritérií je prvek, který je charakteristický pro jedno pohlaví.¹⁵⁴ Za porušení principu rovného odměňování se nejedná také, pokud žena obdrží od zaměstnavatele jednorázovou částku, když odchází na mateřskou dovolenou, pokud je tento příspěvek určen k vyvážení profesních nevýhod, které jsou způsobeny absencí v zaměstnání při čerpání mateřské dovolené.¹⁵⁵

Předpokladem pro zajištění zásady rovného odměňování jsou pevně stanovená pravidla, která jsou běžně dostupná všem zaměstnancům. V soukromém sektoru ale nejsou zaměstnavatelé povinni takováto pravidla vypracovat, natož zveřejnit a mohou s každým zaměstnancem smluvit individuální mzdu. Tak se zaměstnanci nedozví, jaká zaměstnavatel stanovil pravidla pro odměňování. Této smluvní autonomii a možnosti smluvit mzdu individuálně brání právě zásada rovného odměňování, aby zaměstnavatel neodměňoval zcela podle libovůle.¹⁵⁶

Evropský soudní dvůr také rozhodoval v případech, kdy je pohlaví podstatným a rozhodujícím požadavkem k výkonu povolání a kdy se už jedná o diskriminaci na základě pohlaví. Zde je možné zmínit rozhodnutí Evropského soudního dvora v případě Kreil¹⁵⁷, ve kterém šlo o rovné zacházení pro muže a ženy, zejména čl. 2 odst. 2 Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC. Paní Kreil byla vyučená elektrotechnička a ucházela se o místo v Bundeswehru, kde by mohla plně uplatnit svou profesi, ale byla příslušným oddělením Spolkové armády odmítnuta s tím, že podle zákona ženy nemohou sloužit se zbraní v ruce. Podala u příslušného národního soudu žalobu s tím, že je porušováno komunitární právo a soud se s předběžnou otázkou obrátil na Evropský soudní dvůr. Požaduje, aby Evropský soudní dvůr odpověděl na otázku, zda je či není německé nařízení o povolání vojáků z roku 1998, podle kterého ženy mohou sloužit pouze ve

¹⁵³ Případ C – 381/99 Susanna Brunnhofer proti Bank der osterreichischen Postsparkasse AG.

¹⁵⁴ Případ C – 237/85 Gisela Rummler proti Dato – Druck GmbH incorporated under german law.

¹⁵⁵ Případ C – 218/98 O. D. Abdoulaye.

¹⁵⁶ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, s. 112.

¹⁵⁷ C – 285/98 Tanja Kreil v. Spolková republika Německo.

zdravotnických a hudebních oddílech a jsou vyloučeny ze služby se zbraní, v rozporu se Směrnicí Rady č. 76/207 EEC, zejména tedy čl. 2 odst. 2.

Evropský soudní dvůr ve svém rozsudku mimo jiné uvádí:

„Jak tomu bylo již v rozhodnutí Sirdar, je třeba zkoumat, zda podle okolností konkrétního případu jsou opatření, která přijaly vnitrostátní orgány při užití svého uvážení, v souladu s cílem zabezpečit veřejnou bezpečnost a zda jsou přiměřená a nutná k tomu, aby bylo dosaženo tohoto cíle.

S ohledem na svůj rozsah nemůže takové vyloučení, které platí téměř pro veškeré vojenské použití ve Spolkové armádě, být považováno za opatření výjimečné, které by bylo ospravedlněno zvláštním způsobem dotčených činností nebo zvláštních podmínek svého výkonu. Výjimky ve smyslu čl. 2. Odst. 2 Směrnice se mohou týkat pouze zvláštních činností.

S ohledem na podstatu ozbrojených sil nemůže sama skutečnost, že její příslušníci mohou být povinni k použití zbraně, ospravedlnit vyloučení žen k přístupu k vojenským činnostem. I v jednotkách Bundeswehru, ke kterému mají ženy přístup, existuje výcvik ve zbraní, který má umožnit personálu sebeobranu a svépomoc.

Pokud jde o použití čl. 2 odst. 2 Směrnice, má jednak chránit tělesnou schránku ženy, jednak přihlížet ke zvláštnímu vztahu mezi matkou a dítětem. Podle tohoto výkladu nemohou být ženy vylučovány ze zaměstnání s odůvodněním, že ve srovnání s muži musí být lépe chráněny proti nebezpečí. Plné vyloučení ze služby žen se zbraní proto nepatří k těm případům nerovného zacházení, které jsou podle čl. 2 odst. 3 Směrnice přípustné k ochraně ženy.“

Evropský soudní dvůr zde upřesnil rozhodnutí ve věci Sirdar a dovedl, že mezi restriktivního výkladu Směrnice Rady č. 76/207 EEC není samotná služba ženy ve zbraní. Spolková republika Německo byla na základě tohoto rozhodnutí povinna udělat zásadní změny ve svém přístupu k této otázce a provést tak změnu ve svém právním řádku, který vylučoval ženy ze služby ve zbraní.¹⁵⁸

¹⁵⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 141 – 142.

Pokud jde o obdobné případy, jako byly Sirdar či Kreil, je možné na tomto místě uvést případ z Velké Británie Page v Freight Hire ([1981] I. C. R. 299 (EAT)), ve kterém zaměstnavatel neumožnil ženám, řidičkám tahačů, aby převážely látku dimethylformamid, která je podle upozornění nebezpečný pro ženy v reprodukčním věku. Employment Appeal Tribunal uznal, že ochrana zdraví je legitimním cílem a rozdílné zacházení nepovažoval za diskriminaci.¹⁵⁹

Pokud jde o primární roli ženy, pořád je právě ona odpovědná za chod domácnosti a pečování o rodinu. Další judikáty se zabývaly nepřímou diskriminací žen v odměňování s ohledem na tzv. jobsharing. Paní Hill a paní Stapleton¹⁶⁰ byly zaměstnány po dobu dvou let v irské státní správě. Každá z nich pracovala polovinu času osoby na plný úvazek a dělily se tak spolu o jedno pracovní místo (jobsharing). Když se rozhodly změnit pracovní úvazek na plný, bylo jim pro účel výpočtu platového pracovního stupně v souladu s interní instrukcí ministerstva započítáno o polovinu méně času, než by tomu bylo u osoby pracující na plný úvazek. Tím se dostaly na horší pozici, než kdyby dále pracovaly na poloviční pracovní úvazek, ale také do horší pozice než pracovníci pracující na plný úvazek se stejným množstvím odpracovaných let. Namítána byla diskriminace žen, jelikož mezi pracovníky, kteří se dělí o místo, převažují ženy. Evropský soudní dvůr v rozsudku dlouze vykládal pojem odměny, kam nakonec zařadil i platový postup a dále konstatoval, že zdánlivě neutrální ustanovení o jobsharingu znevýhodňuje výrazně více ženy a z toho důvodu je nepřímou diskriminací.

5.2. Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu

Na začátku této kapitoly bych ráda vyložila pojem rasa a etnikum. Pokud jde o rasu, je to skupina lidí, která má některé stejné dědičné rysy, např. barvu kůže, strukturu vlasů, obličejové rysy, vzrůst postavy či tvar lebky. V dnešní době badatelé uvádějí tři až třicet základních ras. Etnikum je skupina jedinců, kteří se od jiných skupin odlišují svou

¹⁵⁹ BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 234 – 235.

¹⁶⁰ Případ C – 243/95 Kathleen Hill and Ann Stapleton vs. The Revenue Commissioners and the Department of Finance.

etnicitou neboli souhrnem faktorů kulturních, rasových, teritoriálních a jazykových, dále pak svou historií, sebepojetím, vědomím společného původu. Někdy, se pojem etnikum používá též ve významu národnostní menšiny, jejíž kultura se liší od kultury většinové, ale etnikum není nutně totožné s národem. Od jiných menšinových skupin se liší tím, že etnická menšina může za více či méně příznivých okolností požadovat autonomii. Označení menšina je pochopitelně relativní, protože ve skutečnosti každý člověk je příslušníkem mnoha menšin i většin, přinejmenším pokud za menšinu považujeme skupinu, která má z určitého hlediska menší počet členů, než má v téže společnosti skupina většinová.¹⁶¹

Právě výše zmíněné rysy, které vymezují určitou rasu nebo etnikum, bývají diskriminačními znaky, kvůli kterým příslušníci jednotlivých ras nebo etnik bývají diskriminováni.

