

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Vendula Šeflová

# **POSTAVENÍ ŽEN V PRACOVNÍM PRÁVU**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 27. 08. 2012

### **Závazné prohlášení**

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

V Praze dne 27. 08. 2012

Vendula Šeflová

### **Poděkování**

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., vedoucí mé diplomové práce za vstřícnost a odborné vedení při zpracování, dále za její publikaci Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, která mi byla cenným inspiračním zdrojem, a paní JUDr. Barbaře Havelkové, LL.M., především za vedení předmětu Gender a právo a za její podněty a rady při zpracování.

V Praze dne 27. 08. 2012

Vendula Šeflová

# Obsah

|  |    |
|--|----|
| Seznam zkratk  | 6  |
| Úvod   | 7  |
| 1 Postavení ženy v průběhu historického vývoje   | 9  |
| 1.1. Historický vývoj  | 10 |
| 1.2. Vývoj právní úpravy postavení žen v oblasti práva pracovního a práva sociálního zabezpečení | 13 |
| 2 Vymezení základních pojmů  | 17 |
| 2.1. Rovnost   | 17 |
| 2.1.1. Formální rovnost  | 19 |
| 2.1.2. Materiální rovnost  | 20 |
| 2.2. Diskriminace  | 21 |
| 2.2.1. Negativní diskriminace  | 22 |
| 2.2.2. Pozitivní diskriminace  | 23 |
| 2.3. Zásada rovného zacházení  | 23 |
| 2.4. Další pojmy   | 24 |
| 3 Mezinárodní ochrana práv žen   | 25 |
| 3.1. Organizace spojených národů   | 26 |
| 3.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv   | 27 |
| 3.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech                                       | 28 |
| 3.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech                         | 29 |
| 3.1.4. Další úmluvy OSN o právech žen  | 30 |
| 3.1.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen  | 30 |
| 3.2. Mezinárodní organizace práce  | 32 |
| 3.2.1. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty     | 33 |
| 3.2.2. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání                                  | 33 |
| 3.3. Rada Evropy   | 34 |
| 3.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod  | 35 |
| 3.3.2. Evropská sociální charta a Revidovaná Evropská sociální charta                            | 37 |
| 4 Právní úprava postavení žen v pracovněprávních vztazích v pramenech práva EU                   | 39 |
| 4.1. Právní úprava v primárních pramenech práva EU   | 40 |
| 4.2. Právní úprava v sekundárních pramenech práva EU   | 43 |

|                            |  |    |
|----------------------------|--|----|
| 4.2.1.                     | Antidiskriminační směrnice .....                                   | 44 |
| 4.3.                       | Soudní dvůr Evropské unie.....                                     | 46 |
| 4.3.1.                     | Judikatura ESD/SDEU .....  | 47 |
| 5                          | Diskriminace na základě pohlaví v českém pracovním právu .....     | 51 |
| 5.1.                       | Obecný úvod do pracovního práva .....                              | 51 |
| 5.2.                       | Postavení ženy na trhu práce a zaměstnanost žen .....              | 51 |
| 5.3.                       | Uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace .....   | 52 |
| 5.4.                       | Antidiskriminační zákon .....                                      | 54 |
| 5.5.                       | Zvláštní pracovní podmínky žen.....                                | 55 |
| 5.6.                       | Rovné odměňování mužů a žen .....                                  | 58 |
| 6                          | Právní úprava Rakouska .....                                       | 60 |
| 6.1.                       | Společný historický vývoj českých zemí a Rakouska .....            | 60 |
| 6.2.                       | Postavení rakouských žen na trhu práce .....                       | 61 |
| 6.3.                       | Rakouská antidiskriminační právní úprava .....                     | 63 |
| 6.4.                       | Judikatura vztahující se k rakouské antidiskriminační úpravě ..... | 67 |
| Závěr.....                 |  | 69 |
| Použitá literatura.....    |  | 73 |
| Monografie.....            |  | 73 |
| Odborné články .....       |  | 74 |
| Elektronické prameny ..... |  | 74 |
| Judikatura.....            |  | 75 |
| Seznam příloh.....         |  | 76 |
| Příloha č. 1.....          |  | 77 |
| Příloha č. 2.....          |  | 78 |
| Příloha č. 3.....          |  | 79 |
| Příloha č. 4.....          |  | 80 |
| Příloha č. 5.....          |  | 81 |
| Příloha č. 6.....          |  | 82 |
| Příloha č. 7.....          |  | 83 |
| Summary .....              |  | 84 |
| Abstrakt.....              |  | 85 |
| Abstract.....              |  | 86 |
| Klíčová slova .....        |  | 87 |

## Seznam zkratk

|      |   |
|------|---|
| ADZ  | zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, též antidiskriminační zákon |
| ČSÚ  | Český statistický úřad  |
| EHS  | Evropské hospodářské společenství   |
| EP   | Evropský parlament  |
| ES   | Evropská společenství   |
| ESD  | Evropský soudní dvůr  |
| ESLP | Evropský soud pro lidská práva  |
| EU   | Evropská unie   |
| EÚLP | Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod   |
| GIBG | Rakouský zákon o rovném zacházení, <i>Gleichbehandlungsgesetz</i>   |
| LZPS | Listina základních práv a svobod  |
| MOP  | Mezinárodní organizace práce  |
| MZ   | Ministerstvo zdravotnictví  |
| NS   | Nejvyšší soud   |
| OSN  | Organizace spojených národů   |
| SDEU | Soudní dvůr Evropské unie   |
| SES  | Smlouva o založení Evropského společenství  |
| SEU  | Smlouva o Evropské unii   |
| SFEU | Smlouva o fungování Evropské unie   |
| ÚS   | Ústavní soud  |
| ZP   | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  |

## Úvod

Tématem mé diplomové práce je postavení žen v pracovním právu. V této práci se zabývám problematikou postavení ženy nejen z hlediska právního, ale i jejího postavení v celé společnosti, neboť tato problematika má rozsah globálního charakteru. Jedním z hlavních motivů k sepsání práce nebylo pouze to, že jsem sama ženou, ale i to, že byť bylo dosaženo mnoho na poli rovnoprávnosti žen a mužů, dosud ve společnosti nedošlo k úplnému zrovnoprávnění žen a mužů. Stále se vyskytuje rozdílné vnímání rolí mužů a žen ve společnosti, přestože z hlediska zákona jsou si ženy i muži rovni.

Tato práce si neklade za cíl komplexní analýzu postavení žen ve společnosti, neboť je to problematika velice široká, ale stěžejní část mé práce je zaměřena na pracující ženy a věnuji se ve zvýšené míře dvěma velmi důležitým institutům, a to zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Jedná se o stále velmi aktuální a zajímavé téma, a to nejen z pohledu českého pracovního práva, ale i z pohledu práva evropského, v němž je oblast zákazu diskriminace na základě pohlaví jedním ze základních cílů, a dále i z mezinárodního kontextu.

V úvodní kapitole nastíním obecný přehled historického vývoje postavení ženy ve společnosti, který slouží jako podklad nejen pro pochopení současné právní úpravy, ale historie hraje důležitou roli i pro další vývoj právní úpravy. Ve druhé kapitole se věnuji vymezení základních pojmů, tj. rovnosti, diskriminace a rovného zacházení. Po rozboru zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu se věnuji vývojovým trendům na základě analýzy právní úpravy evropské, a následně i úpravy české.

Pozornost zákonné úpravy postavení žen se posunula od zvláštních pracovních podmínek žen k prosazování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Česká republika reagovala na požadavek Evropské unie v této oblasti a po složitých přípravách přijala antidiskriminační zákon, který je komplexním zákonem v oblasti diskriminace nejen na základě pohlaví.

Dále se zaměřím na samotnou evropskou úpravu dané problematiky, kde se zásada rovnosti žen a mužů stala zásadou stěžejní jak v primárním, tak v sekundárním právu, včetně judikatury Evropského soudního dvora (nyní Soudního dvora EU), a na úpravu mezinárodní, v níž významnou úlohu hrají právní prameny Organizace

spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy. Obě tyto právní úpravy výrazně ovlivňují českou legislativu v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů. Zhodnocení platné české právní úpravy je předmětem kapitoly páté, v rámci této kapitoly se zaměřím i na náměty de lege ferenda, které by dále mohly přispívat k rovnějšímu postavení na trhu práce.

Diskriminace na základě pohlaví je jedna z nejčastějších vedle diskriminace na základě věku, národnosti, rasy a náboženství. Vzhledem k tématu práce je nutné poukázat na fakt, že se ženy mohou na trhu práce setkat s dlouhodobou přímou i nepřímou diskriminací, kdy hlavním důvodem pro tuto diskriminaci je spojení ženy a rodiny (zejména mateřství). Na základě této skutečnosti mají horší postavení při hledání zaměstnání, při výběrových řízeních a nakonec i v samotném zaměstnání dosahují přibližně 75 % výdělku mužů a je pro ně problematičtější kariérní postup. Zastoupení žen na vedoucích či rozhodovacích pozicích je také nižší než zastoupení mužů. Pokud se žena na takovou pozici dostane, musí často prokazovat vyšší pracovní nasazení. Největší rozdíly v odměňování žen a mužů se vyskytují u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců.

Zaměstnavatelé většinou nejednají flexibilně, pokud jde o rodičovskou dovolenou, a často neumožní ženě spojit rodinu a práci např. zaváděním zkrácené doby, práce z domova či vznikem školek na pracovišti, přičemž tato opatření jsou známa ze zahraničí jako vhodná opatření pro zaměstnankyně-matky.

Vzhledem k mému zahraničnímu studijnímu pobytu v rámci programu ERASMUS, který jsem absolvovala v Rakousku, nastíním v poslední části mé práce stručný přehled úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu v Rakousku a zároveň porovnáme postavení žen v České republice a v Rakousku.

Tato práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 31. 7. 2012, pokud není dále uvedeno jinak.



# 1 Postavení ženy v průběhu historického vývoje

Zkoumání historického vývoje postavení žen ve společnosti je důležité pro pochopení současného postavení žen a pro zjištění, jakých práv ženy postupně nabývaly v průběhu staletí. Přehled historického vývoje začíná stručným nástinem ve starověkém Řecku a Římě a dostává se až k moderní společnosti, přičemž vede přes vznik prvních ženských hnutí, která v minulosti výrazným způsobem ovlivnila změny, kterými právní úprava procházela.

Postavení současné ženy se v mnohém může jevit jako rovnější a dokonalejší v porovnání s právním zakotvením, které existovalo před 200 lety, kdy ženy nesměly studovat, před sto lety, kdy ženy nemohly volit, v porovnání s úpravou před několika desetiletími, kdy rodinné právo podřizovalo ženy mužům, až do doby nedávné, kdy ženy byly diskriminovány v pracovněprávních vztazích.<sup>1</sup> V mnoha oblastech byla rovnost dosažena, nicméně stále existují oblasti, v nichž je postavení ženy nerovné.

Abychom porozuměli opatřením na podporu rovnosti žen a mužů, musíme zapátrat po širších společenských souvislostech v historii,<sup>2</sup> musíme zkoumat, kdy tato zákonná úprava začala vznikat a jaké nerovnosti mezi oběma pohlavími existovaly.

Snaha o zrovnoprávnění se dostává do popředí výrazněji až koncem 18. století pod vlivem osvícenství. Do této doby byla diferenciaci společnosti dána ekonomickou a společenskou závislostí žen na mužích.<sup>3</sup> Právní pozice žen ve společnosti se začala měnit v průběhu století devatenáctého, kdy vznikala první ženská hnutí zpočátku s cílem dosáhnout rovnoprávnosti žen a mužů v manželství. Začíná se vytvářet podklad pro zapojení žen do pracovního procesu na základě rychle rostoucího průmyslového rozvoje, kdy už nestačí mužská pracovní síla a do práce se postupně zapojily ženy a děti. V současné době ženy usilují především o vyrovnaný podíl mužů a žen na rodinném a pracovním životě, což jim částečně umožňuje výběr, který z rodičů zůstane na rodičovské dovolené, stále však není dělba práce v domácnosti rovnoměrná.

---

<sup>1</sup> Srov. BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 224 (aut. kap. B. Havelková).

<sup>2</sup> Pod. též ČERMÁK, J. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku*. 2003. [Online]. Dostupné z WWW: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>. [cit. 2012-08-16]

<sup>3</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *AUC Iuridica*, 1987, č. 3, s. 11.

## 1.1. Historický vývoj

Ženy měly s muži již od dob antických ve společnosti nerovné postavení. Ve starověkém Řecku a Římě zaujímal žena podřízené postavení vůči mužům, v té době patřila k jejím hlavním činnostem starost o útulný příbytek a výchova dětí. Ženy byly všeobecně považovány za slabá stvoření, kterým chybí fyzická síla a odolnost srovnatelná s muži. Žena v Athénách vystupovala sice jako občanka, veškerý majetek však vlastnil manžel. Muži měli právo rozhodovat o ženách – o jejich životě, o manželství i o vzdělání, muž byl ženě vždy nadřazen, ať už z pozice otce, bratra, druha nebo manžela.

Ani ve středověku se situace nijak výrazně nelišila, spíše naopak, tradiční role žen se ještě více posílila. Žena byla stále podřízena muži, primárně byla rodičkou, v domácnosti služkou a její postavení bylo srovnatelné s postavením otrokyně.

Zlom nastává na přelomu 18. a 19. století při přeměně feudální společnosti na společnost moderní, až do této doby nebyly ženy rovnoprávními subjekty s muži. Přístup k politické moci získávají ženy velmi pozvolna, první hromadnější protesty žen se objevují u tzv. sufražetek,<sup>4</sup> což byly bojovnice za politická práva žen zpočátku pocházející z Velké Británie. V této době začínají také vznikat první ženská hnutí, v nichž jejich představitelky usilovaly o rovnost žen a mužů v manželství, o přístup ke vzdělání, plná majetková práva a právo volit. Tato základní občanská a politická práva společnost zaručovala všem lidem, avšak tato práva náležela ve skutečnosti jen některým mužům. *V základu všech těchto požadavků byl požadavek svobody, což v moderní filozofii vždy znamenalo především právo rozhodovat o své osobě, být skutečným „vlastníkem“ své osoby.*<sup>5</sup> Z těchto základních požadavků ženských hnutí se pak v průběhu desetiletí vyvinulo volební právo, právo na práci, na rovné postavení ženy v manželství a právo na vzdělání. Roku 1897 byla přijata první žena na filozofickou fakultu, o 3 roky později na medicínu a teprve roku 1919 začala studovat první žena právnickou fakultu.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Pojem sufražetka pochází z ang. suffrage - volební právo. Užívá se od 2. pol. 19. století v Anglii pro bojovnice za politická práva žen, zvláště pak za volební právo, taktéž feministka; přeneseně expresivně také bojovná, energická žena vůbec. Srov. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 1998, s. 719.

<sup>5</sup> HAVELKOVÁ, H. *První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly*. In *ABC feminismu*. Brno : Nesehnutí, 2004, s. 170.

<sup>6</sup> Srov. BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 224 (aut. kap. B. Havelková).

Vytváření rovného postavení ženy v rodině a ve společnosti ulehčením domácích prací a zapojení do pracovního procesu bylo záležitostí dlouhodobou, i přesto se na začátku 20. století začaly tyto změny projevovat. *Počet zaměstnaných žen výrazně vzrostl a rozšiřoval se i okruh pracovních příležitostí pro ženy. Nejprve byly zaměstnávány pouze jako pomocnice v domácnosti, pomocné dělnice a dělnice v továrnách, postupně začaly pronikat i do jiných než dělnických povolání.*<sup>7</sup> Ženami dlouho požadovaná změna jejich právního postavení se začala pomalu naplňovat. Současně s větší zaměstnaností žen rostla i jejich vzdělanost, postupně se také rozvíjelo střední školství pro ženy.<sup>8</sup> Vyšší vzdělanost umožňovala ženám přístup k dalším pracovním činnostem, do té doby přístupným pouze mužům, a i v dalších letech se počet ekonomicky aktivních žen nadále zvyšoval, neboť ženy hledaly uplatnění dosaženého vzdělání a mohly tak zvýšit ekonomickou úroveň své rodiny. Se získáním pracovního uplatnění již není žena zcela finančně závislá na muži, a tím postupně nabývá rovnějších práv i v manželství a ve společnosti.

*Tomáš Garrigue Masaryk psal a přednášel o ženských právech na universitní půdě již od devadesátých let 19. století a jeho články lze považovat za počátky české feministické politické literatury. Když se později stal prvním prezidentem Československa, usiloval o to, aby ženy získaly rovná práva.*<sup>9</sup> Ještě výraznější změny v pohledu na postavení ženy nastaly po 1. světové válce. Jak bylo již uvedeno výše, většina států přiznala ženám volební právo na počátku 20. století. Poslední evropskou zemí, která přiznala ženám volební právo až v roce 1975, bylo Švýcarsko, za ním následovaly ještě islámské státy, avšak v Saudské Arábii nezískaly ženy plné volební právo dodnes.

Byť bychom v prvních poválečných ústavách našly formální rovnost žen a mužů, nebyla tato rovnost skutečně realizována. Některé zákony tuto zásadu nerespektovaly a tím docházelo k dalšímu znevýhodňování žen.<sup>10</sup> Ženám byla nadále na základě ustálených předsudků přisuzována především práce v domácnosti a péče o rodinu, proto musely ženy tyto přežitky překonávat.

---

<sup>7</sup> ŠTANGOVÁ, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *AUC Iuridica*, 1987, č. 3, s. 14-15.

<sup>8</sup> První dívčí gymnázium v Rakousku-Uhersku bylo založeno v Praze roku 1890 a o 9 let později byla založena i první dívčí průmyslová škola. Pod. též ŠTANGOVÁ, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *AUC Iuridica*, 1987, č. 3, s. 15.

<sup>9</sup> ASKLÖF, C. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha : MPSV, 2003, s. 10.

<sup>10</sup> Srov. RADVANOVÁ, S. a kol. *Žena a právo*. Praha: Orbis, 1971, s. 13.

Na vývoji zrovnoprávnění žen a mužů se projevila výrazným způsobem 2. světová válka, ženy se staly viditelnější součástí pracovní síly, čemuž napomohla dostupnost antikoncepce, zmenšující se rodiny a domácí spotřebiče ulehčující domácí práce. Po 2. světové válce už zaměstnané ženy nebyly výjimkou. Ženy však stály před otázkou, zda plně využijí svého vzdělání a dají přednost práci před rodinou, popř. jakým způsobem bude pečováno o děti, pokud oba z rodičů pracují. Do současnosti není pro ženy jednoduché skloubit tyto dvě úlohy.

V komunistickém Československu došlo k modernizaci postavení žen především proto, že rovnost žen a mužů byla součástí státní ideologie. Ženy měly zaručený přístup k zaměstnání a možnost politické účasti (zavedením kvót), vzdělávaly se společně s muži. Stát vybudoval širokou síť jeslí a školek tak, aby ženy mohly skloubit práci na plný úvazek a rodinu, dále měly např. zajištěné pracovní místo při odchodu na mateřskou dovolenou. Stále však převládala představa o tradičních rolích mužů a žen – péče o děti do tří let věku byla umožněna pouze ženám, ženy nesměly pracovat v noci či vykonávat některá povolání jako např. práce v dolech nebo taková, která mohla ohrožovat jejich mateřské poslání.

Po dosažení práv požadovaných prvními ženskými hnutími se ženy zaměřují na další oblasti, dosud netematizované, ve kterých byly znevýhodňovány. Jedná se o období 70. let 20. století, v nichž vzniká první antidiskriminační legislativa, např. britský Equal Pay Act z roku 1970 a Sex Discrimination Act z roku 1975.<sup>11</sup>

Rozvoj rovnosti pro ženy tak začal poměrně nedávno. Ženy byly ještě ve 20. století podřízeny v mnoha oblastech mužům, což platilo především o manželství. Příkladem může být znásilnění v manželství, které se stalo trestným činem až v posledních desetiletích. Díky schopnosti rodit měla žena odpovědnost i za následnou péči o děti. Manželství však nebyla jediná oblast, kde by postavení ženy bylo nerovné. Ženám nebyla umožněna účast na politickém procesu. Vdané ženy měly především za povinnost starat se o domácí záležitosti, proto byly ženy po svatbě často propouštěny, aby se plně mohly věnovat starosti o domácnost. Ženám byly také zakázány některé pracovní oblasti jako např. medicína a právo.

---

<sup>11</sup> Jedná se o zákon o rovném odměňování z roku 1970 a o zákon o diskriminaci na základě pohlaví z roku 1975. Pod. též a podrobněji o historickém vývoji BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 224 an. (aut. kap. B. Havelková) či ŠTANGOVÁ, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *AUC Iuridica*, 1987, č. 3, s. 11 an.

Jak je patrné z výše uvedeného, boj za právní rovnost byl dlouhý a mnohdy trnitý. Charakteristikou ženské práce ve 20. století byla zásada, že práce žen byla méně ceněna než práce mužů, i když se jednalo o stejnou práci, že přirozená úloha ženy je v domácnosti, žena by měla být závislá na podpoře svého muže, žena nemusí živit rodinu a že žena je méně produktivní než muž.<sup>12</sup>

V současné době jsou již ženy rovnoprávné subjekty právních vztahů stejně jako muži. Postavení ženy je tedy, jak vyplývá i ze shora uvedeného, v mnohém lepší, než bylo např. před dvěma sty lety. Ženy se však i přes všechna nabytá práva potýkají s porušováním zásady rovného zacházení a s diskriminací např. v odměňování. Jejich postavení je v současné době nejrovnější, nejen v pracovním právu, ale i ve společenském životě.<sup>13</sup> Přetrvává však rozdílné vnímání rolí žen a mužů v domácnosti, převládá model tradiční dělby práce, tzn. na ženách stále leží práce v domácnosti a péče o rodinu. Počet mužů, především z mladší generace, kteří se podílejí na práci v domácnosti, se postupně zvyšuje. Tato změna souvisí se změnou životního stylu mladší generace a současně s postupným uvědomováním si mužů, že je třeba se na chodu domácnosti podílet nejen finančně, ale i výkonem některých domácích prací tak, aby měli oba v podstatě stejné podmínky. Tuto tematiku obsahuje Příloha č. 1 - tabulka Role mužů a žen.

## **1.2. Vývoj právní úpravy postavení žen v oblasti práva pracovního a práva sociálního zabezpečení**

Oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení mají k sobě tradičně velice blízko, i pokud se jedná o úpravu postavení žen, proto budou obě tato právní odvětví rozebrána v jedné podkapitole pro lepší přehlednost celého vývoje dané právní úpravy ještě před samotným výkladem platné právní úpravy.

Stejně pozvolna jako ženy získávaly rovná práva s muži, tak se rozvíjí i právní úprava postavení žen. Vývoj pracovního zákonodárství souvisí s průmyslovým rozvojem a zrušením nevolnictví na konci 18. století.

---

<sup>12</sup> Jedná se o feministickou kritiku historického vnímání rolí žen a mužů, podrobněji k tomuto tématu FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza Kodíčková. 1. vydání. Praha : Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 27-29.

<sup>13</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. Právní postavení žen v České republice. *AUC Iuridica*, 1996, č. 42, s. 46.

Na přelomu 80. a 90. let 19. století vzniká především ochranné zákonodárství, poprvé byly přijaty zákony, které se zabývaly těhotenstvím a porodem, do té doby byla péče o matku a dítě zcela záležitostí rodiny. *Jedním z prvních zákonů, které řešily otázku těhotných žen, byl zákon č. 22/1864 ř.z., který upravoval péči o chudé rodičky ve veřejných porodnicích.*<sup>14</sup> Dále bychom v tehdejší zákonodárství našli ochranu žen a dětí zavedením osmihodinové pracovní doby, zákazem noční práce a zákazem práce v šestinedělí.<sup>15</sup>

Poválečná Ústava v Československu z roku 1920 zakotvovala formální rovnost s muži před zákonem ustanovením, že „*výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají*“. Zásada rovnosti pohlaví se promítla i do tehdy velmi pokrokové Ústavy 9. května,<sup>16</sup> která stanovila již výslovně v kapitole I., že „*muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem*“. Ochrana rodiny a mateřství se věnuje větší pozornost, proto je tato zásada zakotvena na ústavní úrovni, kdy je přiznán nárok na zvláštní pracovní podmínky pro ženy v důsledku těhotenství, mateřství a péči o děti a nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství.

V roce 1924 byly zákonem o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci mimo jiné zavedeny dávky v mateřství na 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, dále měly pojištěné ženy i manželky pojištěnců nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky při porodu. Po 2. světové válce platilo v Československu dřívější pracovněprávní zákonodárství pouze s drobnými úpravami. Dalším důležitým zákonem na ochranu mateřství byl poválečný zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který zavedl peněžitou pomoc v mateřství po dobu 18 týdnů.

S účinností od 1. 1. 1950 platil zákon o právu rodinném,<sup>17</sup> jehož součástí bylo zakotvení stejných práv manželů v rodině, do té doby bylo pouze výsadou mužů řídit rodinu, rozhodovat o dětech, o bydlišti a rozhodovat o všech rodinných záležitostech jako hlava rodiny. Zákonem č. 61/1955 Sb., o změně předpisů o rozvodu, kterým se měnil zákon č. 265/1949 Sb., bylo umožněno rozvést manželství na návrh jednoho

---

<sup>14</sup> ŠTANGOVÁ, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *AUC Iuridica*, 1987, č. 3, s. 12.

<sup>15</sup> Tato úprava byla obsažena v císařském patentu č. 227/1859 ř.z., v zákoně č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní aj.

<sup>16</sup> Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

<sup>17</sup> Zákon č. 265/1949 Sb., o právu rodinném.

z manželů bez zkoumání zavinění rozvratu manželství. V roce 1957 bylo legalizováno umělé přerušování těhotenství ze zdravotních nebo jinak zvláště závažných důvodů se souhlasem těhotné ženy a na základě posouzení interrupční komise zákonem č. 68/1957 Sb., o umělém přerušování těhotenství. Těmito zákony byla dále posilována možnost ženy svobodně se rozhodnout o rodinném a manželském životě.

Nová Ústava z roku 1960<sup>18</sup> obsahovala obdobné ustanovení jako ústava předchozí, postavila však mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu, stanovila také rovné postavení žen v práci jako měli muži a zvláštní pracovní podmínky pro ženy.

V 60. letech byly přijaty některé další zákony zabývající se ochranou mateřství<sup>19</sup> – na základě ustanovení těchto zákonů došlo k prodloužení mateřské dovolené z 18 týdnů na 22 týdnů, byla zavedena neplacená mateřská dovolená do jednoho roku věku dítěte. Byla zavedena povinná dávka nemocenského pojištění, a to vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Později byla přijata změna délky mateřské dovolené na 26 týdnů a byly upraveny dávky poskytované z důvodu těhotenství, porodu a mateřství, tj. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství a podpora při narození dítěte.<sup>20</sup> Zákon o mateřském příspěvku zavedl další nový příspěvek, který se postupně v dalších letech měnil a upravoval a poskytoval se do dvou let věku dítěte. Byly také zvýšeny přídatky na děti a poskytovány sociální dávky pro svobodné matky.

Předchozí zákoník práce, a to zákon č. 65/1965 Sb., se stal prvním komplexním zákonem s jednotnou úpravou oblasti pracovního práva, mj. zahrnoval poprvé právní úpravu všech pracovněprávních vztahů včetně úpravy postavení žen v práci a stanovení zvláštních pracovních podmínek, čímž došlo ke sjednocení právní úpravy roztržité tehdy ve vícero zákonech, vyhláškách a nařízeních.

Po politických změnách v roce 1989 docházelo k častějším novelizacím zákoníku práce a jeho úprava již neodpovídala společenské situaci a novely již dostatečně nereflektovaly všechny změny související např. s přechodem od socialistické k tržní

---

<sup>18</sup> Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., čl. 20 odst. 3 zněl: „*Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti*“.

<sup>19</sup> Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídatcích na děti z nemocenského pojištění, zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku.

<sup>20</sup> Historický vývoj právní úpravy podrobněji ŠTANGOVÁ, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *AUC Iuridica*, 1987, č. 3, s. 11 an. a BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 224 an. (aut. kap. B. Havelková).

ekonomice, později související se vstupem ČR do Evropské unie. Proto byl přijat současný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Nový zákoník práce je odrazem evropské úpravy pracovního práva a implementuje příslušné směrnice EU. V současném zákoníku práce najdeme ustanovení týkající se zásady rovného zacházení, zákaz diskriminace nejen z důvodu pohlaví, úpravu mateřské a rodičovské dovolené, jakož i ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách žen. Zákaz některých prací pro ženy byl součástí zákoníku práce do přijetí novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 s tím, že po novele již nejsou stanoveny konkrétní zakázané činnosti jako např. práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.<sup>21</sup> Zůstává zákaz zaměstnávat ženy pracemi, které by ohrozily jejich mateřství, který je v souladu s evropským právem.

Antidiskriminační opatření byla dříve součástí zákoníku práce z roku 1965 ve znění po tzv. harmonizační novele<sup>22</sup> z roku 2000, přijaté v souvislosti s plněním požadavků pro přijetí České republiky do Evropské unie. Nový zákoník práce pak odkazoval na zvláštní zákon (antidiskriminační zákon), který byl ale přijat později a nabyl účinnosti v září 2009.

---

<sup>21</sup> Ust. § 238 odst. 1 ZP ve znění před novelou: „Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů nebo štol, s výjimkou žen, které vykonávají a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, b) zdravotnické a sociální služby, c) provozní praxi při studiu, d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností“.

<sup>22</sup> Zákon č. 155/2000 Sb.



## 2 Vymezení základních pojmů

K přesnějšímu porozumění a podání úplného výkladu problematiky je třeba vyložit některé základní právní instituty a pojmy. Pokud jde o tyto základní pojmy, není jejich vymezení úplně jednoduché, přestože se jedná o pojmy všeobecně známé a vyskytující se hojně i v mezinárodních a evropských dokumentech, jejich jednotné definice neexistují a obsah těchto pojmů se neustále vyvíjí. Mezi základní pojmy řadíme především rovnost, rovné zacházení, diskriminaci přímou a nepřímou.