Protože pracovní trh je v dnešní moderní době zdrojem materiálního zabezpečení domácností a současně i určujícím faktorem sociálního postavení jednotlivců, je postavení etnických menšin ve světě práce klíčovým předpokladem jejich sociálního začlenění. Skutečnost, že specifické míry nezaměstnanosti etnických menšin bývají dvakrát až čtyřikrát vyšší v porovnání s majoritní populací, bývá považována za důvod k vyslovení laické a nesprávné hypotézy o vztahu mezi marginalizací na trhu práce a chudobou na jedné straně a etnickou příslušností na straně druhé. Příčiny této marginalizace na trhu práce jsou ve skutečnosti jiné, je jich více a mají hlubší povahu. Pro postavení lidí na trhu práce hrají důležitou roli lidský kapitál (což je kvalifikace, pracovní zkušenosti či schopnost orientace), sociální kapitál, (zde jde především o síť sociálních vztahů, která jim umožňuje přístup k institucím, které rozhodujícím způsobem ovlivňují životní šance) a také kulturní kapitál, (u menšin jde především o zvládnutí jazyka, pravidel společenské komunikace a pracovních návyků). Důsledky nízké úrovně lidského a sociálního kapitálu či nedostatečné úrovně akulturace jsou umocněny i častou izolací menšin. Tyto příčiny jsou mnohdy přehlíženy a dochází tak k utváření „kulturních rysů“ etnických menšin. Tyto faktory pak bývají označovány

¹⁶¹ JANDOUŘEK, J. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003, s 100 – 101.

jako „špatná morálka“, „psychologie ne-práce“ atp., a proto jsou etnické menšiny předmětem „kolektivní diskriminace“ na trhu práce ze strany majority.¹⁶²

V České republice jsou Romové bezpochyby nejdiskriminovanější menšinou. Na rozdíl od ostatních jsou také např. povinni předložit při ucházení se o práci výpis z rejstříku trestů, i když to vzhledem k typu zaměstnání není naprosto relevantní. Jejich nízké vzdělání a omezený přístup na trh práce je jen začátkem pro jejich sociální vyloučení. Jejich postavení na trhu práce je dáno kvalitou jejich lidského, sociálního a kulturního kapitálu. Diskriminace se projevuje jako stabilní forma jejich znevýhodnění. Sociální postavení Romů, tedy především jejich chudoba a závislost na sociálních dávkách přímo souvisí s postavením Romů na trhu práce. Ten nízký sociálně – ekonomický status, který příslušníci menšiny Romů mají, jen posiluje negativní stereotyp Romů u příslušníka majoritní společnosti. Toto se projevuje např. v Praze a Brně.¹⁶³

K sociálnímu začlenění romského etnika mohou přispět především komplexně přijatá opatření. Je potřeba zaručit práva menšin Romů a především následnou ochranu těchto práv. Antidiskriminační úpravy asi nezmění postavení Romů, ale mohou vymezit, jak je společností případné diskriminační jednání hodnoceno.

5.2.1. *Judikatura*

V případě diskriminace z důvodu příslušnosti k etnické menšině je možné zmínit případ Dawkins v. Departments of Environment.¹⁶⁴ V tomto případě bylo rastafariánovi Dawkinsovi odepřeno pracovní místo a to z důvodů jeho dreadů. Proto namítl, že se jedná o nezákonnou diskriminaci. Zde bylo primárně nutno zodpovědět otázku, zda je rastafariány možné považovat za etnickou menšinu. Pracovní tribunál ji zodpověděl kladně, byla zohledněna jejich kulturní tradice, společná historie společný zeměpisný původ a také pocit utlačované menšiny. Pracovní odvolací tribunál i Odvolací soud, ale dospěl k opačnému názoru a zdůvodnil to tím, že šedesátiletá historie, není dostatečně dlouhá na to, aby naplnila potřebná kritéria, která tvoří etnickou menšinu. Pracovní

¹⁶² NAVRÁTIL, J. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha : Portál, 2003, s. 155 – 156.

¹⁶³ NAVRÁTIL, J. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha : Portál, 2003, s. 160 – 161.

¹⁶⁴ [1993] IRLR 284 (CA).

odvolací tribunál i Odvolací soud také mimo jiné rozhodli, že rastafariáni nemají samostatnou identitu, která by byla nezávislá na zbytku afrokaribské komunity. Mohou být považováni pouze za „náboženskou sektu a nic víc“ a to, že tato skupina u sebe vnímá oddělenou sociální identitu, nebylo považováno za podstatné. Zaměření se na definici na úkor jejího smyslu vedlo k prohlášení diskriminace rastafariánů za zákonnou.¹⁶⁵

5.3. Diskriminace z důvodu věku

Věk je jakýmsi určovatelem, na základě kterého se dostáváme či opouštíme určité sociální role v průběhu celého našeho života. K diskriminaci z důvodu věku může dojít kdykoliv. Výrazem spojeným s diskriminací na základě věku je tzv. ageismus, což je „apriorní vyřazování starších lidí z různých aktivit, z činností, které vyžadují zvýšenou odpovědnost, pozornost nebo z vedoucích a nadřízených pozic pod dojmem, že nebudou schopni kvalifikovaně rozhodovat a adekvátně jednat. Způsoben je pocitem, že stáří je nemoc, respektive že staří lidé už na většinu věcí prostě nestačí“.¹⁶⁶ Zvláštním případem ageismu, který má opačné důsledky, je tzv. gerontokracie, což je případ, kdy kariérního postupu dosahují starší lidé, a to jak profesně, tak i kalendářně starší; jde tedy v podstatě o diskriminaci mladších. U nás se tento princip uplatňoval především v době komunistického režimu.¹⁶⁷

Jak již bylo výše zmíněno, k diskriminaci může dojít i z důvodu nízkého věku, ale celospolečenským problémem je především diskriminace starších osob. Nejde pouze o osoby v důchodovém věku, ale také o osoby mladší.

Věk je něco, co jednotlivec nemůže ovlivnit svými vlastními silami, je to biologicky dané. Diskriminace bývá často ospravedlňována tím, že je správné, aby starší pracovníci uvolnili místa těm mladým. Ale diskriminace osob starších z důvodu jejich věku je

¹⁶⁵ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 69 – 71.

¹⁶⁶ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Ageismus>.

¹⁶⁷ JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. Praha : Portál, s.r.o., 2003, s. 69.

odlišná od diskriminace osob mladších na základě jejich mládí. Postupem času, mladí lidé stárnou a zbaví se diskriminaci z důvodu jejich mládí. Osoby, které byly diskriminovány z důvodu svého stáří, nemohou daným stereotypům, hmotnému znevýhodnění a sociálnímu vyloučení nikdy uniknout. Navíc se diskriminace starších osob někdy velice úzce může prolínat s diskriminací na základě pohlaví nebo zdravotního postižení. Ve většině případů je otázka věku naprosto legitimní, a to z důvodu, že mladí pracovníci podléhají zvláštní ochranné legislativě.¹⁶⁸

Pokud jde o zaměstnávání starších osob, jsou zaměstnavatelé skeptičtí k jejich neschopnosti adaptovat se a být flexibilní tak, jako mladí pracovníci. Na druhé straně by ale měl být zaměstnavateli zohledněn fakt, že starší lidé možná nejsou tak agresivní, jako mladí, kteří právě ukončili studium, mají neocenitelné zkušenosti a také jistou životní zralost.

S dosažením určitého věku je spojena neschopnost pracovat a být výdělečně činný. V tom okamžiku nastupují dávky sociálního zabezpečení, ale je také třeba respektovat rozhodnutí těchto starších lidí, aby pracovali, pokud mohou a chtějí. Je tedy na individuálním rozhodnutí, zda do důchodu odejdou či nikoli.¹⁶⁹ Stáří samo o sobě nepředstavuje žádné zvláštní znevýhodnění, neexistuje ani žádná právní úprava, která by poskytovala starším osobám, respektive seniorům zvláštní ochranu pracovněprávních vztahů, musí s nimi být zacházeno stejně jako s jinými zaměstnanci. Jediným prostředkem jejich ochrany je zákaz jejich diskriminace.