### 2.1. Rovnost

Prvním pojmem, kterým se budeme zabývat a se kterým se setkáme nejen v oblasti práva, je pojem rovnosti. Jedná se o pojem, který se objevuje již v antice, avšak v této době nedochází k naplnění ideálu rovnosti, neboť antická společnost byla vybudována na otrokářském principu a disponovala hierarchickým uspořádáním společnosti, proto zde není prosazování myšlenky rovnosti ve společnosti myslitelné. Prosazování myšlenky rovnosti a nastolení rovnosti jako ideálu tedy mohlo nastat až v moderní společnosti, kdy bylo odmítáno poddanství a otroctví ve společnosti založené na hierarchickém uspořádání. Objevuje se právě v průběhu 18. století současně s osvícenstvím, tedy ve století, které je jednou z nejdůležitějších epoch v dějinách lidstva, kdy dochází ke změnám společenským, ekonomickým a průmyslovým.

Požadavek rovnosti se nacházel v prvních dokumentech o lidských právech jako např. ve francouzské Deklaraci práv člověka a občana z roku 1783, která v článku I. stanovila, že „*lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a právech*“,<sup>23</sup> nebo v americké Deklaraci nezávislosti z roku 1776 s ustanovením, že „*všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni*“. Požadavek je však něco jiného než realita, hlavní překážky byly odstraněny až ve 20. století, především rovností před zákonem. Dvacáté století tak prolíná ideál rovnosti zachycený v právní podobě. Rovnostní klauzule se stala součástí všech vnitrostátních i mezinárodních lidskoprávních dokumentů.

Existují tři hlavní stádia vývoje principu rovnosti. V první fázi došlo k odstranění formálních právních překážek, ženám bylo přiznáno vlastnické právo, postupně

---

<sup>23</sup> „Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit.“ Pod. též a podrobněji ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 41.

nabývaly práv k vlastním dětem a volebního práva. Po tomto prvním stádiu následovalo období vytváření antidiskriminační legislativy, přijetí nových zákonů bylo velice důležité, avšak nedokázaly odstranit hluboko zakořeněné diskriminační struktury. Stále tak můžeme vnímat např. rozdílné odměňování mužů a žen. Proto přichází nová generace principu rovnosti, která je založena na aktivním prosazování pozitivních opatření na podporu rovnosti.<sup>24</sup>

Pojetí současného ústavního principu rovnosti - tedy, že nerovné není možné upravovat rovně - bylo i součástí odůvodnění nálezu Ústavního soudu, sp. zn. Pl.ÚS 8/07, ze dne 23. 3. 2010, kdy ÚS došel dle mého názoru k velice výstižnému názoru k dané problematice, že totiž „zásadě rovnosti v právech je proto třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo. Obsah principu rovnosti tím Ústavní soud posunul do oblasti ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování subjektů a práv. Hledisko první spatřuje ve vyloučení libovůle. Hlediskem druhým při posuzování protiústavnosti právního předpisu zakládajícího nerovnost je jím založené dotčení některého ze základních práv a svobod. Jinými slovy řečeno, Ústavní soud ve své judikatuře interpretuje ústavní princip rovnosti ve smyslu akcesorické i neakcesorické rovnosti. Určitá zákonná úprava, jež zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob oproti jiným, nemůže být tudíž bez dalšího označena za porušení principu rovnosti. Zákonodárce má určitý prostor k úvaze, zda takové preferenční zacházení zakotví. Musí přitom dbát o to, aby zvýhodňující přístup byl založen na objektivních a rozumných důvodech (legitimní cíl zákonodárce) a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení (právní výhody) existoval vztah přiměřenosti.“ Při chápání tohoto principu rovnosti se ÚS ztotožnil i s nálezem ÚS sp.zn. Pl. ÚS 22/92, v němž ÚS ČSFR pojal rovnost jako kategorii relativní, protože nerovnost je možná jen tehdy, pokud je objektivně zdůvodněná.

Chceme-li proto správně určit význam tohoto pojmu, musíme nastínit rozdělení rovnosti na rovnost formální a materiální a zmínit charakteristické rozdíly v obou pojetích.

---

<sup>24</sup> Pod. též a podrobněji FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza Kodíčková. 1. vydání. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 5-6.

### 2.1.1. Formální rovnost

Formální rovnost, též nazývaná rovnost jako konzistentnost, je charakterizována zásadou „stejnému stejně a odlišnému odlišně“, což znamená rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích. *Formální rovnost představuje pojetí rovnosti před zákonem, tj. de iure, nikoliv de facto. Formální rovnost požaduje, aby se stejnými bylo ve stejné situaci zacházeno stejně, tedy bez ohledu na jejich sociální, etnickou, zdravotní či jinou situaci. O faktické postavení jednotlivce se formální rovnost nezajímá.*<sup>25</sup>

Pojetí této rovnosti stojí na premise, že spravedlivě znamená všem stejně. Mezi jednotlivými osobami se nečiní rozdíly, čímž se ctí lidská důstojnost, nebere však již v potaz pozadí daného jednotlivce, jeho sociální prostředí a charakteristiky. Abychom mohli posouzení rovností provést, museli bychom najít vhodného komparátora. Ve společnosti bychom nenalezli dva jedince, kteří by byli stejní (rovni). Každý jedinec se rodí jako jedinečný s odlišnými vlastnostmi, schopnostmi, předpoklady atd. K prokázání rozdílného zacházení bychom museli nalézt osobu opačné rasy nebo pohlaví v podobné situaci. Komparátor je vlastně jakýsi „universální jedinec“, tedy bílý muž, křesťan, bez postižení a heterosexuál. Ženy by tedy dle této koncepce z pohledu feministické kritiky měly být nevyhnutelně rovné s muži, ženy jsou tedy měřeny, nakolik odpovídají mužům. Nejvýrazněji se tento problém s nalezením komparátora vyskytuje u těhotných žen a přiznání jejich práv. Z pohledu chápání formální rovnosti stricto sensu totiž neexistuje vhodný mužský komparátor. Tento problém se dříve řešil nepřiliš uspokojivě porovnáním zacházení s těhotnou ženou a nemocným mužem. I když došlo k posunu v této problematice, stále se tato obtíž projevuje např. v odměňování žen a mužů, kdy v daném zaměstnání neexistuje muž s ekvivalentní pozicí.<sup>26</sup>

S touto rovností se můžeme často setkat v právu procesním, např. stanovením lhůt pro podání opravných prostředků v soudním řízení pro všechny stejně, aniž by se zohledňovalo, zda existují reálné možnosti účastníků v této lhůtě opravný prostředek podat.<sup>27</sup> Zde je požadavek formální rovnosti na místě.

---

<sup>25</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 43.

<sup>26</sup> Pod. též a podrobněji FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza Kodíčková. 1. vydání. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 7-10.

<sup>27</sup> Pod. též BOUČKOVÁ, P.; HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 15-16.

## 2.1.2. Materiální rovnost

Oproti formální rovnosti je materiální rovnost rovností kontextuální. Jejím obsahem je jednak stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost de iure), ale též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto). Pokud de iure rovné zacházení způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy.<sup>28</sup> *Požadavek rovnosti není, jako v případě rovnosti formální, vnímán jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale jako kontextuální pojem, který bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti a především skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít.*<sup>29</sup> Pojetí formální rovnosti je tak abstraktní a individualistickou kategorií, proto je nutné její pojetí propojit s materiálnějším přístupem.

Speciální podskupinou materiální rovnosti je rovnost přístupu či rovnost příležitostí, cílem této rovnosti je rozpoznat a určit rozdíly mezi jednotlivci, a pak je postavit na stejnou startovací čáru, aby mohlo být skutečné rovnosti dosaženo, měly by osoby metaforicky startovat ze stejných pozic. Rovnost příležitostí souvisí úzce s aktivitou ze strany vlády či obecně veřejné moci. Tato rovnost tedy předpokládá aktivní hledání možností, jak tyto rozdíly co nejvíce eliminovat, když by nebylo možné je úplně setřít, rovněž usiluje o odstranění znevýhodňujících překážek. Rovnost příležitostí je střední cestou mezi formální rovností a rovností výsledků. V tomto smyslu se tato koncepce blíží pozitivním opatřením, jejichž smyslem je zvýhodnit určité skupiny osob. Jejich cílem je zvýšení zastoupení těchto znevýhodněných skupin v určité společenské, politické nebo ekonomické oblasti. Projevují se např. stanovením „kvót“, ale zahrnují též aktivitu veřejné moci, jejímž výsledkem je vyrovnávání nerovností v mezilidských vztazích. Někdy jsou pozitivní opatření označována jako pozitivní diskriminace.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Pod. též ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 43.

<sup>29</sup> BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 17 (aut. kap. M. Bobek).

<sup>30</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 43-44.

## 2.2. Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského „*discriminare*“<sup>31</sup> a znamená rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určité kategorii obyvatelstva apod.<sup>32</sup>

Pojem diskriminace není jen pojmem právním, ale je užíván i v dalších vědních oborech. Avšak z hlediska právního i z obecného pojetí diskriminace obecně znamená rozlišování, vyloučení, omezení, uplatňování rozdílných podmínek nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního znaku. Z pohledu pracovního práva se jedná o diskriminaci při rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.<sup>33</sup>

Diskriminační znaky jsou takové znaky, na základě kterých dochází k neopodstatněnému rozlišování určitých osob. Dle antidiskriminačního zákona<sup>34</sup> mezi základní diskriminační znaky patří pohlaví, rasa, věk, sexuální orientace, náboženství, zdravotní postižení, národnostní nebo etnický původ. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace. Tento výčet diskriminačních znaků není konečný, v řadě dalších právních dokumentů, včetně těch mezinárodních, je tento výčet širší a zahrnuje tak např. i diskriminaci na základě jazyka, majetkových poměrů či státního občanství.

Zákaz diskriminace je i hlavní zásadou v mezinárodním právu a je upraven v mnoha mezinárodních smlouvách, např. v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, v Evropské úmluvě o lidských právech či v Listině základních práv Evropské unie.<sup>35</sup>

Diskriminovat znamená tedy jednat takovým způsobem, jímž dochází k záměrnému znevýhodňování určitých osob vytvářením nerovných podmínek, a toto jednání je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce. Tomuto jednání je nutno zabránit, neboť se

---

<sup>31</sup> Lat. „*discriminare*“ v českém překladu znamená rozlišovat, rozdělovat, činit rozdíl.

<sup>32</sup> Srov. *Akademický slovník cizích slov*. Praha : Academia, 1998, s. 170.

<sup>33</sup> Pod. též BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 177.

<sup>34</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, též označovaný jako antidiskriminační zákon. O jeho významu a přijetí bude pojednáno v 5. kapitole.

<sup>35</sup> Srov. HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2009 (pojem „Diskriminace“).

jedná o jev negativní. Každé rozdílné zacházení však neznamená narušení zákazu diskriminace, pokud je takové jednání odůvodněno a existuje pro ně objektivní důvod nebo je lze ospravedlnit legitimním cílem.

Z hlediska možného členění dělíme diskriminaci na diskriminaci negativní a pozitivní, přičemž negativní diskriminaci je dále možno ještě dělit na diskriminaci přímou a nepřímou, tyto druhy diskriminace odpovídají úpravě diskriminace v antidiskriminačních směrniciích EU.

Příkladem diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích je situace uchazečky o zaměstnání, která není přijata na základě pohlaví, a to i přesto, že splňuje veškeré podmínky a kvalifikační předpoklady.

### 2.2.1. Negativní diskriminace

V případě negativní diskriminace se jedná o situaci, kdy s určitou osobou je ve srovnatelné situaci zacházeno méně příznivým způsobem než s jinými osobami, přičemž se tak děje na základě některého diskriminačního důvodu anebo se tak děje svévolně, toto jednání není právně ospravedlnitelné. Jednání na základě negativní diskriminace je ve společnosti nepřijatelné, netolerované, protože je založeno na nerovnosti, nejedná se o jednání objektivně zdůvodnitelné a je ve vztahu k diskriminované osobě nepřiměřené.<sup>36</sup>

**Přímou diskriminací** se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě určitého diskriminačního znaku.<sup>37</sup> Jedná se tedy o negativní rozlišování založené na diskriminačním kritériu obsaženém v právním předpise. Tato diskriminace bývá též označována za diskriminaci zjevnou. O diskriminaci však nepůjde, pokud existují objektivní důvody ospravedlňující takovéto rozlišování.

Naproti tomu **nepřímá diskriminace** je stav, kdy zjevně neutrální rozhodnutí, postup nebo zvyklost obzvláště znevýhodňuje vůči jinému na základě některého diskriminačního znaku osobu nebo skupinu osob, přičemž tento stav poškozují tuto osobu nebo skupinu osob ve svých důsledcích, ledaže takové rozhodnutí, postup nebo

---

<sup>36</sup> Vymezení pojmu diskriminace pod. též ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 48-50.

<sup>37</sup> Odpovídá úpravě obsažené v ust. § 2 odst. 3 ADZ.

zvyklost je oprávněné nebo nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory.<sup>38</sup> Nepřímou diskriminací se zabýval i ESD, když v rozsudku č. 170/84 *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* (zabývající se diskriminací žen pracujících na částečný úvazek) vyložil tuto diskriminaci tak, že právní úprava se sice může jevit jako neutrální, nicméně v praxi daleko více znevýhodňuje ženy než muže.

### **2.2.2. Pozitivní diskriminace**

V případě pozitivní diskriminace se jedná o takové rozdílné zacházení s jednotlivci, které však není zaměřeno proti těmto osobám a nezhoršuje ani jejich postavení, naopak tato dočasná pozitivní opatření směřují k odstranění neopodstatněných rozdílů a přibližují situaci těchto osob rovnému zacházení. Antidiskriminační zákon definuje pozitivní opatření v ust. § 4 odst. 5 takto: „*Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů.*“ Pozitivní opatření tedy spočívají v úmyslném zvýhodňování určité skupiny osob, jejichž cílem je zvýšit zastoupení těchto znevýhodněných skupin v určitých oblastech společenského či politického života.

### **2.3. Zásada rovného zacházení**

V poslední době se zásada rovného zacházení stala jednou z klíčových zásad nejen pracovního práva a je charakterizována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. V pracovněprávních vztazích je adresována zejména zaměstnavateli, přičemž tato zásada nezahrnuje pouze rovné zacházení v přístupu k zaměstnání, ale i při výkonu práce a při stanovení pracovních podmínek.

S pojmem rovného zacházení jsme se nejprve mohli setkat v legislativě Evropské unie,<sup>39</sup> odkud tento pojem postupně pronikal i do práva českého. Zákaz diskriminace přímé i nepřímé v zákoníku práce je realizací zásady rovného zacházení. Tato zásada však neznamená rovně zacházet s nerovným.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Srov. MATYÁŠEK, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3, s. 7.

<sup>39</sup> Rovné zacházení v anglickém jazyce jako *equality of treatment*, ve francouzském jazyce *l'égalité de traitement* a v německém jazyce *Gleichbehandlung*.

<sup>40</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 47.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou upraveny hojně v evropském právu, v jehož rámci byla přijata celá řada směrnic zabývajících se právě tímto tématem. O evropské právní úpravě bude více pojednáno ve 4. kapitole.

## 2.4. Další pojmy

Určitým druhem diskriminace je i **obtěžování**, kterým se rozumí nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, které má za účel nebo za následek snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry, jedná se o jednání nevhodné a nevítané, může se jednat např. o různé nevhodné poznámky či posměšky.

**Sexuální obtěžování** je nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti, opět musí jít o jednání nežádoucí a nevítané.<sup>41</sup>

Dalšími úzce souvisejícími pojmy jsou gender a genderová rovnost. Pod pojmem **gender** se rozumí *sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Biologické vlastnosti, které jsou u žen jiné než u mužů, označujeme jako „pohlaví“*.<sup>42</sup>

S genderem souvisí i **genderové stereotypy**, které jsou zjednodušujícím popisem toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ a „femininní žena“. Tyto stereotypy jsou univerzálně platné, neboť se má za to, že tyto charakteristiky sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví. U žen se tak předpokládá pečovatelský přístup, smysl pro romantiku, starost o vlastní zevnějšek a nepříliš velká technická zručnost. Naopak muže si na základě genderových stereotypů představíme jako nezávislého, s tendencí prosazovat se a se schopností ovládat své city, ambiciózního, soupeřivého a technicky zdatného.<sup>43</sup>

**Genderová rovnost** má za cíl podporu plné účasti žen i mužů na veškerém společenském dění, přičemž ale zahrnuje právo být jiný.

---

<sup>41</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 52.

<sup>42</sup> BOBEK, M.; MOLEK, P.; ŠIMÍČEK, V. (eds.) *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Brno : Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 179 v poznámkách pod čarou (aut. kap. B. Havelková).

<sup>43</sup> Srov. RENZETTI, C. M.; CURRAN, D.J. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003, s. 20-21.



### 3 Mezinárodní ochrana práv žen

Vývoj vnitrostátní úpravy pracovního práva ovlivňují ve velké míře také mezinárodní dokumenty. Mezinárodní dokumenty ve formě řádně ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy jsou zvláštními prameny českého práva a dle článku 10 Ústavy mají aplikační přednost před zákonem.<sup>44</sup> Tyto mezinárodní smlouvy jsou sjednávány buď mezi státy jako subjekty mezinárodního práva anebo jsou výsledkem činnosti mezinárodních organizací. Dalšími formami mezinárodních dokumentů mohou být např. mezinárodní úmluvy, pakty, doporučení nebo stanoviska. Vzhledem k tématu této práce jsou stěžejní ty dokumenty, které se zabývají problematikou spojenou se zásadou rovného zacházení s muži a ženami a zákazem diskriminace na základě pohlaví. Tyto zásady spadají do oblasti základních lidských práv.

Mezinárodní ochrana lidských práv se týká jednotlivců jakožto fyzických osob, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost, je jim tedy adresována jako lidským bytostem. Moderní chápání ochrany lidských práv vychází z přirozeněprávního základu, který pokládá tato práva jako člověku bytostně vlastní, přirozená a nezcizitelná, existující nezávisle na vůli státu.<sup>45</sup> Tato úprava je zakotvena v obecném mezinárodním právu obyčejovém, kde pravidla ochrany lidských práv mají dokonce povahu *juris cogentis*, a v mezinárodních smlouvách.<sup>46</sup>

Zájem o lidská práva a jejich kodifikaci prudce vzrostl po 2. světové válce. V tomto období, které je výrazným způsobem ovlivněno narušením dosavadních vztahů a vyznačuje se celou řadou humanitárních problémů velkého rozsahu, začínají být znovu aktivní ty mezinárodní organizace, které byly činné již v předválečné době, ale jsou zakládány i mezinárodní organizace nové ke snazší koordinaci součinnosti států s cílem zabránění vzniku dalších konfliktů a na ochranu jednotlivce na mezinárodní úrovni. Dnes působí přes 300 mezivládních organizací, z nichž jedna pětina jsou organizace

---

<sup>44</sup> Znění článku 10 Ústavy je následující: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“.

<sup>45</sup> Pod. též BOUČKOVÁ, P.; HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 17.

<sup>46</sup> Srov. ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : Eurolex Bohemia, 2003, s. 387.

celosvětové, zbytek tvoří organizace regionální nebo partikulární povahy. ČR je členem 57 mezinárodních organizací.<sup>47</sup>

Na půdě těchto organizací jsou přijímány mj. i mezinárodněprávní dokumenty s tematikou z oblasti pracovního práva a z oblasti práva sociálního zabezpečení, jejichž hlavním cílem je zajistit lepší pracovní podmínky zaměstnanců a vyšší standard sociálních práv.<sup>48</sup> Ve 2. polovině 20. století tak dochází k rozvoji pracovního práva a práva sociálního zabezpečení i ve vnitrostátních úpravách členských států pronikáním úpravy mezinárodní, neboť dochází k obsahové transformaci pravidel mezinárodněprávních v právní pravidla vnitrostátní.<sup>49</sup>

Stěžejní zásada rovného zacházení se zaměstnanci obou pohlaví a zákaz jejich diskriminace je upravena v řadě mezinárodních dokumentů přijatých v rámci nejvýznamnějších mezinárodních organizací zabývajících se také problematikou pracovního práva a potažmo i práva sociálního zabezpečení (jako je Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce nebo Rada Evropy) zejména následujícími dokumenty:

- Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948;
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (120/1976 Sb.);
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (120/1976 Sb.);
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (62/1987 Sb.);
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (209/1992 Sb.);
- Evropská sociální charta (14/2000 Sb.).

### **3.1.Organizace spojených národů**

Organizace spojených národů je mezinárodní organizace, která byla založena dne 26. 6. 1945 na závěr konference o mezinárodní organizaci v San Francisku Chartou spojených národů.<sup>50</sup> Hlavním účelem založení organizace na mezinárodní úrovni bylo

---

<sup>47</sup> Srov. POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 5. vydání. Praha : C.H.Beck, 2006, s. 200.

<sup>48</sup> Pod. též HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 105.

<sup>49</sup> Pod. též ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : Eurolex Bohemia, 2003, s. 190.

<sup>50</sup> Mezinárodní konferenci tehdy svolali čtyři velmoci – Spojené státy, Velká Británie, SSSR a Čína. Výsledkem jejich jednání byla právě Charta spojených národů. Jedná se o značně obsáhlý dokument o 111 člácích, který vstoupil v platnost 24. 10. 1945.

zajišťovat celosvětový mír a bezpečnost, rozvíjet přátelské mezinárodní vztahy na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, uskutečňovat mezinárodní spolupráci apod.

Organizace spojených národů nahradila Společnost národů, která s podobnými cíli působila po 1. světové válce. Dnes patří k největším a nejvšestrannějším politickým mezivládním organizacím. V současné době čítá 193 členských států a patří tak k největším mezinárodním organizacím vůbec.

V zakládací listině, v Chartě spojených národů, stanoví cíle a zásady organizace, složení a činnost hlavních orgánů a postup při smírném řešení sporů. V preambuli vyjadřuje víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a v rovná práva mužů i žen.

OSN má rozvítenou organizační strukturu, mezi její hlavní orgány patří Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Mezinárodní soudní dvůr, Sekretariát a Hospodářská a sociální rada,<sup>51</sup> která má pro námi sledovanou oblast největší význam.

### **3.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv**

Všeobecná deklarace lidských práv je prvním mezinárodním instrumentem obecné povahy v oblasti ochrany lidských práv přiznaných každému jednotlivci. Jedná se tedy o milníkový dokument v historii lidských práv, který byl vypracován zástupci ze všech regionů světa z různého právního a kulturního prostředí jako společný standard pro všechny národy a pro všechny státy.<sup>52</sup> Tento právně nezávazný mezinárodní dokument s doporučujícím charakterem sehrál úlohu pro vznik dalších, již právně závazných mezinárodních smluv chránících lidská práva, i pro vnitrostátní úpravy, když státy do svých ústav začlenily katalog lidských práv.

Deklarace stanoví poprvé, která základní lidská práva mají být všeobecně chráněna. Preambule této deklarace obsahuje tezi o víře v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a rovná práva mužů a žen. V článku prvním

---

<sup>51</sup> Hospodářská a sociální rada – Economic and Social Council – má 54 členů volených Valným shromážděním na dobu tří let, přičemž se její složení každým rokem vždy jednou třetinou členů obnovuje; volí se státy podle zeměpisného zastoupení. Mezi její hlavní úlohy patří: konání studií, podávání zpráv, doporučení pro Valné shromáždění, členským státům nebo odborným organizacím v otázkách hospodářských, sociálních a příbuzných, svolávání mezinárodních konferencí, činí doporučení k respektování lidských práv, dojednává konzultace aj.

<sup>52</sup> Deklarace byla vyhlášena dne 10. prosince 1948 Valným shromážděním v Paříži a obsahuje 30 článků vyhlášujících ve stručné podobě (bez upřesňujících kritérií pro jejich aplikaci) jak občanská a politická práva, tak hospodářská, sociální a kulturní práva. Srov. HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2009 (pojem „Mezinárodní ochrana lidských práv“).

vyhlašuje, že „všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv“ a v článku druhém dále stanoví demonstrativní výčet diskriminačních důvodů takto: „každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení“.

Deklarace ve vícero ustanoveních zaručuje uplatnění principu rovnosti, z oblasti našeho zájmu je nutné též upozornit na znění článku sedmého: „Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci“. V neposlední řadě taktéž stanoví, že všichni mají nárok na stejnou odměnu za stejnou práci a že mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc.<sup>53</sup>

Vzhledem ke stěžejnímu významu tohoto nejznámějšího katalogu lidských práv, jehož nediskriminační ustanovení se stala součástí dalších mezinárodních smluv na ochranu lidských práv, tvoří vybraná ustanovení v originálním anglickém znění Přílohu č. 2 této práce.

*Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a jeho opční protokoly a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech vytvářejí určitý celek, jde o jakési katalogy lidských práv. Ve svých preambulích poukazují tyto dokumenty na přirozenoprávní základ rovnosti a zákaz diskriminace při požívání lidských práv. Někdy bývají souhrnně označovány jako Mezinárodní charta lidských práv.*<sup>54</sup>

### **3.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech**

OSN dlouho usilovala o zakotvení základních lidských práv a svobod do závazné mezinárodní smlouvy, přičemž jako reakce na toto úsilí nakonec vznikly v roce 1966 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o

---

<sup>53</sup> Znění článku 23 odst. 2: „Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci“. V článku 25 odst. 2 pak: „Mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc“.

<sup>54</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 66.

hospodářských, sociálních a kulturních právech.<sup>55</sup> Tyto pakty se poté staly nejvýznamnějšími nástroji mezinárodní ochrany lidských práv s určenou závazností pro smluvní státy, které potom měly povinnost garantovat tato práva jednotlivcům.

První z Paktů, jak napovídá sám název, upravuje ochranu občanských a politických práv a garantuje ve vícero člancích rovnost. V čl. 3 se jedná o rovnost mužů a žen v přístupu ke všem občanským a politickým právům v tomto Paktu stanovených, Pakt dále zakazuje jakoukoli diskriminaci při realizaci občanských a politických práv (čl. 26) a stanovuje požadavek rovnosti před zákonem.

Pakt upravuje i vlastní kontrolní mechanismus pro dodržování přijatých závazků, a to konkrétně vytvořením Výboru pro lidská práva, který projednává zprávy o plnění i stížnosti o nedodržování od těch smluvních stran, které přijaly zvláštní opční klauzuli v Paktu obsaženou.<sup>56</sup>

### **3.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**

Druhý z mezinárodních paktů přijatých v roce 1966 je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který upravuje např. tato práva: právo na přiměřenou životní úroveň, právo na práci, právo na zabezpečení či právo na vzdělání, a to dle ustanovení článku 2 odst. 2 bez jakékoli diskriminace. Pro oblast zákazu diskriminace na základě pohlaví je významný čl. 3, který stanoví princip rovnosti mužů a žen při požívání všech práv v Paktu uznaných.

Kontrola dodržování u tohoto Paktu je upravena odlišně než u Paktu o občanských a politických právech. Smluvní strany se zavazují, že budou pravidelně podávat zprávy Hospodářské a sociální radě OSN, resp. Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva, což je její pomocný orgán.

---

<sup>55</sup> Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech vstoupil v platnost pro Československou socialistickou republiku v souladu se svým článkem 27 dne 23. března 1976. Plné znění Paktu bylo zveřejněno ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl taktéž publikován ve Sbírce zákonů jako vyhláška Ministerstva zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 120/1976 Sb. Tím se staly texty Paktů každému dostupné a obecně závazné.

<sup>56</sup> Dle Čl. 28 Paktu: „1. Zřizuje se Výbor pro lidská práva (dále v tomto Paktu nazývaný Výbor). Skládá se z osmnácti členů. [...] 2. Výbor se skládá ze státních příslušníků smluvních stran Paktu, jež budou osobami vysokého morálního charakteru a uznávaných schopností v oblasti lidských práv, přičemž se bude přihlížet ke skutečnosti, že bude užitečná účast některých osob majících právní zkušenosti. 3. Členové Výboru se volí a působí jako soukromé osoby.“ Pod. též ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 66-67.

### 3.1.4. Další úmluvy OSN o právech žen

Jednotlivá práva žen, zásadu rovného zacházení a princip zákazu diskriminace na základě pohlaví upravují ještě další mezinárodní dokumenty přijaté na půdě OSN, z nichž si uvedeme úmluvy jednak upravující zákaz diskriminace žen a jednak upravující politická a další dílčí práva žen. První takovou úmluvou, která se zabývala specificky pouze právy žen, byla Úmluva o politických právech žen z roku 1953 upravující stejné aktivní i pasivní právo žen jako měli muži, a to bez jakékoliv diskriminace.<sup>57</sup>

Další úmluvou byla Úmluva o státním občanství vdaných žen z roku 1957 přijatá z důvodu podpory všeobecného respektování a zachovávání lidských práv a základních svobod pro všechny bez rozdílu pohlaví<sup>58</sup> a Úmluva o souhlasu k manželství, nejnižším věku pro uzavření manželství a registraci manželství vyhlášená v roce 1962, která rozšiřuje zásadu upravenou ve Všeobecné deklaraci lidských práv, a to takovou, že zletilí muži a ženy mají právo bez omezení uzavřít sňatek pouze se svobodným a plným souhlasem, založit rodinu a v manželství mít rovná práva.<sup>59</sup> Vrcholem tohoto vývoje mezinárodní úpravy práv žen je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 spolu s Opčním protokolem z roku 1999. Tuto úmluvu si představíme o něco podrobněji.

### 3.1.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Za základní a hlavní mezinárodněprávní nástroj na ochranu lidských práv žen přijatý v procesu emancipace a zrovnoprávnění žen se považuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, anglicky *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), která byla sjednána zástupci členských států dne 18. prosince 1979 v New Yorku. K této komplexní úpravě o diskriminaci žen, někdy též nazývané jako mezinárodní deklarace ženských práv, přistoupilo nebo ji

---

<sup>57</sup> Úmluva o politických právech žen byla vyhlášena 31. 3. 1953 Valným shromážděním OSN. V Československu byla publikována pod č. 46/1955 Sb.

<sup>58</sup> Úmluva o státním občanství vdaných žen pochází z 20. 2. 1957 a byla publikována pod č. 72/1962 Sb.

<sup>59</sup> Tato úmluva je z 10. 12. 1962 a v Československu uvedena pod č. 124/1968 Sb.

ratifikovalo 174 států, přičemž za zmínku stojí, že Československá socialistická republika byla mezi prvními ratifikujícími státy.<sup>60</sup>

Tato Úmluva byla přijata na základě přetrvávající diskriminace žen, která se vyskytovala i přesto, že existovalo již několik mezinárodních dokumentů zakotvujících též zákaz diskriminace žen a rovné zacházení s oběma pohlavími. Již v samotné preambuli je tak s odkazem i na ustanovení dříve přijatých mezinárodních smluv stanoveno, že „*diskriminace žen porušuje zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti, je překážkou pro účast žen, na rovnoprávném základě s muži, v politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě jejich zemí, zabraňuje růstu blahobytu společnosti a rodiny a znesnadňuje plný rozvoj možností žen ve službě pro jejich země a pro lidstvo*“.