Pokud se mluví o diskriminaci na základě věku, je nezbytné zde zahrnout také ochranu dětí při práci. Zákaz vykonávání dětské práce je jedno z nejstarších opatření jakéhosi ochranného zákonodárství. Pokud jde o ochranu dětské práce, začala být prosazována v 18. století,¹⁷⁰ a ochrana mladistvých při práci se začala objevovat v právních předpisech ve století 20. Již v roce 1919 byla na půdě Mezinárodní organizace práce přijata konvence o minimálním věku, kterého musí děti dosahovat, aby mohly

¹⁶⁸ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007, S 58.

¹⁶⁹ TROSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. S. 87 – 88.

¹⁷⁰ Např. u nás Josef II. zakázal práci dětem do 10 let.

vykonávat práci v průmyslu. V evropském regionu byl pak minimální věk dítěte pro práci stanoven na 15 let.¹⁷¹

5.3.1. *Judikatura*

Zde je vhodné uvést případ, který se odehrál v České republice. Jde asi o nejvýznamnější nález ve věci ústavní stížnosti týkající se diskriminace z důvodu věku v zaměstnání. Stěžovatel doc. Ing. J. H., CSc. dostal výpověď ze svého zaměstnání na Úřadu vlády z důvodu restrukturalizace. V té době dosáhl 59 let věku. Od samého počátku namítal, že jde o diskriminaci na základě věku, když byl během restrukturalizace shledán nadbytečným. Jak se ukázalo, v naprosté většině byly propuštěny osoby starší 50 let a přijaty osoby, jejichž věkový průměr byl 28 let a méně. Obecné soudy ale vycházely ze statistiky celého Úřadu vlády, kde nebyla zřejmá žádná diskriminace. Nejvyšší soud pak dovolání odmítl, jelikož podle jeho názoru nemělo právní význam. V souvislosti s výkladem § 133a OSŘ Nejvyšší soud také uvedl, že stěžovatel v době, kdy mu byla dána výpověď pro nadbytečnost, nesplňoval požadovanou kvalifikaci, která byla Úřadem stanovena, pro přijímání uchazečů na volná místa a stěžovatel tak důkazní břemeno ohledně tvrzené diskriminace neunesl. Ústavní soud pak vyzdvihl význam čl. 1 Listiny základní práv a svobod a princip rovnosti tam vyjádřený pro celý právní řád. Princip rovnost je nutné považovat za ohnisko ústavního pořádku ČR a je také stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci práva.

Klíčem k úspěchu stěžovatele byl čl. 36 Listiny, jelikož obecné soudy špatně aplikovaly § 133a odst. 1 OSŘ. Ústavní soud poté stanovil, že toto ustanovení neznamená, že žalující strana může ignorovat svou obecnou důkazní povinnost, jelikož k procesnímu úspěchu žalobce v těchto případech nestačí pouze jeho přesvědčení, že k diskriminaci opravdu došlo, ale je potřeba tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich tvrzené nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Pak je povinností soudu, než je toto tvrzení vyvráceno druhou stranou, vycházet z domněnky, že zacházení bylo diskriminující. Pak je na žalovaném, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo a se všemi zaměstnanci bylo ve

¹⁷¹ TOMEŠ, I.; KOLDÍNSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003, s. 193 – 194.

stejně nebo srovnatelné situaci zacházeno stejně. Provádět organizační změny, které se mohou promítnout i do personálního obsazení, je volbou každého zaměstnavatele, ale je nezbytné, aby nedocházelo k rozlišování osob, jichž se změny dotknou, podle kritérií, která jsou nepřijatelná a zapovězená Listinou. Z nálezů Ústavního soudu vyplývá povinnost obecného soudu přenést důkazní břemeno a poté ve fázi, kde dochází k dokazování opaku, je povinen posoudit i to, zda nově stanovená kritéria pro zastávání dané pozice, z níž je dáována výpověď, nebyla vytvořena účelově. Vytvořením takovýchto umělých požadavků nelze legitimovat rozlišování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.¹⁷²

Staršího zaměstnance je možné propustit, ale jen tehdy, pokud např. pracuje pomalu nebo nemá kvalifikaci, která je k výkonu dané činnosti potřebná, ale nemohu jej propustit jen proto, že je starý.

5.4. Diskriminace z důvodu zdravotního postižení

Možnost zdravotního postižení, a to jak vrozeného, z důvodu úrazu nebo s přibývajícím věkem, se týká všech členů naší společnosti. Zdravotní postižení je široký pojem, který zahrnuje velké množství odchylek a je stavem déletrvajícím či trvalým a jeho charakter může být mentálního i fyzického rázu.

Pokud jde o antidiskriminační úpravu v této oblasti, jde o úpravu poměrně novou, a to jak u nás, tak v celosvětovém měřítku. Dříve byla tato problematika ponechána k úpravě jednotlivým národním právním řádům a byla řešena prostřednictvím sociálního zabezpečení.¹⁷³

Je zřejmé, že osoby se zdravotním postižením mají mnohem menší šanci najít své uplatnění na trhu práce než osoby, které netrpí žádným takovým postižením. V důsledku jejich zdravotního stavu mají sníženou aktivitu nebo mají vysokou absenci

¹⁷²Čerpala jsem z <http://www.jinepravo.blogspot.com/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>.

¹⁷³ FREDMAN, s. *Antidiskriminační právo*. Praha : Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 57.

z důvodu návštěvy lékaře nebo z důvodu nemocí s postižením spojených a jejich stav vyžaduje úpravu pracoviště. Osoby se zdravotním postižením se na celkové zaměstnanosti podílejí přibližně s 2,8%, ale na míře nezaměstnanosti mají podíl 16,5%. Právní úprava dnešních států se uchyluje k řešení problému s nezaměstnaností zdravotně postižených formou pozitivních diskriminací nebo se snaží vyrovnat nevýhody pramenící ze zaměstnání těchto osob – např. úpravou pracovišť nebo zvýhodněným daňovým zákonodárstvím.¹⁷⁴

5.4.1. *Judikatura*

Významný je rozsudek ve věci Navas,¹⁷⁵ pokud jde o vymezení pojmu zdravotního postižení. Předmětem v této věci bylo propuštění paní Navas z důvodu jejích častých absencí v zaměstnání zapříčiněných její trvajícím nemocí. Cílem Směrnice Rady č. 2000/78/ES je bezesporu vytvoření jakéhosi obecného rámce pro zákaz diskriminace na základě diskriminačních důvodů v ní vyjmenovaných. Zdravotní postižení musí být chápáno jako omezení, které vyplývá z fyzických a psychických postižení, které zabraňuje nebo ztěžuje růst osoby v profesní sféře, ale zároveň musí být odlišeno od nemoci. Je tedy zřejmé, že definice zdravotního postižení směřuje na situace, kde ztížení uplatnění osoby je dlouhodobé. Z tohoto důvodu propuštění zaměstnance z důvodu jeho nemoci nespadá do ustanovení Směrnice a to je důvod, proč se nejedná o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Zákaz diskriminace se vztahuje i na situaci, kdy je zaměstnanec propuštěn z pracovního poměru a toto propuštění není ospravedlnitelné nedostatkem kvalifikace či neschopností osoby vykonávat základní činnost jeho práce právě s ohledem na cíl výše zmiňované Směrnice zajistit lidem se zdravotním postižením odpovídající umístění na trhu práce.

¹⁷⁴ JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002, s. 5ž – 57.

¹⁷⁵ C – 13/05 Sonia Chacon Navas v. Eurem Colectivdades SA.

5.5. Diskriminace z důvodu náboženství

S otázkou diskriminace z důvodů náboženství jsou úzce spojeny také jiné otázky: svobody náboženství, rovnosti a diskriminace a ochrany menšin. Existuje tedy tzv. dvojí náboženská svoboda, a to pozitivní a negativní. Pozitivní svoboda je svoboda jednotlivce mít a vyznávat náboženství a víru na veřejném prostranství společně s ostatními v jakési rozumné míře. Negativní svoboda je na druhé straně svoboda jednotlivce nebýt podroben žádnému náboženskému nátlaku či přesvědčování. Stát je na druhé straně povinen zdržet se preferování jednoho náboženství před ostatními. Také jakákoli propaganda, zavádění a vnucování náboženství státem je zakázáno. Takovéto pojetí je všeobecně přijímáno v mnoha západních zemích, jako je Německo, Spojené státy a také Česká republika.¹⁷⁶

„Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání je zaručena, každý má právo změnit své náboženství nebo víru nebo být bez náboženského vyznání.“¹⁷⁷ Z toho je také možné vyvodit, že může dojít k diskriminaci také proto, že je jedinec bez náboženského vyznání či víry.