Článek 1 definuje diskriminaci žen jako jakékoli rozlišování, vyloučení nebo omezení prováděné na základě pohlaví, které směřuje nebo vede ke zpochybňování nebo popírání možností používání nebo uplatňování lidských práv a základních svobod žen v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti, bez zřetele na rodinný stav a na základě rovnoprávnosti mužů a žen. V čl. 2 je zakotvena povinnost garantovat zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách nebo v příslušných právních předpisech, pokud v nich ještě není regulována. Tato Úmluva je specifická v tom, že kromě veřejnoprávního zákazu diskriminace upravuje též zákaz diskriminace v soukromé oblasti jako např. v rodině.<sup>61</sup>

Významným článkem vzhledem k tématu této práce je pak i článek jedenáctý, jímž se smluvní státy zavazují k přijetí všech opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání, tímto uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Konečným důsledkem těchto opatření mají být rovná práva v pracovněprávní oblasti, ať už se jedná o právo na práci či na povolání, právo na spravedlivou mzdu a uplatnění zásady stejného odměňování za práci stejné hodnoty, zajištění stejných možností při přijímacích pohovorech nebo např. právo na pracovní postup a zaručení takových pracovních podmínek jako mají muži.

---

<sup>60</sup> V ČSSR vstoupila v platnost 18. 3. 1982 a byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 62/1987 Sb. Srov. DANDOVÁ, E. *Postavení žen v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha : ASPI, 2005, s. 78.

<sup>61</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 70.

Stejně jako oba mezinárodní Pakty i tato úmluva má vlastní kontrolní mechanismus zajišťující kontrolu nad dodržováním závazků z Úmluvy vyplývajících. Jedná se o specializovaný orgán ustavený jako Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen, jež každé čtyři roky projednává zprávy členských států o opatřeních přijatých na základě této úmluvy.

V roce 1999 byl přijat Opční protokol k Úmluvě, na jehož základě mohou jednotlivci nebo skupiny jednotlivců, kteří se považují za oběti porušení práv uvedených Úmluvou ze strany smluvního státu Protokolu, předložit Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen oznámení o takovém porušení. Stěžovatelé však musí vyčerpat všechny vnitrostátní opravné prostředky a musí se jednat o záležitost, která ještě nebyla projednávána.

### **3.2. Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce (MOP, anglicky ILO) se sídlem v Ženevě byla založena roku 1919 v rámci Pařížské mírové konference a patří k mezinárodním odborným organizacím přidruženým k OSN.<sup>62</sup> *Úkolem odborných organizací je mezinárodně upravovat otázky tematicky spadající do jejich kompetence. Docilují toho buď přípravou textů smluv, jež jsou pak členským státům předkládány k přijetí a ratifikaci, nebo přijímáním doporučení, jež pak členské státy zapracovávají do svého vnitrostátního právního řádu, anebo stanoví směrnice, mezinárodní standardy a technické normy.*<sup>63</sup> Hlavním cílem a úkolem této organizace je zlepšování pracovních podmínek a zajištění spravedlivého sociálního zabezpečení ve světovém měřítku a zdůrazňuje také zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Mezi orgány MOP patří Mezinárodní konference práce zasedající každoročně v Ženevě, Správní rada, která je výkonným orgánem, a Mezinárodní úřad práce, který působí jako stálý sekretariát.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Jedná se o samostatnou mezinárodní organizaci, která přijala status odborných organizací OSN. V současné době existuje 18 odborných organizací, které tento status přijaly. Mezinárodní odborné organizace jsou takové mezinárodní organizace ustavené smlouvami mezi státy, které jim takto svěřily určité speciální úkoly (na rozdíl od obecných politických organizací), a to v oblasti hospodářské a finanční, vědecko-technické, sociální, zdravotní a kulturní. Srov. HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2009 (pojem „Mezinárodní odborné organizace“).

<sup>63</sup> Pod. též ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : Eurolex Bohemia, 2003, s. 480.

<sup>64</sup> Pod. též HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 107.



Jednou ze základních činností MOP je vydávání mezinárodních úmluv a doporučení, které se týkají právě oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Úmluvy jsou pro členské státy závazné po jejich ratifikaci, z doporučení nevyplývají žádné závazky, tyto mají pouze doporučující charakter.

Tato odborná organizace v oblasti sociální, zdravotní a kulturní taktéž stanoví nejzákladnější principy vyplývající z její ústavy a Filadelfské deklarace, jež jsou státy povinny dodržovat i bez ratifikace, jako jsou např. odstranění nucených prací, rovnost příležitostí a rovné zacházení, ochrana mateřství, minimální standardy sociálního zabezpečení.<sup>65</sup> Klíčové mezinárodní úmluvy vytvořené Mezinárodní organizací práce zabývající se rovnými právy žen a mužů jsou Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty a Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, jejichž úprava bude stručně naznačena, a dále pak Úmluva č. 183, která reviduje Úmluvu č. 103 o ochraně mateřství.

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

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty byla přijata v roce 1951 a upravuje stále aktuální a diskutovanou problematiku zásady rovnosti v odměňování mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Úmluva obsahuje ve svém čl. 1 definici odměny, již se nemyslí pouze řádná mzda nebo plat, ale i jakékoli další příjmy plynoucí ze zaměstnání vyplacené zaměstnavatelem zaměstnanci. O diskriminaci se však nejedná, pokud jsou k takovému odlišnému odměňování dány objektivní důvody, jedná se o princip, který se promítl i do české právní úpravy, čímž došlo k naplnění požadavku MOP, že každý členský stát je povinen zásadu stejného odměňování aplikovat.

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

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958 s platností od roku 1960 (v Československu publikovaná pod č. 465/1990 Sb.) je úmluvou MOP, která zakazuje mimo jiné diskriminační důvody i diskriminaci na

---

<sup>65</sup> Pod. též ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 73.

základě pohlaví v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání. Členské státy ratifikací této úmluvy přijaly závazek realizovat rovné příležitosti a zacházení v zaměstnání i povolání a k odstranění jakékoli diskriminace. Úmluva definuje diskriminaci přímo v čl. 1 odst. 1 a to tak, že pojem „diskriminace“ zahrnuje *„jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání; jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány“*. Stejně jako v případě úmluvy č. 100 i zde je posouzení, zda se jedná o diskriminační zacházení, omezeno na případy, kdy není rozlišování založeno na kvalifikaci pro výkon daného povolání.

### **3.3.Rada Evropy**

Rada Evropy patří mezi mezivládní politické organizace na regionální evropské úrovni, která byla založena v roce 1949 deseti západoevropskými státy,<sup>66</sup> Česká republika je členem od 30. 6. 1993. Tato organizace má za cíl dosažení větší jednoty členských států a na základě této jednoty uzavírání mezinárodních dohod ve všech oblastech vyjma obrany. Hlavní oblastí zájmu Rady Evropy je ochrana lidských práv, hospodářský a sociální pokrok, zlepšování životních podmínek, v těchto oblastech pak přijímá úmluvy, dohody a protokoly, které zavazují ty členské státy, jež je akceptovaly.

Nejvýznamnějším normativním aktem je bezesporu Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, kterou byl zřízen Evropský soud pro lidská práva, jež se stal klíčovým soudním orgánem kontroly dodržování těch lidských práv, která jsou součástí Úmluvy nebo protokolů k ní. Mezi další významný dokument patří Evropská sociální charta a její revidovaná verze.

---

<sup>66</sup> Zakládajícími státy byly Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Švédsko a Velká Británie.

### 3.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Tato Úmluva byla uzavřena roku 1950 v Římě, v platnost vstoupila dne 3. 9. 1953, někdy je též označována jako Evropská úmluva a platí za základní mezinárodněprávní dokument k ochraně lidských práv v Evropě s větším praktickým významem než mají úmluvy systému OSN. Hlavním zaměřením úmluvy jsou občanská a politická práva, s ohledem na předmět zájmu této práce však má význam především čl. 14 - „Zákaz diskriminace“ - který stanoví, že užívání práv a svobod touto úmluvou přiznaných musí být umožněno bez diskriminace založené na některém z diskriminačních důvodů, jejichž výčet je demonstrativní. Tento článek má z hlediska ochrany před diskriminací zásadní význam.

Evropská úmluva byla doplněna a změněna řadou protokolů, z nichž je namístě zmínit zejména Protokol č. 12 z roku 2000, kterým se mění právě pojetí ustanovení čl. 14 Úmluvy. Původní článek 14 neobsahoval zákaz jakékoliv diskriminace, ale zaručoval pouze ochranu práv a svobod přiznaných touto úmluvou, tzn. diskriminace musela být vždy spojena s konkrétním právem z Úmluvy, které mělo být porušeno, což bylo chápáno jako omezení ochrany lidských práv. Po přijetí Protokolu č. 12 platí všeobecný zákaz diskriminace, kdy se formulace zákazu diskriminace upravila článkem 1 tohoto Protokolu a to tak, že *„užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.“* Česká republika tento protokol v roce 2000 sice podepsala, ale doposud neratifikovala.<sup>67</sup>

Na základě Evropské úmluvy bylo vybudováno institucionální zajištění právní odpovědnosti smluvních stran za porušení závazků z Úmluvy ve vztahu k jednotlivcům. Jedná se o individuální stížnosti, které mohou podat osoby nebo skupiny osob Evropskému soudu pro lidská práva, pokud se považují za poškozené porušením práv přiznaných touto Evropskou úmluvou a jejími protokoly.<sup>68</sup> Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku je nejvýznamnějším judiciálním orgánem v oblasti

---

<sup>67</sup> Podrobněji k přijetí dodatkového protokolu č. 12 viz RŮŽIČKA, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, č. 6, s. 650-651.

<sup>68</sup> Pod. též BOUČKOVÁ, P.; HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 25.

kontroly dodržování lidských práv.<sup>69</sup> Soud přijímá jen ty stížnosti týkající se lidských práv, která jsou garantována Úmluvou nebo v jejích dodatkových protokolech. Zároveň osoby podávající takovou stížnost musí vyčerpat veškeré vnitrostátní opravné prostředky. Judikatura ESLP je velice bohatá i co se týče stížností týkajících se diskriminace na základě pohlaví a zabývajících se rovnými právy žen, proto uvedu tři rozhodnutí s tímto tématem související. Podle rozhodnutí ESLP „[...]rozdílné zacházení s osobami v relevantně podobných situacích [...] je diskriminační, pokud nemá objektivní a rozumné zdůvodnění; jinými slovy, jestliže nesleduje legitimní cíl nebo jestliže neexistuje rozumný vztah přiměřenosti mezi použitými prostředky a sledovaným cílem“.<sup>70</sup>

V prvním případě se jedná o tureckou stěžovatelku ve věci **Ünal Tekeli proti Turecku**.<sup>71</sup> Tato stěžovatelka se obrátila na Evropský soud pro lidská práva z důvodu, že dle tureckého zákona musela žena po sňatku přijmout příjmení manžela. ESLP rozhodl v této věci, že se jednalo o diskriminaci na základě pohlaví, neboť i když zákon stanovil, že si žena může vedle příjmení manžela nechat i rodné příjmení, ke změně příjmení předpis manžela nezavazoval.

Ve věci **Stec a další proti Spojenému království**<sup>72</sup> se stěžovatelé obrátili na ESLP na základě rozdílného věku odchodu do důchodu pro muže a ženy. Diskriminaci na základě pohlaví lze dle názoru ESLP v zásadě odůvodnit tehdy, když existují velice závažné důvody. Ve věcech obecných opatření nechává ESLP státu prostor pro uvážení, vzhledem ke znalosti své společnosti jsou státy schopny lépe posoudit, co je ve veřejném zájmu ze sociálních nebo ekonomických důvodů, pokud tato opatření nepostrádají rozumný základ. Z rozhodnutí tedy vyplývá, že rozdílné věky pro odchod do důchodu byly formou zvláštních opatření, která měla vyrovnat finanční obtíže, jež ženy mohly mít z důvodu své tradiční úlohy v domácnosti a jež je ponechává bez nezávislého finančního příjmu. Bylo konstatováno, že vláda nejedla mimo prostor pro uvážení a tím nedošlo k diskriminaci na základě pohlaví.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> Srov. ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 487.

<sup>70</sup> Rozsudek ESLP ze dne 29. 4. 2008, *Burden v. Spojené království*, stížnost č. 13378/05, bod 60.

<sup>71</sup> Rozsudek ESLP ze dne 16. 11. 2004, *Ünal v. Turecko*, stížnost č. 29865/96.

<sup>72</sup> Rozsudek ESLP ze dne 12. 4. 2006, *Stec a další v. Spojené království*, stížnost č. č. 65731/01 a 65900/01.

<sup>73</sup> Podobně rozhodl ESLP ve věci **Barrow proti Spojenému království** (stížnost č. 42735/02, rozhodnutí ze dne 22. 8. 2006), dále ve věci **Pearson proti Spojenému království** (stížnost č. 8374/03, rozhodnutí

Třetím rozhodnutím byla věc **Zarb Adami proti Maltě** z roku 2006.<sup>74</sup> V této stížnosti stěžovatel namítal, že povolání ke službě v porotě představuje diskriminaci, když bylo daleko pravděpodobnější, že na základě postupů budou povoláni právě muži. Statistické údaje dokládaly, že většina porotců za dobu pěti let byli muži, a Evropský soud pro lidská práva tak došel k závěru, že vzhledem k tomu, že ve věci svých občanských povinností byli muži a ženy ve srovnatelné situaci, jednalo se o diskriminaci.<sup>75</sup>

### 3.3.2. Evropská sociální charta a Revidovaná Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je mezinárodní smlouvou, která je významným katalogem evropských hospodářských a sociálních práv z roku 1961. Specifikem této Charty je, že nestanovuje nutnost ratifikace Charty jako celku, Rada Evropy v ní pouze stanovuje ratifikace určitého počtu článků, které si členské státy vyberou, toto opatření je dáno nestejnou vyspělostí členských států Rady Evropy.

Z devatenácti práv zakotvených touto Chartou jsou pro téma této práce klíčová tato práva: právo na práci, na spravedlivou odměnu, což zahrnuje i právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, právo zaměstnaných žen na ochranu, právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu. Výkon práv je nutno umožnit bez jakékoli diskriminace, jak uvádí Charta v preambuli.<sup>76</sup>

Od vydání Charty byly postupně přijímány dodatkové protokoly, z nichž je pro nás nejvýznamnější Dodatkový protokol z roku 1988, kterým se rozšířila chráněná práva o čtyři nová, mezi nimi též právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. V říjnu roku 1991 byla přijata novelizace Charty, čímž mělo dojít ke zvýšení účinnosti Charty a ke zdokonalení kontrolního mechanismu.<sup>77</sup>

---

ze dne 22. 8. 2006) a ve věci **Walker proti Spojenému království** (stížnost č. 37212/02, rozhodnutí ze dne 22. 8. 2006).

<sup>74</sup> Rozsudek ESLP ze dne 20. 6. 2006, *Zarb Adami v. Malta*, stížnost č. 17209/02.

<sup>75</sup> Srov. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk : Úřad pro publikování Evropské unie, 2011. [Online]. Dostupné z WWW: [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES\\_FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK.pdf) [cit. 2012-08-23]

<sup>76</sup> Preambule stanovuje, že „[...] užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu, [...]“.

<sup>77</sup> Srov. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 110.

Charta byla vzhledem k sociálním změnám, které nastaly od přijetí Evropské sociální charty, revidována v roce 1996, kdy byla přijata Revidovaná Evropská sociální charta, která představuje doposud nejprogressivnější komplexní právní normu v sociální oblasti. Zahrnuje jak práva obsažená v původní Evropské sociální chartě, tak všechna práva z dodatkových protokolů a nadto ještě některá další sociální práva.

Tato Revidovaná charta posiluje princip rovného zacházení mužů a žen a zákaz diskriminace a zlepšuje postavení zaměstnaných matek a otců. V tomto ohledu je možné dále zmínit zaručené právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, právo zaměstnanců s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení, upravuje však i některá práva nová, např. ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti a proti dalším obdobám obtěžování.<sup>78</sup>

Na základě této Charty dochází k administrativní kontrole dodržování přijatých závazků, tato kontrola je tak odlišná oproti soudní kontrole stanovené v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobodách. Smluvní státy předkládají pravidelně zprávy generálnímu tajemníkovi RE, tyto zprávy poté prověřuje Evropský výbor pro sociální práva. Z tohoto prověřování vznikne doporučení zasílané Výborem ministrů členskému státu, který zprávu k posouzení předložil.

---

<sup>78</sup> Pod. též ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 80-83.

## 4 Právní úprava postavení žen v pracovněprávních vztazích v pramenech práva EU

Evropská unie je specifické hospodářské a politické evropské společenství spočívající na dvacetisedmičlenné základně. EU byla založena poměrně krátce po druhé světové válce Pařížskou smlouvou zakládající Evropské společenství uhlí a oceli z roku 1951. Tento rok můžeme považovat za začátek evropské integrace. Krátce na to tuto smlouvu doplnily ještě další dvě smlouvy, tzv. Římské smlouvy, a to Smlouva o zřízení Evropského hospodářského společenství (EHS) z roku 1957 a také Smlouva o vytvoření Evropského společenství pro atomovou energii (EURATOM) ze stejného roku. Každá z těchto organizací disponovala vlastními orgány, jež byly v roce 1967 sloučeny v Evropská společenství. Významnou změnu přinesla až Maastrichtská smlouva v roce 1992 stažením těchto samostatně existujících smluv v jeden celek a zároveň zavedla označení Evropská unie.<sup>79</sup> Poslední velkou změnou bylo přijetí Lisabonské smlouvy v roce 2009, která zásadním způsobem změnila fungování EU. K původním šesti členským státům<sup>80</sup> se do současné doby připojila řada dalších států a Evropskou unii tak tvoří 27 evropských států. Jedná se o mezinárodní organizace sui generis, někdy je též zdůrazňován její hybridní charakter, neboť v sobě zahrnuje prvky práva mezinárodního a práva vnitrostátního.<sup>81</sup>

Hlavními orgány EU, které se výrazně podílejí na tvorbě i aplikaci práva, jsou dle čl. 13 an. SEU tyto: Evropský parlament, Evropská rada, Rada, Evropská komise a Soudní dvůr Evropské unie. Evropský parlament se skládá ze zástupců občanů členských států EU, přičemž počet jeho členů nesmí překročit 750 členů. Jedná se o volený orgán zastupující zájmy občanů EU s volebním obdobím 5 let. Společně s Radou se podílí na legislativní a rozpočtové činnosti, k posílení legislativní pravomoci EP došlo Lisabonskou smlouvou. Evropská rada, jejímiž členy jsou hlavy států nebo předsedové vlád, zastává politickou funkci. Rada, dříve označovaná jako Rada ministrů, je ustavena ze zástupců členských států na ministerské úrovni. Řádným legislativním postupem Rada a Evropský parlament přijímají společně na návrh Komise nařízení,

---

<sup>79</sup> Pod. též ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : Eurolex Bohemia, 2003, s. 488.

<sup>80</sup> Francie, SRN, Itálie, Nizozemí, Belgie a Lucembursko.

<sup>81</sup> Pod. též HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 110.

směrnice a rozhodnutí, čímž vytvářejí sekundární právo EU. Výkonným orgánem EU je Evropská komise, její funkční období je pětileté a Komise vykonává své funkce zcela nezávisle. Soudní dvůr Evropské unie rozhoduje o žalobách, které se týkají porušování primárního a sekundárního práva, plní tedy stejnou úlohu jako předchozí Evropský soud dvůr, který byl zrušen Smlouvou o fungování EU.<sup>82</sup>

Evropské právo je částí mezinárodního práva s federativními prvky a s určitými specifiky. Evropské právo se člení na primární právo, tvořené především mezinárodními smlouvami uzavřenými mezi jednotlivými státy, mezi členskými státy a EU a také zřizovacími smlouvami, a na právo sekundární, které představuje legislativní činnost orgánů EU.<sup>83</sup> Z oblasti našeho zájmu jsou nejdůležitější směrnice a některá nařízení. Velkou roli pro tvorbu evropského práva hraje také judikatura Soudního dvora EU, která sice není obecně závazným pramenem evropského práva, ale má velkou úlohu ve výkladu jednotlivých ustanovení a je inspiračním zdrojem pro budoucí právní úpravy. Tvorbu SDEU si na některých rozhodnutích přiblížíme podrobněji.

#### **4.1. Právní úprava v primárních pramenech práva EU**

Pramenem primárního práva jsou především čtyři výše zmíněné zakládací smlouvy. Nejvýznamnější zakládací smlouvou je *Smlouva o založení ES*, která byla několikrát novelizována a která obsahuje ustanovení týkající se rovného postavení mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace jsou základními zásadami EU. Zásada rovnosti, která vychází již ze *Smlouvy o Evropském hospodářském společenství*,<sup>84</sup> představuje jedno ze základních práv evropského práva a je významným principem v celém právním řádu EU.<sup>85</sup>

*Smlouva o založení ES* byla v průběhu existence tohoto společenství několikrát novelizována, měněna a doplňována. Bylo to dáno především rozšiřováním jednotlivých cílů, od ekonomického, přes sociální k politickému, a dále i rostoucím počtem

---

<sup>82</sup> Pod. též a podrobněji ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 89-90.

<sup>83</sup> Srov. TICHÝ, L.; ARNOLD, R. a kol. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 226.

<sup>84</sup> Čl. 2 Smlouvy o EHS: „[...] Úkolem Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami, trvale udržitelný a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence ekonomické výkonnosti [...]“.

<sup>85</sup> Srov. DANDOVÁ, E. *Postavení žen v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha : ASPI, 2005, s. 78.



členských států. Přijetím těchto dokumentů docházelo k rozvoji sociální politiky v rámci ES. Tak byl v roce 1986 přijat *Jednotný evropský akt*, který znamenal významný mezník ve vývoji vztahu ES k sociální oblasti. Dalším dokumentem zdůrazňujícím význam sociální oblasti byla *Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců* (Sociální charta ES) z roku 1989. Jedná se o dokument bez přímé právní závislosti, který však má velký význam při rozvoji sociálního aspektu evropského trhu. Tato Charta upravuje základní sociální práva související se zaměstnáním.<sup>86</sup>

Velký význam pro vývoj ES směrem k politické unii měla *Maastrichtská smlouva* z roku 1992. Poprvé upravuje název Evropská unie, aniž by však získala právní subjektivitu, kterou získává až v roce 2009 přijetím *Lisabonské smlouvy*. Mezi základní cíle Maastrichtské smlouvy patřila podpora ekonomického a sociálního pokroku a zavedení jednotné měny, dále též posilování ochrany práv a zájmů občanů členských států, když bylo zavedeno občanství Unie jako sekundární občanství každého občana některého ze členských států.

Třetí významnou smlouvou novelizující zakládací smlouvy je *Amsterodamská smlouva* z roku 1997 a s platností od roku 1999, která byla přijata především jako přípravná fáze na další rozšiřování počtu členských států. Na základě této smlouvy se stala zásada rovného zacházení s ženami a muži hlavním cílem Smlouvy o ES, zároveň zavádí i další diskriminační znaky. Touto smlouvou se však Smlouva o ES změnila nejen v obsahu, ale došlo i k přečíslování článků Smlouvy o ES. Evropská společenství mají dle této smlouvy taktéž podporovat rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a prosazovat rovné zacházení na pracovišti dle čl. 118 a 119 (nyní 153 a 157 SFEU). Čl. 119 SES (poté čl. 141 SES a nyní čl. 157 SFEU) bude ještě zmíněn v průběhu této podkapitoly.

Pokud vezmeme Amsterodamskou smlouvu jako přípravnou fázi na rozšiřování ES, pak její konečnou fázi můžeme zaznamenat v *Niceské smlouvě* z roku 2001 s platností od 1. 2. 2003, jíž došlo k další novelizaci Smlouvy o ES. V rámci jednání v Nice byly přijaty i dva velice významné dokumenty pro oblast pracovního práva – Charta základních práv EU a Evropská sociální agenda.

---

<sup>86</sup> Podrobněji k jednotlivým nově přijatým smlouvám viz ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 95-99.

*Charta základních práv EU* navazuje na mezinárodní dokumenty v oblasti ochrany lidských práv, a to především na EÚLP z roku 1950 a dále též na Evropskou sociální chartu z roku 1961. Nejvyšší hodnotou je pro tuto Chartu lidská důstojnost. Charta upravuje též rovnost před zákonem v čl. 20, v čl. 21 pak zákaz jakékoli diskriminace, čl. 21 zahrnuje demonstrativní výčet diskriminačních důvodů a v čl. 23 neméně důležitou rovnost mužů a žen. Charta se stala právně závaznou až po přijetí Lisabonské smlouvy, nově nazvaná jako Listina základních práv Evropské unie na základě čl. 6 Smlouvy o EU a dostala se tak na roveň primárního práva.

Od začátku nového tisíciletí se jednalo o nové podobě smlouvy, na které by spočívalo ES. Na základě těchto jednání byl vypracován návrh *Lisabonské smlouvy*. Tato smlouva vstoupila v platnost 1. prosince 2009, čímž došlo k novelizaci Smlouvy o EU (SEU) a Smlouvy o ES, jejíž nový název je Smlouva o fungování EU (SFEU), tím také došlo k již třetímu přečíslování článků. Evropská unie je dle této smlouvy přímým nástupcem ES a získává právní subjektivitu.

Z hlediska oblasti zájmu této práce je stěžejní čl. 119 Smlouvy o EHS, později Smlouvy o ES (později čl. 141 SES, nyní čl. 157 SFEU), který zaručuje stejné odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Tento článek se stal základním ustanovením rovnosti na základě pohlaví. Mzdová diskriminace se tak stala první oblastí zájmu, co se týče právní úpravy diskriminace a zároveň rovnost na základě pohlaví patří mezi nejrozvinutější oblasti antidiskriminačního práva.<sup>87</sup> Zásada stejného odměňování pro muže a ženy byla přijata na základě právní úpravy Francie, která již v té době měla zákon o rovném odměňování a argumentovala tak, že by se tímto zákonem dostala do nespravedlivé konkurenční nevýhody ve vztahu k ostatním členským státům. Hlavním smyslem tohoto ustanovení bylo zajišťovat a prosazovat tento princip na území všech členských států, které si uvědomily, že Společenství není jen hospodářskou unií, ale že usiluje též o sociální rozvoj např. zlepšováním pracovních podmínek. Tomuto čl. 119 byl přiznán přímý účinek přelomovým rozsudkem ESD ve věci *Defrenne* v polovině sedmdesátých let. Tímto rozsudkem se budeme více zabývat v podkapitole Judikatura ESD/SDEU.

---

<sup>87</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 110-111.

Součástí nových smluv je i nadále zakotvení principu rovnosti, zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, které jsou upravené ve vícero člancích, ať už ve Smlouvě o EU nebo ve Smlouvě o fungování EU. Zdůraznění významu těchto zásad se promítlo v zakotvení do primárního práva. V těchto smlouvách však nejsou tyto principy dále rozváděny, k provedení jednotlivých ustanovení byly vydány směrnice, nazývané též antidiskriminační,<sup>88</sup> o kterých bude pojednáno následně.

## 4.2. Právní úprava v sekundárních pramenech práva EU

Za sekundární prameny evropského práva považujeme dle čl. 288 SFEU nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Nařízení je aktem přímo aplikovatelným, není tedy třeba transformace do vnitrostátních právních předpisů, je bezprostředně závazné v celém svém rozsahu a má obecnou působnost. Naproti tomu směrnice je závazná, pokud jde o výsledek, volba formy zůstává na členských státech. Směrnice představuje hlavní harmonizační nástroj sjednocení právních úprav jednotlivých členských států. Členské státy se zavazují implementovat obsah směrnic do národních právních předpisů, a to v určitém časovém horizontu. Sekundární právo musí být vždy v souladu s právem primárním a slouží k určení podrobností ohledně vztahů upravených primárním právem.<sup>89</sup>

Směrnice slouží k provedení článků zakotvených ve Smlouvách a jsou hlavním nástrojem harmonizace právních řádů členských států. Obsahují detailnější úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, přičemž výslovně zakazují jakoukoliv přímou nebo nepřímou diskriminaci (zvýhodnění nebo znevýhodnění) z důvodu pohlaví.<sup>90</sup> Oblastí našeho zájmu jsou antidiskriminační směrnice upravující rovnost mužů a žen.

V sekundárním právu se prosazování rovnosti mužů a žen objevuje od poloviny sedmdesátých let, jedná se o přijetí směrnic, které kladou zvláštní důraz především na rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Antidiskriminační směrnice se můžou dělit na dvě skupiny, zaprvé na tzv. směrnice o zákazu diskriminace v užším slova smyslu a zadruhé tzv. směrnice o zákazu

---

<sup>88</sup> Slovní spojení „antidiskriminační směrnice“ převzato z publikace ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 113.

<sup>89</sup> Pod. též HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 112.

<sup>90</sup> Srov. DANDOVÁ, E. *Postavení žen v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha : ASPI, 2005, s. 78.

diskriminace v širším smyslu, tato skupina problematiku rovného zacházení přímo neupravuje, ale značně přispívá k odstranění diskriminace.<sup>91</sup>

#### 4.2.1. Antidiskriminační směrnice

První důležitou antidiskriminační směrnicí byla směrnice Rady č. 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Zásada stejné odměny pro muže a ženy je zakotvena i v čl. 119 SES a směrnice tento článek doplňuje. Směrnice garantovala jednotlivým zaměstnancům právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Na základě této směrnice by tak mělo dojít k úplnému odstranění diskriminace na základě pohlaví v oblasti odměňování, členské státy měly povinnost implementovat obsah směrnice (tak jako je tomu i u ostatních směrnic) do své národní úpravy, a proto by dnes všechny členské státy EU tuto zásadu měly ve svých právních předpisech nejen upravovat, ale měla by být i dodržována. Jak ukazuje realita, tento požadavek nebyl ve většině evropských zemí dodržen.

Směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a o pracovní podmínky, byla druhou směrnicí podporující rovné zacházení s ženami a muži, a vydána byla pouze o rok později. Ta se zabývá uplatňováním zásady rovného zacházení po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu. V čl. 2 odst. 1 bylo stanoveno, že zásadou rovného zacházení pro ženy a muže se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví, a to jak přímé, tak i nepřímé.