Pokud jde o zaměstnávání osob, které jsou silněji nábožensky založené, nemusí jít o nevýhodu, většinou se jedná o zodpovědné zaměstnance, a pokud jde o povinnosti, které jsou spojené s jejich vyznáním, jako jsou přestávky na modlení, je možné pro to využít pružnou pracovní dobu nebo neplacené volno. A jakékoliv omezení může pak považovat za diskriminaci.

V dnešní době, kdy se na území České republiky nacházejí obyvatelé, kteří vyznávají různá náboženství a víry, je pravděpodobnější, že k diskriminačnímu jednání opravdu dojde. Přitom *„Každý má právo svobodně projevat své náboženství nebo víru buď sám nebo společně s jinými, soukromě nebo veřejně, bohoslužbou, vyučováním, náboženskými úkony nebo zachováváním obřadů“.*¹⁷⁸

¹⁷⁶ BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KHÜN, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, s 285 – 286.

¹⁷⁷ čl. 15 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

¹⁷⁸ Čl. 16 listiny základních práv a svobod.

5.5.1. Judikatura

S vyznáváním některých náboženství či víry souvisí také jisté oblékání nebo vnější znaky pro toto jedno náboženství či víru charakteristické. Častým problémem se zde jeví např. nošení muslimského šátku zaměstnance, pokud zastává veřejnou funkci či je zaměstnancem státu. Touto otázkou se zabýval Německý spolkový ústavní soud v případě učitelky, která vyznává muslimskou víru, ze Spolkové země Bádensko – Württenbersko. Učitelé škol v této zemi jsou řazeni do kategorie státních zaměstnanců, a aby mohl dojít k jmenování uchazeče státním zaměstnancem, je potřeba, aby splňoval podmínky, které jsou pro jmenování nezbytné. Školský úřad ve Stuttgartu stanovil jako jednu z osobních podmínek muslimské učitelky, že muslimský šátek nosit nebude a Spolkový ústavní soud rozhodl, že „šátek není, na rozdíl od křesťanského kříže [...] sám o sobě náboženským symbolem. Srovnatelného působení se mu dostává teprve v souvislosti s osobou, která jej nosí a jejím chováním [...] šátek může být zkratkou pro vysoce rozdílné výroky [...] V současné době je šátek stále silněji vnímán jako symbol islámského fundamentalismu, který vyjadřuje vymezení se vůči hodnotám západní společnosti, jako je seburčení jednotlivce a obzvlášť emancipace ženy“. Otázkou je tedy, jak je šátek vnímán okolím a zda na základě tohoto pak jeho nošení zakázat, či ne. Jestliže by šátek vyvolával strach, je možné jeho nošení zakázat. Sice tak dochází k omezení pozitivního práva jednotlivce demonstrovat své náboženské vyznání, ale dochází k zachování sociálního smíru a projevuje se negativní právo ostatních jednotlivců nebyť omezován ve své náboženské svobodě.¹⁷⁹

Dalším problémem, který může být spojen s vyznáváním náboženství či víry, je otázka slavení svátku. Případ, kdy skupina muslimů¹⁸⁰ byla potrestána za to, že si vzala den volna z práce, aby mohla oslavit svátek Íd al-adhá.¹⁸¹ Jejich stížnost na diskriminaci z důvodu příslušnosti k etnické menšině neuspěla, jelikož se Tribunál usnesl, že muslimové jsou uskupením náboženským a není možné s nimi nakládat jako s uskupením etnickým. Museli ale prokázat nepřímou diskriminaci z důvodu rasy. V jejich zaměstnání pracovalo větší množství Asijců s muslimským vyznáním, a proto

¹⁷⁹ BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KHÜN, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 293 – 294.

¹⁸⁰ Případ J. H. Walker v Hussain [1996], IRLP II (EAT).

¹⁸¹ Jde o náboženský svátek, který slaví muslimové a drúzové. Jde o formu oběti jako připomínku na Ibrahiovu oběť berana Bohu. Lidé se modlí a oběťují zvířata, především kozy a ovce.

také slavení výše zmíněného svátku vylučovala více muslimů než bělochů. V tomto případě stěžovatelé uspěli, ale bylo třeba prokázat, že mezi Asijci je více muslimů než mezi bělochy a zaměstnavatel má možnost ospravedlnit nerovnost podnikatelskými důvody.

6. PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

6.1. Právní prostředky ochrany

Součástí zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou také právní prostředky ochrany, které mají pomáhat obětem diskriminace a před takovým jednáním chránit. Jedna z možností je obrátit se s porušováním práva nebo povinností na soud, který pak prostřednictvím své rozhodovací činnosti dotvází antidiskriminační právní úpravu a poskytuje jí tak jistou faktickou vynutitelnost. Právní prostředky ochrany před diskriminací je možné rozdělit do tří skupin, které zohledňuje též antidiskriminační právní úprava Evropské unie, a proto je jejich implementace z určité části nezbytná v rámci vnitrostátních právních řádů členských států.

Prvním prostředkem je možnost zřízení speciální instituce, která má ve své náplni podporovat rovné zacházení a boj proti diskriminaci. Jejím úkolem je také provádět prevenci a pomoc obětem diskriminačního jednání, a to před, nebo i během soudního nebo jiného řízení. Dalším velmi důležitým prostředkem je zajištění přípustnosti soudního, správního nebo jiného řízení, v němž se může osoba, která se stala obětí diskriminace, domáhat ochrany vydáním individuálně závazného rozhodnutí. Tou třetí a zároveň poslední skupinou prostředků právní ochrany před diskriminací je provádění tzv. pozitivních či akčních opatření, jejichž účelem je v konečném výsledku, i přes určitou, ale oprávněnou diskriminaci, dosáhnout větší míry rovnosti.¹⁸²

Pokud dojde k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení, nebo zákazu diskriminace, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen,¹⁸³ právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. To je upraveno v § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Odst. 2 tohoto paragrafu upravuje situaci, kdy by nestačila náprava uvedená v odst. 1, a to především proto, že diskriminačním

¹⁸² DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : BMSS – Start, 2009, s. 62.

¹⁸³ Většinou půjde o osobu zaměstnance.

jednáním byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo také její vážnost ve společnosti. Poškozená osoba má také navíc právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. A odst. 3 pak doplňuje odst. 2 tím, že v něm upravuje způsob určení výše náhrady, která má být poskytnuta podle odst. 2., a to tak, že výše této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti újmy, která vznikla, a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Je vhodné se zde zmínit o tzv. obráceném důkazním břemenu¹⁸⁴, což je princip, který se v těchto druzích sporů uplatňuje. Pokud jde o spory v pracovněprávních vztazích a diskriminaci nebo nerovné zacházení v nich, je zvýhodněna strana žalobce, která není povinna dokázat, že vůči ní došlo k diskriminačnímu jednání, ale je povinna poskytnout důkazy, které potvrdí jí tvrzené skutečnosti, že k diskriminačnímu jednání došlo, a poté je již na straně žalované, aby prokázala, že nejednala diskriminačně.

6.2. Jiné orgány poskytující pomoc při diskriminaci

V § 11 antidiskriminačního zákona najdeme ustanovení, kterým jsou upraveny jiné orgány, které jsou také důležité pro ochranu obětí před diskriminací. V odst. 1 je vymezeno, že ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba, která byla založena na ochranu práv obětí diskriminace nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedena ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhu a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Podle odst. 2 jsou tyto právnické osoby také povinny podávat zprávy úřadům, které vykonávají kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly nebo také podněty k zahájení správního řízení.

¹⁸⁴Bylo zde mnoho odpůrců tohoto principu a to z důvodu, že zakládá nerovnost stran, nicméně Ústavní soud rozhodl, že tzv. obrácené důkazní břemeno principu rovnosti stran sporu neodporuje a jeho zakotvení v § 133a občanského soudního řádu je v souladu s právem, protože daná nerovnost je zde objektivně a rozumově zdůvodněna.