V roce 1979 pak tyto směrnice doplnila směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupné realizaci zásady stejného zacházení s muži a ženami ve věcech sociálního zabezpečení. Ta byla doplněna směrnicí Rady č. 86/378/ES ze dne 24. června 1986, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení zaměstnanců. Z toho je patrné, že byly přijímány nejen směrnice v oblasti pracovního práva, ale i směrnice v oblasti práva sociálního zabezpečení.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> Srov. BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 129-130 (aut. kap. M. Whelanová).

<sup>92</sup> Pod. též JÜNEMMAN, A.; KLEMENT, C. (Hg.) *Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union*. Baden-Baden : Nomos, 2005 (aut. kap. J. Ketelhut). Překlad autorky.

Na zabezpečení zásady rovného zacházení mezi muži a ženami při samostatné výdělečné činnosti byla přijatá směrnice Rady č. 86/613/ES ze dne 11. prosince 1986, o aplikaci principu rovného zacházení mezi muži a ženami, provozujícími samostatnou výdělečnou činnost, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen během těhotenství a mateřství.

Antidiskriminační směrnice lze dělit, jak bylo uvedeno výše, na tzv. směrnice o zákazu diskriminace v užším smyslu a směrnice o zákazu diskriminace v širším smyslu. Tyto neupravují přímo otázku diskriminace, ale výrazným způsobem přispívají k jejímu odstranění. Patří sem směrnice Rady č. 92/85/ES o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících dítě. Byla přijata v roce 1992 a týká se zvláštních pracovních podmínek pro těhotné ženy nebo ženy po porodu. Další takovou směrnicí o zákazu diskriminace v širším slova smyslu je směrnice z roku 1996, která upravovala poprvé i ochranu mužů při výkonu rodičovských práv, protože pro uplatnění zásady rovného zacházení je nutno dbát i na ochranu mužských práv, pokud se jedná např. o péči o děti. Jedná se o směrnici Rady č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovském volnu. Tato směrnice byla nahrazena směrnicí Rady č. 2010/18/EU s účinností od 8. 3. 2012.<sup>93</sup>

Dále byla přijata směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení zaměstnanců. Pro případ soudních sporů v oblasti diskriminace na základě pohlaví byla přijata směrnice Rady č. 97/80/ES o důkazní povinnosti v případě diskriminace založené na pohlaví, řešící problematiku důkazního břemene, tedy upravující oblast procesního práva. Touto směrnicí bylo důkazní břemeno přesunuto ze žalobce na žalovaného, promítnutí této zásady v českém procesním právu je ust. § 133a OSŘ.<sup>94</sup>

K zajištění rovného zacházení přispěla i další směrnice z roku 1997, a to konkrétně směrnice Rady č. 97/81/ES týkající se práce na kratší úvazek. Směrnicí Rady č. 2002/73/ES došlo ke změně jedné z prvních směrnic, a to č. 76/207/EHS. Další významnou směrnicí je směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13.12.2004, kterou se

---

<sup>93</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 123-124.

<sup>94</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Jak je patrné z výše uvedeného, evropská antidiskriminační úprava v sekundárních pramenech práva byla nekonzistentní a nepřehledná. Z tohoto důvodu byla vypracována směrnice nová, kterou dochází ke sjednocení a vyjasnění starší právní úpravy a zároveň zapracovává úpravu, která vyplynula z judikatury ESD. Zatím poslední směrnicí v této oblasti je směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, ze dne 5. 7. 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, již byly s účinností od 15. 8. 2009 nahrazeny výše uvedené směrnice č. 75/117/EHS, č. 76/207/EHS a č. 97/80/ES.

Byla vydána i doporučení zabývající se zásadou rovného zacházení s muži a ženami, z nichž pro nás jsou významná tato doporučení:

- doporučení Rady č. 84/635/ES ze dne 13. prosince 1984, o podpoře pozitivních akcí pro ženy;
- doporučení Komise č. 87/567/ES ze dne 24. listopadu 1987, o odborné přípravě pro ženy;
- doporučení Rady č. 92/131/ES ze dne 27. listopadu 1991, o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti;
- doporučení Rady č. 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996, o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech.

### **4.3.Soudní dvůr Evropské unie**

Soudní dvůr Evropské unie zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění Smluv. Je oprávněn interpretovat primární i sekundární právo EU a rovněž řešit spory mezi vládami jednotlivých členských států EU a orgány EU. Na Soudní dvůr se mohou obrátit i jednotlivci, pokud se domnívají, že některý z orgánů EU porušil jejich práva. Vede také řízení o předběžných otázkách na žádost vnitrostátních soudů.

Soudní dvůr též vytvořil na základě své judikatury zásady, které se týkají celého evropského práva, je to jednak zásada aplikační přednosti práva EU před národním právem, jak vyplývá z rozsudku ve věci *Costa v. Enel* z roku 1964, a jednak zásada bezprostředního účinku práva EU vyplývající z rozsudku *Van Gend en Loos* (1963) a dále z rozsudku *Francovich* (1991), která znamená, že evropské právo je přímo závazné

ve vztahu k vnitrostátním subjektům, u směrnic se však tato zásada uplatní jen v případě, kdy členský stát neimplementuje obsah směrnice řádně a včas.<sup>95</sup>

### 4.3.1. Judikatura ESD/SDEU

Evropský soudní dvůr se významně zasloužil o definici nepřímé diskriminace ve věci *Bilka-Kaufhaus GmbH proti Weber Von Hartz*.<sup>96</sup> Jednalo se o případ, kdy zaměstnankyně paní Weber, která pracovala na částečný úvazek, byla vyloučena ze zaměstnaneckého penzijního pojištění německého obchodního domu Bilka a proto namítala, že se jedná o znevýhodnění žen a že toto jednání tedy zakládalo nepřímou diskriminaci žen na základě čl. 119 SES. Na částečný úvazek totiž převážně pracovaly ženy z důvodu péče o rodinu. Na základě tvrzení žalobkyně by společnost Bilka musela argumentovat tím, že vyloučení je objektivně odůvodnitelné, přiměřené svému účelu a toto vyloučení není spojeno s diskriminací na základě pohlaví. Společnost se hájila tím, že důvodem pro toto opatření měla být motivace k práci na plný úvazek, protože zaměstnanci pracující na částečný úvazek ztěžovali zajištění přiměřeného personálního obsazení. ESD rozhodl, že takové omezení týkající se pouze zaměstnanců pracujících na částečný úvazek vyloučením ze systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění je v rozporu s čl. 119, protože dopadá na mnohem větší počet žen než mužů.

Ve věci *Defrenne*<sup>97</sup> umožnil ESD jednotlivcům dovolávat se přímého účinku čl. 119 SES ohledně stejného odměňování pro ženy a muže. V otázce důležitosti a závaznosti tohoto článku uvedl, že „[...] *toto ustanovení tvoří součást cílů Společenství, které není pouze ekonomickým sdružením, ale které je stejně tak zaměřeno na to, aby byl společnými kroky zajištěn sociální rozvoj a aby bylo usilováno o stálé zlepšování životních a pracovních podmínek jejich obyvatel, jak je zdůrazněno v preambuli Smlouvy. [...] tento dvojitý cíl, který je jak ekonomický tak sociální, poukazuje na to, že princip rovného odměňování tvoří součást základů Společenství.*“ Tento velmi známý soudní případ diskriminace žen spočíval v tom, že se paní Defrenne, která pracovala

<sup>95</sup> Pod. též ELLIS, E. *EU Anti-discrimination Law*. Oxford : Oxford University Press, 2005, s. 39, či ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 91.

<sup>96</sup> Rozsudek ESD *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz*, věc č. 170/84 ze dne 13. května 1986.

<sup>97</sup> Rozsudek ESD *Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de navigation aérienne Sabena*, věc č. 43/75, 1976.

jako letuška u belgické letecké společnosti Sabena, dovolávala u národního soudu o uplatnění zásady stejného odměňování žen a mužů, neboť ve společnosti Sabena byla placena spolu s ostatními letuškami méně, než byli za stejnou práci placeni palubní stewardi. Belgický soud položil ESD předběžnou otázku, zda se může jednotlivec přímo dovolávat čl. 119 v řízení před národním soudem. ESD konstatoval, že „*soudy mají povinnost zajistit ochranu práv, která jsou tímto ustanovením udělena jednotlivcům, zvláště v případě těch druhů diskriminace, které přímo vyplývají z legislativních ustanovení nebo z kolektivních smluv, a rovněž v případech, kdy muži a ženy dostávají rozdílnou mzdu za stejnou práci vykonávanou ve stejném podniku nebo úřadu, ať státním nebo soukromém*“. Z tohoto rozsudku vyplývá, že odpovědnost za naplňování čl. 119 SES (nyní čl. 157 SFEU) nenese jen stát či jeho orgány, ale i osoby soukromého práva, např. zaměstnavatelé, které podléhají vnitrostátním právním předpisům.<sup>98</sup>

Dalším známým případem ESD byla věc *Kalanke*,<sup>99</sup> kde ESD uplatnil restriktivní výklad k pozitivním opatřením, která sloužila nápravě nedostatečného zastoupení žen na určitých pracovních místech. Pan Kalanke byl jedním ze dvou kandidátů na místo ředitele, jeho protikandidátkou byla stejně kvalifikovaná paní Glissman, která byla nakonec na místo ředitele vybrána s odůvodněním, že na pracovišti je podstatně méně žen než mužů a podle národní úpravy tak dostala jako žena přednost. Tato národní úprava stanovila, že bude automaticky dána přednost uchazečkám, které žádaly o pracovní místo či kariérní postup, byť měly stejnou kvalifikaci jako jejich mužský protikandidát. Pan Kalanke proto podal stížnost z důvodu diskriminace na základě pohlaví. ESD uvedl, že daná národní úprava je v rozporu s čl. 2 odst. 4 směrnice č. 76/207/EHS, který uvádí: „*Touto směrnici nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen*“. Soudní dvůr dále prohlásil, že účelem tohoto článku je povolit opatření, která účinně směřují k odstranění nebo alespoň omezení nerovného zacházení. ESD akceptoval, že uvedená národní úprava sledovala legitimní cíl spočívající v odstranění nerovností na pracovišti. Avšak takové opatření, které zakládá ženám

---

<sup>98</sup> Srov. BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 126-128 (aut. kap. M. Whelanová).

<sup>99</sup> Rozsudek ESD *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, věc č. C-450/93 ze dne 17. října 1995. Pod. též JÜNEMMAN, A.; KLEMENT, C. (Hg.) *Die Gleichstellungspolitik in der Europäische Union*. Baden-Baden: Nomos, 2005 (aut. kap. J. Ketelhut). Překlad autorky.



absolutní a bezpodmínečnou přednost, je nad rámec výjimky v podpoře rovných příležitostí stanovené v čl. 2 odst. 4. V tomto případě tedy nebylo možné přednostní zacházení odůvodnit.

Podobný právní předpis, kterého se týkala věc Kalanke, byl i předmětem sporu ve věci *Marschall*.<sup>100</sup> Dotčený předpis však uváděl, že stejně kvalifikovaná žena by měla být upřednostněna, „s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče“. Panu Marschallovi, učiteli v Severním Porýní-Vestfálsku, nebyl umožněn pracovní postup pro povýšení jiné uchazečky, která měla stejnou kvalifikaci, ale byla povýšena proto, že v tomto kariérním stupni bylo menší zastoupení žen než mužů. Pan Kalanke napadl zákonnost tohoto předpisu u vnitrostátních soudů, které podaly předběžnou otázku ESD, zda je tento předpis slučitelný s čl. 2 odst. 1 a odst. 4 směrnice č. 76/207/EHS. V tomto soudním sporu ESD konstatoval, že daný předpis nebyl nepřiměřený legitimnímu cíli spočívajícímu v odstranění nerovnosti díky ochranné klauzuli v národním předpise, protože „zaručuje v každém jednotlivém případě těm uchazečům, kteří mají stejné kvalifikační předpoklady jako ženy, že jejich žádosti budou objektivně posouzeny s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchazečů a přednost uchazeček bude vyloučena v případě, že jedno nebo více z těchto kritérií bude svědčit ve prospěch uchazeče“. Není zde tedy dána absolutní a bezpodmínečná přednost ženám jako tomu bylo v případě Kalanke. Národní předpis nebyl shledán v rozporu se zmiňovanými ustanoveními směrnice.

Pozitivní opatření byla i předmětem sporu *Abrahamsson*.<sup>101</sup> Tento soudní případ se týkal platnosti švédského právního předpisu, který se pohyboval mezi bezpodmínečnou předností předpisu ve věci Kalanke a možností uvážení vytvořenou ve věci *Marschall*. Předpis uváděl, že uchazeče příslušejícího k nedostatečně zastoupenému pohlaví, který má dostatečné kvalifikační předpoklady k zastávání daného pracovního místa, je třeba upřednostnit, pokud „rozdíl mezi kvalifikačními předpoklady uchazečů“ není tak velký, že by uplatnění takové přednosti vedlo k porušení požadavku objektivity při

---

<sup>100</sup> Rozsudek ESD M.H.Marschall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, věc č. C-152/1984 ze dne 26. 2. 1986. Pod. též a podrobněji k tomuto rozsudku a chápání pozitivních opatření HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, č. 11, s. 389.

<sup>101</sup> Rozsudek ESD Abrahamsson v. Elisabeth Fogeqvist, věc č. C-407/98. Srov. Příručka evropského antidiskriminačního práva. Lucemburk : Úřad pro publikování Evropské unie, 2011. [Online]. Dostupné z WWW: [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES\\_FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK.pdf) [cit. 2012-08-23]

jmenování“. ESD konstatoval, že účinek tohoto právního předpisu byl takový, že uchazečům příslušejícím k nedostatečně zastoupenému pohlaví přiznával přednost automaticky. Skutečnost, že takovému postupu bránilo toto ustanovení pouze v případě, že existoval značný rozdíl v kvalifikačních předpokladech, nestačila bránit nepřiměřenému účinku daného předpisu.

Ve věci *Allonby*<sup>102</sup> se jednalo o zásadu rovného odměňování. Paní Allonby pracovala jako přednášející na vysoké škole, po propuštění byla zaměstnána jako vyučující ve společnosti, které zajišťovala vyučování pro vzdělávací zařízení. Společnost vyslala paní Allonby na původní vysokou školu, aby vykonávala stejnou práci jako předtím s tím, že jí ale platila méně než jí platila daná vysoká škola. Proto podala stěžovatelka stížnost na porušení zákazu diskriminace z důvodu pohlaví při odměňování, neboť muži, kteří pro vysokou školu pracovali, dostávali větší odměnu než ona za stejnou práci. ESD rozhodl, že paní Allonby a muži zaměstnaní školou nebyli ve srovnatelné situaci. Tyto osoby se nenacházely ve srovnatelné situaci, protože stěžovatelku zaměstnávala jiná společnost než vysoká škola, která určovala platy pouze přednášejících, které zaměstnávala přímo.

Jedná se pouze o vybrané judikáty, které měly prezentovat, jakým způsobem rozhoduje ESD v případech diskriminace na základě pohlaví. Judikatura v této oblasti je velice pestrá, zabývání se jednotlivými judikáty by vystačilo na samostatnou práci.