Jde o pomocné orgány, které doplňují činnost Veřejného ochránce práv. Na rozdíl od Veřejného ochránce práv ale tyto organizace disponují nejen odborníky z oblasti práva, ale také z oblasti psychologie, lékařství, sociologie aj., a to proto, že boj s diskriminací se neodehrává jen v rovině práva, ale převážně v rovině mezilidských vztahů.¹⁸⁵

6.3. Veřejný ochránce práv

Druhá část antidiskriminačního zákona se nazývá „Změna zákona o veřejném ochránci práv“, a to proto, že paragrafy této části mění a doplňují zákon č.349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv ve znění pozdějších předpisů.

Jelikož několik směrnic Rady uložilo povinnost členským státům, aby si určily subjekt nebo několik subjektů pověřených podporovat princip rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě rasy, etnického původu či pohlaví. Může jít o orgány, které jsou již pověřeny ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni nebo může jít o instituce nově vytvořené, ale to není ze strany Evropské unie vyžadováno. Taková instituce by měla zprostředkovávat pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti. Po dlouhých diskusích byl na území České republiky¹⁸⁶ vybrán Veřejný ochránce práv a jeho kancelář a tato jeho nová pravomoc byla provedena antidiskriminačním zákonem a tím novelizuje znění stávajícího zákona o Veřejném ochránci práv.

Veřejný ochránce práv by tedy měl vykonávat působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. V zákoně č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv byl do ustanovení § 1 vložen nový odstavec 5, který právě stanoví povinnost ochránce vykonávat působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před

¹⁸⁵ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : BMSS – Start, 2009, s. 64.

¹⁸⁶ Stejně jako například v Švédsku, Finsku nebo Norsku.

diskriminací a tento odstavec § 1 zároveň odkazuje na znění antidiskriminačního zákona.¹⁸⁷

Podstatným doplněním je také doplnění § 21b, který se vkládá za § 21a.

V něm je upravena činnost ochránce, který má přispívat 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 tímto účelem tedy:

- 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.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

¹⁸⁸ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, srov. s § 21b.

7. PRÁVNÍ ÚPRAVA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICĚ A VE SPOJENÝCH STÁTECH AMERICKÝCH

7.1. Česká republika

Sexuální obtěžování je považováno za zvláštní formu diskriminace. Nicméně toto pojetí je dosti nové. Dříve byla tato problematika v rámci Evropské unie upravena právně nezávaznými dokumenty např. ve formě prohlášení.¹⁸⁹ Tato forma úpravy ovšem v praxi ukázala, že není moc zdařilá, jelikož sexuální obtěžování nebylo potlačeno a případů této formy diskriminace neubývalo. Dalším problémem této úpravy byla absence jakékoli možnosti ochrany. Z těchto důvodů bylo rozhodnuto, že další právní úprava sexuálního obtěžování bude formou závazného dokumentu. K tomu také došlo Směrnicí Rady 2002/73/ES, která ve svém čl. 2 vymezila definice jednotlivých druhů diskriminace, mezi nimi také obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování, které zde byly výslovně uznány za diskriminaci na základě pohlaví. Toto pojetí sexuálního obtěžování se dostalo i do českého právního řádu a jednalo se tak o první úpravu pojmu sexuálního obtěžování, a to v rámci harmonizační novely zákoníku práce.¹⁹⁰ Tato úprava, jak ukázala praxe, trpěla mnoha nedostatky, které se odrážely i v procesních otázkách, především v možnosti využití tehdejší úpravy tzv. obráceného důkazního břemene. Stávající nejasnosti a problémy byly vyřešeny následnou novelou zákoníku práce z roku 1965, a to tzv. euronovelou provedenou zákonem č. 46/2004 Sb.,

¹⁸⁹ Konkrétně např. Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování.

¹⁹⁰ Novela zákonem č. 155/2000 Sb., zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Konkrétně pak v § 7 odst. 2. Je stanoveno: „*Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňuje výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů*“.

kteřá již upravovala, že sexuální obtěžování, obtěžování z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů je považováno za diskriminaci.¹⁹¹

Nový zákoník práce¹⁹² již ve svých ustanoveních neupravuje definici jednotlivých pojmů. Ale odkazuje na zvláštní zákon.¹⁹³ S přijímáním tohoto zákona byly spojeny dlouhé průtahy, které zapříčinily mezeru v zákoně v mezidobí, kdy nový zákoník práce odkazoval na neexistující zákon a jediná definice pojmu sexuálního obtěžování, byla v zákoně o zaměstnanosti.¹⁹⁴

Sexuálním obtěžováním se nejčastěji rozumí určitý nátlak v sexuální oblasti. Tento nátlak se může projevat v různých formách od sexuálních hrátek, flirtování nebo nabídky až po jejich realizaci. V některých případech se může jednat i o chování, které v určitých případech s ohledem na jeho intenzitu nese znaky trestné činnosti. Formy sexuálního obtěžování mohou být různé, a to ve formě verbální, neverbální či fyzické a může se odehrávat nejen při samotném výkonu práce, ale také při cestě do zaměstnání, o přestávkách v zaměstnání, na služebních cestách, ale také již při pohovoru, ve kterém se kandidáti ucházejí o zaměstnání.¹⁹⁵

V České republice se oběti sexuálního obtěžování proti tomuto chování v zaměstnání nebrání především ze strachu o ztrátu zaměstnání a také kvůli projednávání takto intimních věcí na veřejnosti. Prvním případem našich obecných soudů, kde se jednalo o rozhodování, zda došlo, či nedošlo k sexuálnímu obtěžování, byl případ řidičky tramvaje, paní Terezie Štorkánové, v roce 2003. Paní Štorkánová tvrdila, že kontrolor dopravního podniku se jí intimně dotýkal. Podle mínění soudu nešlo o sexuální obtěžování, i když zřejmě šlo o chování nevhodné a odporující dobrým mravům, které mohlo být žalobkyní vnímáno jako urážlivé. Jde ale o průlomový případ z oblasti sexuálního obtěžování v České republice.¹⁹⁶

¹⁹¹ ŠEBESTA, K. *Diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na sexuální obtěžování*. Univerzita Karlova v Praze, Práce posluchačů právnické fakulty, 2010, s. 19 – 21.

¹⁹² Zákon č. 262/2006 Sb.

¹⁹³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů (antidiskriminační zákon).

¹⁹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb.

¹⁹⁵ ŠEBESTA, K. *Diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na sexuální obtěžování*. Univerzita Karlova v Praze, Práce posluchačů právnické fakulty, 2010 s. 125 – 126.

¹⁹⁶ ŠEBESTA, K. *Diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na sexuální obtěžování*. Univerzita Karlova v Praze, Práce posluchačů právnické fakulty, 2010, s. 120.

Pokud jde o případy řešené v rámci Evropské unie týkající se sexuálního obtěžování, je možné zde zmínit rozhodnutí ve věci Fogarty v. Spojené království. Tento případ jsem zmínila již výše, ovšem v souvislosti s jinou formou diskriminace, a to pronásledováním, kterého se podle názoru stala paní Mary Fogarty proto, že uspěla ve věci sexuálního obtěžování. Paní Mary Fogarty, která byla zaměstnaná na velvyslanectví USA v Londýně, podala žalobu k pracovnímu soudu ve Velké Británii na vládu Spojených států. Ve své žalobě tvrdila, že se stala obětí sexuálního obtěžování ze strany svého nadřízeného a její propuštění bylo výsledkem zhoršených vztahů, které ze sexuálního obtěžování vyplynuly. USA se zde nedovolávala imunity, soud žalobě vyhověl a strany se dohodly na odškodnění ve výši 12 000 liber.¹⁹⁷

7.2. Spojené státy americké

Ve Spojených státech americký je definováno sexuální obtěžování ve směrnici vydané EEOC¹⁹⁸ jako nevíтанé sexuální náznaky, žádosti o sexuální služby a jiné formy chování verbálního nebo fyzického charakteru, které mají sexuální povahu¹⁹⁹ a je rozděleno do jakýchsi dvou skupin podle toho, jak se sexuální obtěžování projevuje:

- a) jde o sexuální obtěžování „quid pro quo harassment“ aneb něco za něco, v tomto případě např. sex za práci, sex za povýšení atd.;
- b) dalším typem sexuálního obtěžování je „hostile environment harassment“, což je chápáno jako nepříjemné prostředí, zde tedy např. pouštění porna v pracovním prostředí, vyvěšování plakátů z časopisu Playboy na WC nebo nemístně sexuálně laděné vtipy nebo nepříjemné a sexuální dotyky atd.;

Pokud jde o historii právní úpravy pojmu sexuálního obtěžování, není potřeba se vracet do velmi vzdálené historie, ale jen do roku 1964. Z tohoto roku totiž pochází norma The Civil Rights Act, v jejíž Titule (Hlavě)VII, sice nenajdeme definici sexuálního

¹⁹⁷ <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html#teta>.

¹⁹⁸ Equal Employment Opportunity Commission.

¹⁹⁹ Doslovná citace zní: „*unwelcome sexual advances, request for sexual favors, and other verba lor physical conduct is of a sexual nature*“.

obtěžování nebo jeho nepřipustnost, ale byl zde stanoven zákaz diskriminace na základě pohlaví v zaměstnání. Také zaměstnavatel a jiné organizace, které se zaměstnáváním souvisí, nesmí nikoho diskriminovat z dalších diskriminačních důvodů, jako je rasa, barva pleti, náboženství a další.

V následujících letech nároky ze sexuálního obtěžování, které byly předkládány soudům, byly soudy odmítány s odůvodnění, že ustanovení Title (Hlavy)VII se na sexuální obtěžování nevztahuje. Až v polovině sedmdesátých let 20. St. začaly soudy uznávat sexuální obtěžování jako jistou formu diskriminace na základě pohlaví, tak jak je upraveno ve zmíněném Title (Hlavě)VII. Na základě této změny v rozhodování soudů bylo přijetí směrnice EEOC z roku 1990, která obsahovala úpravu zákazu sexuálního obtěžování, mnohem průchodnější. Tato směrnice tak stanovila, že obtěžování na základě pohlaví, je porušením Titul (Hlavy)VII.²⁰⁰ Pak je zde definováno, co je sexuální obtěžování. I přesto se tato úprava jevila soudům jako nejasná, především v otázkách jaké chování představuje sexuální obtěžování a co je nesnesitelné/nepřátelské prostředí.

Zde je vhodné zmínit první rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ve věci sexuálního obtěžování z roku 1986, a to *Meritor Saving Bank v. Vinson*. V tomto případě zaměstnankyně tvrdila, že údajně byla nucena k sexu se svým nadřízeným ze strachu, že ztratí své pracovní místo, když odmítne. Důkazy prokázaly, že její postup v bance byl díky jejím schopnostem a kvalifikaci, že si nikdy na chování svého nadřízeného nestěžovala a k ukončení jejího pracovního poměru došlo na základě dlouhé absence z důvodu nemoci. Soud rozhodl, že i přesto má žalobkyně vůči svému bývalému zaměstnavateli nárok, a to na základě nepřátelského prostředí v zaměstnání. Soud dále stanovil, že aby bylo sexuální obtěžování žalovatelné, musí být „natolik závažné nebo vše prostupující, aby změnilo podmínky v zaměstnání a vytvořilo prostředí v zaměstnání, které je zaměstnancem vnímáno jako urážlivé“.²⁰¹ V tomto případě podle názoru soudu bylo chování zaměstnavatele natolik závažné, že vytvořil nepřátelské prostředí „hostile environment harassment“ a soud ještě dodal, že je žalobkyně, v právu vůči bývalému zaměstnavateli i za sexuální obtěžování formou „quid pro quo“. Případ

²⁰⁰ Přesné znění je „*harassment on the basis of sex i violation of Title VII.*“

²⁰¹ Přesné znění je „*sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of [the victim's] employment and create an abusive working environment.*“

Meritor byl zásadní ve věci sexuálního obtěžování a uzákonil oba typy sexuálního obtěžování, jak „quid pro quo“, tak „hostil environment harassment“. Také odmítl tvrzení, že k sexuálnímu obtěžování mezi žalobcem a žalovaným nemůže dojít, když je sexuální vztah dobrovolný.

Dalším stěžejním případem je případ Harris v. Forklift System, Inc. z roku 1993. V tomto případě paní Theresa Harris byla manažerka, která tvrdila, že se stala obětí opakovaných sexuálních narážek ze strany prezidenta společnosti až do okamžiku, kdy byla nucena dát výpověď. Otázkou, kterou se soud zabýval, bylo, zda zaměstnankyně (tedy strana žalobce) musí prokázat hmotnou psychickou újmu, nebo zda urážlivé a obtěžující chování je dostačujícím pro prokázání „hostil environment harassment“.

Než soud pokračoval v tomto případě, bylo nezbytné, aby vyložil, co je považováno za přípustné chování, které je pouze jakýmsi útokem a chováním, které je potřebné k tomu, aby byla způsobena psychická újma. Podle soudu musí tedy být obtěžování natolik závažné a všudypřítomné, aby vytvořilo prostředí, které objektivně normální člověk může považovat za nepřátelské a urážlivé a které je subjektivně vnímáno údajnou obětí za urážlivé. Důkaz psychické újmy může být relevantní pro stanovení, zda chování takovéto podmínky splňuje, ale není nezbytně nutný. Musí být zohledněny všechny okolnosti, včetně frekvence diskriminačního jednání, jeho krutost, zda je takové jednání psychicky zstrašující a ponižující, nebo pouze projev útoku, a jestli to nepřiměřeně zasahuje do výkonu práce zaměstnance. Případ Harris rozšířil právní úpravu sexuálního obtěžování tím, že zjednodušil žalující straně dokazování újmy, která jí při sexuálním obtěžování vznikla.

Dalším významným je případ Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., kde nejvyšší soud USA řešil první případ sexuálního obtěžování mezi osobami stejného pohlaví. Soud v této věci rozhodl, že sexuální obtěžování mezi osobami stejného pohlaví je stejně jako sexuální obtěžování mezi osobami opačného pohlaví, porušením Title (Hlavy) VII. Soud stanovil, že obtěžující chování nemusí být založeno na sexuální touze, aby šlo o diskriminaci na základě pohlaví

Případ, který změnil právní úpravu problematiky sexuálního obtěžování pokud jde o odpovědnost zaměstnavatele, byl Foragher v. Boca Raton a Burlington Industries Inc v.

Ellerth. Zde oba, jak Foragher, tak Burlington Industries, Inc, kteří jsou zaměstnavateli, jsou zprostředkovaně odpovědní za případy, kdy dojde k sexuálnímu obtěžování zaměstnance osobou nadřízenou, a to i přesto, že toto jednání zaměstnavatel neschválil a jejich interní předpisy sexuální obtěžování výslovně zakazují. Avšak Nejvyšší soud USA v obou těchto případech z roku 1998 rozhodl, že zaměstnavatelé se mohou proti nadřízenému pracovníku, v případě, že z jeho strany dojde k sexuálnímu obtěžování zaměstnanců, bránit, a to tak, že prokáží zda za a) zaměstnavatel projevil dostatečnou snahu, aby se zabránilo jakémukoli sexuálnímu obtěžování a b) že zaměstnanec, který je zde žalobcem, nedokázal bez rozumného zdůvodnění využít jakékoli preventivní nebo nápravné opatření poskytované zaměstnavatelem, anebo nedokázal zabránit újmě, která mu vznikla, i když mohl. I přesto ale Nejvyšší soud USA rozhodl, že není možné využít tyto dvě možnosti obrany zaměstnavatelů vůči chování nadřízeného, kdy obtěžování nadřízeným vyvolá situaci, jako je propuštění z pracovního poměru, degradování nebo přeložení na jinou práci.

Dalším z prvních případů je případ Clark county School district v. Breeden. Nejvyšší soud USA zde prvně zúžil úpravu ustanovení Title (Hlavy)VII v oblasti sexuálního obtěžování. Zaměstnankyně tvrdila, že se jí nadřízený pomstil za to, že nahlásila, že tento nadřízený vytvářel sexuálně orientované značky a označení. V tomto případě Soud rozhodl, že aby bylo sexuální obtěžování žalovatelné, musí být dostatečně urážlivé a kruté, musí to být víc než škádlení, úsečné poznámky nebo ojedinělý incident, pokud ovšem tento incident nebyl extrémně závažný. Příklad ukázal, že Soud musí být opatrný při hledání jakési rovnováhy v případech sexuálního obtěžování, při určování toho, co představuje „hostil environment harassment“.

I přesto, že Nejvyšší soud USA má poslední slovo v případech sexuálního obtěžování, soudní spory prokazují, že stále existují neobjasněné otázky v souvislosti s touto formou diskriminace na základě pohlaví.

Otázkami, které normy se uplatní v případech sexuálního obtěžování, zda „běžný člověk“²⁰² by měla být spíše žena, nebo muž. Také, zda zaměstnavatelé mohou být odpovědní za „zprostředkované sexuální obtěžování“,²⁰³ tedy za sexuální obtěžování

²⁰² Tedy „reasonable person“.

²⁰³ Tedy „second hand sexual harassment“.

nezaměřené přímo na žalobce. Další neobjasněnou otázkou je také, zda sexuální obtěžování je situace, kdy nadřízený vytvoří „hostil environment“ stejně pro oba, tedy muže a ženy. Toto je v dnešní době jen pár okruhů otázek v oblasti sexuálního obtěžování, na které nejsou známy jasné odpovědi.

Pokud jde tedy o právní úpravu sexuálního obtěžování ve Spojených státech amerických, nelze zde hovořit o naprosto vymezené úpravě této formy diskriminace v pracovněprávních vztazích, z hlediska úpravy v právních normách, které jsem výše uvedla. Z důvodu, že je sexuální obtěžování chápáno jako problém každodenního života a je možné se s ním setkat ve vztazích různého charakteru, je právní úprava pojata tak, aby byla ochrana před diskriminací zajištěna ve všech těchto možných vztazích, nejen v těch pracovněprávních. Z právní úpravy, ale také z judikatury soudů vyplývá, že ve Spojených státech amerických, že zaměstnavatel je ten, kdo má bojovat proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

Pokud jde o množství soudních sporů ve Spojených státech amerických, které řeší problémy v oblasti sexuálního obtěžování, není to stejné jako u nás v České republice. Oběti sexuálního obtěžování zde nechtějí, aby jejich případ byl probírán na veřejnosti, a mají především strach ze ztráty práce, naopak, ve Spojených státech amerických může být veřejnost faktorem, díky němuž je zvýšeno odškodnění osobě, pokud se prokáže, že tato osoba se opravdu stala obětí sexuálního obtěžování.

ZÁVĚR

Je možné říci, že problematika diskriminace, a to nejen v pracovněprávních vztazích, ale i ve vztazích jiných, do kterých vstupujeme v průběhu života, se v dnešní multikulturní společnosti objevuje stále častěji. Základem pro každé diskriminační jednání jsou menší či větší rozdílnosti, kterými se liší některé většinou menšinové skupiny od těch většinových. Není však pravidlem, že diskriminovanou skupinou musí být vždy skupina, která je označována za menšinovou. Jako příklad je zde možné uvést diskriminaci z důvodu pohlaví, kdy jde především o diskriminaci žen, a ty jistě není možné v obecné rovině za menšinu označit.

Principy rovného zacházení a zákazu diskriminace prostupují celým právním řádem, ale má práce je zaměřena na tyto zásady v oblasti pracovněprávních vztahů a také služebních poměrů. Zaměřila jsem se na některé skupiny osob, které z hlediska diskriminačního vykazují jisté diskriminačními znaky, jako je pohlaví, věk, náboženství, etnický původ, rasa a také zdravotní postižení. V dalších kapitolách jsem se zaměřila také na prostředky ochrany před diskriminací a srovnání sexuálního obtěžování jako druhu diskriminace u nás v České republice a ve Spojených státech amerických.

Obecný zákaz diskriminace je možné nalézt již v Listině základních práv a svobod. První zmínky o zákazu jakékoliv diskriminace především dohledáme v mnohých dokumentech mezinárodního práva, které byly prostředkem k ochraně lidských práv a svobod a to bez rozdílu.

Pro naši současnou národní právní úpravu je naprosto nezbytné, jakým způsobem je tato oblast upravena ve směrnících, vydávaných orgány Evropských společenství, nyní orgány Evropské unie. Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace je v současné době upraven obecně v antidiskriminačním zákoně č. 198/2009 Sb., jako zákoně subsidiárním, na který odkazují zvláštní právní předpisy, které neobsahují tuto úpravu samy. Problém ovšem nastal v okamžiku, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce, a to zákon č. 265/2005 Sb., který odkazoval na zákon, který zpracovával antidiskriminační směrnice, tehdy Evropského společenství, dnes Evropské unie, zákon č. 198/2009 Sb., který v té době nebyl ještě přijat z důvodu dlouhého přijímacího procesu. V tomto

období byl zákaz diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů upraven pouze v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Toto se změnilo přijetím již zmiňovaného zákona, a to zákona antidiskriminačního, tedy jeho „minimalistické verze“, která se jevila jako jediná možná politicky průchodná.

Jako velký krok vpřed z hlediska diskriminace žen je nepochybně možné spatřovat v postupném odstraňování zákazu výkonu práce ženami v oblastech, ve kterých jim dříve nebylo dovoleno vykonávat práci, jako je např. práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů či štol. Nynější úprava tedy není zaměřena na zákaz výkonu některých prací ženám, nýbrž se především zajímá o ochranu těhotných žen či kojících matek.

Zajímavá je nyní také aktuální a diskutované téma v Německu o znovuzavedení tzv. ženských kvót, a to především ve státní správě. Z mého pohledu, je vytváření kvót krokem zpět a dosazování žen na pozice, jen z důvodu malého počtu zastoupení ženského pohlaví v jistých funkcích, může vést podle mého názoru ke snížení efektivity a úrovně např. právě státní správy. Obsazování pracovních pozic by mělo probíhat na základě jakéhosi objektivního hodnocení, nikoli aby primárním hlediskem pro splnění podmínek k získání pracovního místa byla příslušnost k ženskému pohlaví.

Je tedy zřejmé, že skupiny žen, které touží po rovnosti v pracovněprávních vztazích a které bojují proti diskriminaci z důvodu pohlaví, postupně dosahují svého cíle. Ale pokud jde o výše zmíněnou situaci, která nyní probíhá v Německu, není to z mého pohledu možné považovat za jakýsi pokrok. Tato forma zajišťování jakési rovnosti žen a mužů, není zajisté cílem ani druhů žen, které neustále usilují o spravedlivé jednání a možnost vykonávat stejnou práci za stejných podmínek jako muži.

Jak je z mého závěru patrné, v pracovněprávních vztazích se nejvíc proměňují podmínky a otázky z hlediska diskriminace na základě ženského pohlaví. A myslím, že tomu ani do budoucna nebude jinak, jelikož ženské pohlaví je u nás tou největší menšinovou skupinou, která čelí problémům spojených s různými druhy diskriminace.

Pokud jde o výběr Spojených států amerických jako komparátora s Českou republikou v oblasti jednoho z druhů diskriminace, a to konkrétně sexuálního obtěžování, zaujala mě především odlišnost přístupu jak ze stran účastníků pracovněprávních vztahů, tak přístup soudů k řešení konkrétních sporů, které jsou ve Spojených státech daleko

běžnější než u nás v ČR. Největší rozdíl spatřuji především v jednání v případě takovéto diskriminace ze strany zaměstnance. Dalo by se říci, že v naší zemi, je tato forma sexuálního obtěžování zaměstnanci vnímána jako selhání či přičítání si podílu viny a řešení těchto sporů soudní cestou považují za ostudu, ale především jim jde bezesporu o strach ze ztráty místa, pokud spor nedopadne v jejich prospěch. Naopak ve Spojených státech je běžnou praxí vyjít s tímto druhem diskriminace na veřejnost a vše řešit soudní cestou.

Závěrem bych ráda dodala, že toto téma je neustále měnící se. K největším změnám jistě došlo vznikem Evropského společenství, nyní Evropské unie a vstupem jednotlivých států do tohoto společenství, které musely své národní právo přizpůsobit tomu evropskému, a to samozřejmě nejen v této oblasti. Domnívám se, že k dalším změnám bude v důsledku neustále se vyvíjející a měnící se společnosti docházet i nadále, bylo by ode mě ale troufalé domýšlet se, zda půjde o změny, které budou znamenat jistý pokrok v této oblasti, nebo naopak budou krokem zpět.

POUŽITÁ LITERATURA

Monografie

- Akademický slovník cizích slov I. Díl : Academia, 1995.
- Aristotelés, Etika Nikomacova. Praha : Petr Rezek 1996.
- Bělecký, M., Zákoník práce o ženách pro ženy. Praha : 1.vox a.s., 2008.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vyd. Praha : C. H. BECK, 2010.
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1.vVyd. Praha: C. H. Beck, 2008.
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Bobek, M., Boučková., P., Kühn, Z.(eds). Rovnost a diskriminace. Praha : C.H.Beck, 2007.
- Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné. Praha : C.H.Beck, 2008.
- Drexlerová, J., Průvodce antidiskriminační zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha, 4/2009.
- Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha : Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007.
- Gavlas, M. a kol. Pracovní právo 2. 2. Vyd. Brno : Doplněk, 2004.
- Galvas, M.; Prudilová, M. Pracovní právo ČR po vstupu do EU. Brno: CP BOOKS,a.s., 2005.
- Gerloch, A.; Winter, j. Lisabonská smlouva a ústavní pořádek ČR. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009.
- Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví v judikatuře Evropskéhou soudního dvora. Právní rozhledy, 2006, č. 6.
- Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami. Právní rozhledy, 2007, č. 11.
- Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha : Auditorium, 2007.
- Hendrych, D. a kol. Správní právo. Obecná část. 6. vyd. Praha : C.H.Beck, 2006.
- Hůrka, P., a kol. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011.
- Jandourek, J. Úvod do sociologie. 1. vyd. Praha : Portál, 2003.

- Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002.
- Jouza, J., Slovník pracovního práva. 2. vyd. Praha : Polygon, 2001.
- Karzel, D. Evropský soudní dvůr. Praktický průvodce. Praha : ASPI, a.s.. 2006.
- Navrátil, J. a kol. Romové v české společnosti. Praha : Portál, 2003.
- Pavlíček, V. a kol. Ústavní právo a státověda. II. díl. Část 1. 2. vyd. Praha : Linde, 2008.
- Pavlíček, V. a kol. Ústavní právo a státověda. II. díl. Ústavní právo ČR. Část 2. Praha : Linde, 2004.
- Potočný, M. Mezinárodní organizace. 2. Vyd. Praha : Svoboda, 1980.
- Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 5. vyd. Praha : C.H.Beck, 2006.
- Romancov, M. et al. Mezinárodní organizace. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011.
- Tichý, L., Arnold, R. a kol. Evropské právo. 3. vyd. Praha : C.H.Beck, 2003.
- Tomeš, I., Koldínská, K. Sociální právo evropské unie. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2003.
- Troster, P. Právo sociálního zabezpečení. 5. vyd. Praha : C. H. BECK, 2010.
- Šebesta, K. Diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na sexuální obtěžování. Univerzita Karlova v Praze : Práce posluchačů právnické fakulty, 2010.
- Štangová, V. , Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010.
- Trakar, L. Služební poměr státních zaměstnanců. 1. vyd.. Praha : Leges, 2008.
- Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008.

Právní předpisy

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

Zákon č. 349/1999 SB., o veřejném ochránci práv

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 218/2002 Sb., o služebním poměru státních zaměstnanců

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

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Všeobecná deklarace lidských práv

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace

Úmluva o politických právech žen

Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen

Úmluva MOP č. 110 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská sociální charta

Jednotný evropský akt

Smlouva o založení ES, nyní Smlouva o fungování EU

Maastrichtská smlouva, (Smlouva o EU)

Amsterodamská smlouva

Charta základních práv EU

Smlouva o Ústavě pro Evropu

Lisabonská smlouva

Civil Rights Act of 1964

Směrnice Rady č. 75/117 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen

Směrnice Rady 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, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

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

Směrnice Rady č. 92/85 ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

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

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

Ostatní zdroje

Důvodová zpráva k z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodová zpráva k z. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Důvodová zpráva k z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf

<http://www.enotes.com/everyday-law-encyclopedia/sexual-harassment>

<http://www.calstate.edu/HR/SHLaw.pdf>

<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html#teta>

<http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci.html>

<http://www.jinepravo.blogspot.cz/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Ageismus>

RESUMÉ

Non-discrimination is considered as one of the main and essential rule in international law, European law and national law as well. That is the reason of regulation of this rule in many international documents and also in terms of European law, mostly in directives and regulations. All these documents and terms are important also for Czech republic and its legal system as a member of European Union, because of obligation to ensure compliance of our national law with the European law, but not only in this specific area.

In my works I deal with legislation of discrimination and its prohibition in documents of international law, in the documents of the primary and secondary law of the EC/EU and in current modification in our legal system. Also I paid attention to international organizations operating in this area.

My papers are divided into an introduction, seven parts and the conclusion.

The first part is focused on the basic concepts, which are important in this area and it is necessary to understand them.

My work is in the second part focused on modification of the principle of discrimination and its prohibition in forms of international law. This rule was historically edited in not legally binding international documents such as The Universal declaration of Human Rights, but later becomes regulated in documents that are legally binding, such as the Covenant on Civil and Political Rights. And it was also necessary to mention some of the international organizations active in this area, especially United Nation and the International Labor Organization and Council of Europe.

The third part deals with primary and secondary law issued by authorities of EC/EU. The basic document of primary law is Memorandum of EC and also agreements on the accession of new members. I focused here primarily on directives and regulations governing the issues of prohibition of discrimination and equal treatment in labor relations.

The fourth part is focused on legislation of non-discrimination in our legal system. Here are mentioned the Labor Code, other special laws and above all an Anti-Discrimination Act which applies, if there is no regulation in this area in any special acts.

In the part five I deal with particular minority groups of persons who can be victims of discrimination due to the characteristics that distinguish them from others.

Part six provides for various kinds of protections available to those, who became a victims of discrimination such as a court and other authorities dealing with discrimination problems in labor relations, especially the Institute of Ombudsman, whose jurisdiction was expanded by Anti-discrimination Act to this area.

Part seven is focused on one of the kind of discrimination, namely sexual harassment and its disparity in jurisdiction and court cases in Czech republic and United states of america

Abstrakt

Záměrem mé práce bylo shrnutí aktuální právní úpravy v oblasti diskriminace a jejího zákazu v pracovněprávních vztazích a s tím související princip rovného zacházení. Není možné omezit výklad v této oblasti jen na právní úpravu práva národního, ale také na úpravu v této oblasti v právu mezinárodním a evropském. Dříve než jsem se ve své práci začala zabývat těmito principy, tedy zákazem diskriminace a zásadou rovnosti v pracovněprávních vztazích bylo nezbytné zabývat se těmito principy v obecné rovině a nahlížet na ně jako na jakési základní zásady moderní společnosti. V mé práci jsem tedy postupovala od vymezení základních pojmů, které se v této oblasti často vyskytují, a je tedy nezbytné porozumět jejich významu. Dále jsem se zaměřila na právní úpravu v mezinárodním právu, právní úpravu v této oblasti na úrovni práva evropského a také především v právní úpravě na území České republiky, která byla právem mezinárodním a evropským v této oblasti velmi ovlivněna. Zaměřila jsem se na jednotlivé skupiny osob, které jsou v oblasti pracovněprávních vztahu těmi často diskriminovanými. Nezbytné bylo také zmínit prostředky právní ochrany před diskriminací, kterým jsem se věnovala v kapitole šesté. V poslední kapitole jsem se zaměřila na jednu z forem diskriminace a to konkrétně na sexuální obtěžování a to u nás a na území Spojených států amerických.

Abstract

In my work I focus on the problem of discrimination and its prohibition in the labour relations. It's necessary to work with this principle in much more wide context than just as principle in above mentioned relations. The principle of discrimination and its prohibition is very close to another principle namely principle of equal treatment. These two basic principles are premeated in whole legal system and in many basic and important international documents, documents of European law and documents on constitutional level in many countries, including Czech republic. So, my work deals with this principles on different levels of law and other related matters.

The thesis is composed of introduction, seven chapters, each of them dealing with legislation on a different level, other related subjects and conclusion. The work is arranged logically from defining basic terminology used in the thesis through the problems with discrimination and its prohibition in international law, law of European Union and in law of Czech republic. Then the discrimination and its prohibition in labour relations concerning some groups of staff and cases related to each individual group. Means of protection against discrimination and the institution of Ombudsman and his help to the victims of discrimination are mentioned in the end of work. Last chapter is focused on legislation of sexual harassment in the United States of America and in Czech republic illustrated on court cases and subsequent comparison.

Klíčová slova: pracovněprávní vztahy, zákaz diskriminace, antidiskriminační zákon

Key words: labor relations, prohibition of discrimination, Anti-Discrimination Act