---

<sup>102</sup> Rozsudek ESD *Allonby v. Accrington & Rossendale College a další*, věc č. C-256/01 ze dne 13. ledna 2004. Srov. Příručka evropského antidiskriminačního práva. Lucemburk : Úřad pro publikování Evropské unie, 2011. [Online]. Dostupné z WWW: [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES\\_FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK.pdf) [cit. 2012-08-23]

## 5 Diskriminace na základě pohlaví v českém pracovním právu

### 5.1. Obecný úvod do pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím soukromého práva s prvky práva veřejného, které reguluje veškeré pracovní vztahy, jež vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a dále též vztahy kolektivní povahy, některé právní vztahy, které předcházejí vzniku pracovního poměru, pracovní podmínky zaměstnanců a ochranu zdraví při práci. Hlavními prameny pracovního práva v ČR je zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání a zákon o zaměstnanosti.<sup>103</sup> Zákoník práce definuje pracovněprávní vztahy v ust. § 1 písm. a) jako „*právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“. Základním lidským právem v oblasti pracovního práva je zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, právo na práci a na svobodnou volbu povolání, které zaručuje Listina základních práv a svobod.

### 5.2. Postavení ženy na trhu práce a zaměstnanost žen

Ženy mají velice důležitou úlohu v ekonomickém, politickém, sociálním a kulturním životě společnosti. Počet ekonomicky činných žen je vysoký ve všech vyspělých zemích a je příznačný zejména pro země střední a východní Evropy.<sup>104</sup>

Trh práce v České republice je charakteristický vysokým počtem ekonomicky činných žen. *Postavení žen na trhu práce však stále vykazuje zřetelné nerovnosti, a to v jejich neprospěch. Přetrvávající diskriminace žen spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře, skryté diskriminaci osob pečujících o děti (vesměs však žen) a v neposlední řadě i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními V české společnosti bohužel stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí (matky, pečovatelky a hospodyně), které jsou umocňovány tendencí žen k sebepodhodnocování, k rezignaci na*

<sup>103</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pod. též a podrobněji HURKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 19 an.

<sup>104</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. Právní postavení žen v České republice. *AUC Iuridica*, 1996, č. 42, s. 46.

rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní pracovní situace jako nerovné. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává stále faktický rozdíl v odměňování.<sup>105</sup> Tabulky zaměstnanosti žen, odměňování a dalších oblastí vztahující se k této práci tvoří přílohy č. 3 - 7 na konci této práce.

Poměrně vysoká zaměstnanost žen je výsledkem působení objektivních a subjektivních příčin. Mezi tyto příčiny patří potřeby hospodářského rozvoje společnosti, ale také zvyšování vzdělanosti a kvalifikace žen, snaha žen po uplatnění tohoto vzdělání, snaha o zapojení do politického a veřejného života a v neposlední řadě i snaha o zvýšení životní úrovně rodiny druhým příjmem.<sup>106</sup>

Problematická je integrace žen na trh práce po mateřské dovolené a po rodičovské dovolené. Česká republika nepatří ke státům, kde by se prosazovaly tzv. atypické pracovní poměry, kam patří např. práce na částečný úvazek, práce z domova nebo flexibilní pracovní doba. Tradiční vnímání rozdělení rolí, nemožnost pracovat na částečný úvazek a malá možnost jiných atypických pracovních poměrů jsou tedy důvodem pro obtížnější návrat do zaměstnání a nesnadný profesní růst. Mateřství je limitujícím aspektem ženského pracovního života, nejen z hlediska zapojení na trh práce, ale mateřství je spojeno s péčí o domácnost. Všechny tyto faktory dohromady způsobují, že se ženy vzdají své profesní kariéry. Sladění rodinného a pracovního života je velice obtížné, neboť existuje jen malá síť zařízení pro péči o děti. Školky byly v devadesátých letech zavírány z důvodu poklesu porodnosti a k jejich znovuotevření už nedošlo, proto v současné době jejich kapacita není dostatečná.

### **5.3. Uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace**

V předchozí části této práce byla pozornost věnována mezinárodní a evropské úpravě týkající se práv žen. Jak bylo ukázáno výše, Česká republika je na základě členství v mnoha mezinárodních organizacích zavázána též množstvím mezinárodních smluv týkajících se oblasti diskriminace na základě pohlaví. Z členství v Evropské unii je ČR vázána evropskými prameny antidiskriminačního práva. Česká právní úprava tak z velké části vychází z mezinárodních a evropských závazných právních předpisů.

---

<sup>105</sup> ASKLÖF, C. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha : MPSV, 2003, s. 8.

<sup>106</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. Právní postavení žen v České republice. *AUC Iuridica*, 1996, č. 42, s. 46.

Z faktu, že je v zákoně zakotvena rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace, vyplývá, že ve společnosti existují určité nerovnosti, které je třeba zákonnými mechanismy regulovat. Ze zákona je postavení ženy v České republice stejné jako postavení muže. V preambuli k Ústavě je deklarována rovnoprávnost a svoboda občanů ČR. Podle LZPS jsou v ČR lidé svobodní a rovní v důstojnosti a právech, tato práva a svobody přísluší 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. Pokud existují některá zákonná omezení základních práv a svobod, musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.

V ust. § 1a písm. e) ZP je zakotvena zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Jedná se o významnou zásadu, která je součástí řady mezinárodních dokumentů a dokumentů evropského práva, jak o nich byla pojednáno výše. Tato zásada je konkretizována v ust. § 16 a 17 ZP. V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Zásadu rovného přístupu k právu na zaměstnání včetně zákazu činit nabídky zaměstnání v rozporu s touto zásadou upravuje samostatně zákon o zaměstnanosti. Jedná se i zásadu, že inzeráty o volných pracovních místech nesmí obsahovat diskriminační ustanovení.

Zásada rovného zacházení se vztahuje i na ty právní vztahy, které předcházejí vzniku pracovního poměru. Zákoník práce v ust. § 30 odst. uvádí, že „*zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něho uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy*“. Z tohoto ustanovení je tak patrné, že zaměstnavatel není oprávněn se dotazovat např. na počet dětí, kdy se žena hodlá vdát, zda jsou její děti často nemocné a kdo se o ně případně stará.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Stov. VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, č. 8, s. 318-319.

## 5.4. Antidiskriminační zákon

Zákoník práce dlouho odkazoval na antidiskriminační zákon, co se týče oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, tento zákon byl po velmi dlouhé době a složitých projednávání schválen a publikován. Po dlouhých vyjednáváních byl v Parlamentu České republiky přijat dne 17. června 2009 zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany, který nabyt účinnosti dne 1. září 2009, část druhá až 1. prosince 2009.

První návrh zákona byl připraven vládou v lednu 2005. Hlavním důvodem pro jeho vznik byla potřeba harmonizovat českou právní úpravu s úpravou evropskou v oblasti zákazu diskriminace, která v ČR byla nedostatečná. České republice hrozila sankce za netransponování antidiskriminačních směrnic do českého právního řádu. Česká republika měla sice v některých zákonech upravenou zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, scházely však definice jednotlivých pojmů a některá opatření nebyla upravena vůbec, např. pozitivní opatření. Zákaz diskriminace se také měl vztahovat na širší oblast než jen na pracovněprávní vztahy, ale tento zákaz bylo nutné uplatnit pro osoby samostatně výdělečně činné či pro potřeby sociálního zabezpečení.

Antidiskriminační zákon upravuje komplexně celou problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace v souladu se směrnicemi EU, s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a v souladu s Listinou základních práv a svobod. Tento zákon garantuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů, tedy v zaměstnání a v přístupu k zaměstnání, podnikání a jiné výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, v přístupu ke vzdělání, sociálnímu zabezpečení, zdravotní péče apod.

Zákon obsahuje podrobné definice pojmů přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, pozitivní opatření, rovné zacházení v systému sociálního zabezpečení a právní prostředky ochrany před diskriminací.

Diskriminovaná osoba se může domáhat soudní cestou upuštění od diskriminace, odstranění diskriminačního jednání a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Tato osoba má také ve zvláštních případech právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích, o jejíž výši rozhodne soudu s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, které měly za následek porušení práva. Žalovaný nese důkazní břemeno, kdy je povinen dokázat, že dané jednání nebylo diskriminační.

## 5.5. Zvláštní pracovní podmínky žen

V zákoníku práce je upravena zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace, úprava mateřské a rodičovské dovolené, jakož i ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách žen. Zákaz některých prací pro ženy byl součástí zákoníku práce do přijetí novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 s tím, že po novele již nejsou stanoveny konkrétní zakázané činnosti jako např. práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.<sup>108</sup> Zůstává zákaz zaměstnávat ženy pracemi, které by ohrozily jejich mateřství, který je v souladu s evropským právem.

*Zásada rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o pracovní podmínky, odbornou přípravu a funkční nebo jiný postup, se nevztahuje na oblast vztahů, týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám a opatření poskytujících zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo jiného postupu. Z toho důvodu zákon stanoví základní rámec pro vymezení případů, které nelze považovat za diskriminaci.*<sup>109</sup>

Právní úprava pracovních podmínek žen reflektuje ochrannou funkci pracovního práva. Čl. 29 LZPS stanoví *právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky*. Článek 32 odst. 2 LZPS stanoví, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Podrobnosti k výkonu tohoto práva stanoví právní předpisy, zejména zákoník práce. Jedná se o úpravu zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek a zaměstnanců pečujících o děti.

Vzhledem k tématu této práce je nutné uvést, že zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky žen, a to s ohledem na dva důležité faktory:

- a) *Faktor biologický (fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy citlivější vůči určitým druhům prací i určitým druhům pracovišť, jde např. o práce, které jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené) a*

---

<sup>108</sup> Ust. § 238 odst. 1 ZP ve znění před novelou: „Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů nebo štol, s výjimkou žen, které vykonávají a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, b) zdravotnické a sociální služby, c) provozní praxi při studiu, d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností“.

<sup>109</sup> DANDOVÁ, E. *Postavení žen v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha : ASPI, 2005, s. 78.

b) *Faktor společenský (na ženách stále ještě spočívá převážná část péče o děti a domácnost, což velmi zatěžuje jejich organismus jak po stránce fyzické, tak i psychické; zapojení do pracovního procesu by mohlo být překážkou plnění jejich mateřského poslání atd.)*<sup>110</sup>

Důvodem pro tuto zvýšenou ochranu žen je jejich nezastupitelná mateřská funkce a fyziologické zvláštnosti ženského organismu. Zvláštní pracovní podmínky žen lze definovat jako soubor práv žen a soubor povinností, příp. právem doporučených plnění zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.<sup>111</sup>

Ministerstvo zdravotnictví stanovovalo vyhláškou až do konce roku 2000 zákaz výkonu některých prací nebo práce na některých pracovištích pro všechny ženy. Od 1. ledna 2001 po novele původního zákoníku práce dle ust. § 1 odst. 3 nebylo možné tyto zákazy dále upravovat, neboť by tím byla porušena zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Vyhláška MZ č. 261/1997 Sb. byla nahrazena vyhláškou MZ č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým. Tato vyhláška je v souladu s evropským právem, vychází zejména ze směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic, pracovnic krátce po porodu nebo kojících pracovnic.

V § 239 odst. 1 ZP je upravena povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti těhotné ženy pracující v noci, ženy, která kojí, anebo matky do konce 9. měsíce po porodu o zařazení na denní práci. Obdobná povinnost je stanovena i v § 41 odst. 1 písm. g) ZP.

Při zařazování zaměstnanců do směn má zaměstnavatel v souladu s § 241 ZP přihlížet k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Touto otázkou

<sup>110</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 371.

<sup>111</sup> Srov. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 335.



se též zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006. V tomto soudním sporu požádala soudkyně, matka dvou malých dětí, o částečný pracovní úvazek s poloviční týdenní pracovní dobou. Zaměstnavatel byl povinen vyhovět v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody (dle původního ZP ust. § 156 odst. 2). Soudy první a druhé instance rozhodly, že vzhledem k tomu, že personální obsazení soudů je plně v moci státu, nemůže tento jako zaměstnavatel namítat, že nedostatek soudců představuje vážné provozní důvody. Nejvyšší soud se s tímto názorem neztotožnil a dal za pravdu státu.<sup>112</sup>

Zákoník práce poskytuje též zvýšenou ochranu těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Výpovědí může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, jen zcela výjimečně, a to podle § 54 písm. a) ZP v případech stanovených v § 52 ZP, tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Jde tedy o případy, kdy dochází k faktické nemožnosti přidělovat dále práci podle pracovní smlouvy. Okamžitě zrušit pracovní poměr nesmí zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, tento zákaz vyplývá z ust. § 55 odst. 2 ZP. Může s těmito osobami z důvodů, pro které by jinak mohl zrušit pracovní poměr okamžitě, rozvázat pracovní poměr výpovědí. Avšak pro zaměstnankyně na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, platí absolutní zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr. To znamená, že z důvodů, pro které je možno zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze rozvázat s těmito zaměstnanci pracovní poměr ani výpovědí.

V souladu se zásadou rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích mohou požívat ochranu v těchto vztazích při péči o dítě oba rodiče současně za předpokladu, že je splněna podmínka péče o dítě do zákonem stanoveného věku.

---

<sup>112</sup> Pod. též HAVELKOVÁ, B. *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví*. 2008. [Online]. Dostupné z WWW: [http://jinepravo.blogspot.cz/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznemek-k\\_26.html](http://jinepravo.blogspot.cz/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznemek-k_26.html). [cit. 2012-08-23]

Je nepochybné, že zvláštní úprava pracovních podmínek některých zaměstnanců vytváří další předpoklady pro jejich zapojení se do pracovního procesu a pro důslednější uplatňování rovnoprávnosti v pracovněprávních vztazích.<sup>113</sup>

## 5.6. Rovné odměňování mužů a žen

Nerovné postavení žen a mužů se dosud vyskytuje v odměňování. V oblasti odměňování také platí všeobecný zákaz diskriminace, který vyplývá již z Listiny základních práv a svobod a jejího čl. 3 odst. 1 zaručující základní práva všem osobám bez rozdílu pohlaví a z antidiskriminačního zákona. Pro oblast pracovního práva je tento zákaz diskriminace zaměstnanců nadto vyjádřen v zákoníku práce v ust. § 1a a dále v ust. § 16 ZP.

Problematiku odměňování zakotvuje zejména zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Pojem odměňování je v těchto zákonem chápán v užším smyslu než v zákoníku práce, kde odměňování obsahuje všechna plnění zaměstnavatele v souvislosti s výkonem práce, včetně jiných peněžitých plněních a plněních peněžitě i nepeněžitě hodnoty.

Zákoník práce upravuje odměňování za práci v části šesté. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v odměňování je podrobně upravena v ust. § 110 ZP. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty dle ust. § 110 odst. 1 ZP přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohod. Právě v tomto ustanovení je zapracována zásada, na základě které přísluší pro všechny zaměstnance stejná odměna bez ohledu na to, na základě čeho pro zaměstnavatele pracují. *Zákoník práce zároveň vymezuje, co se rozumí stejnou prací – práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a náročnosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledcích práce.*<sup>114</sup> Jedná se tedy o rozšíření stanovené zásady, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda či plat.

<sup>113</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 372-377.

<sup>114</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 283.

Tato zákonná úprava je v souladu se směrnicemi EU, které ukládají členským státům přijmout do svých vnitrostátních právních systémů opatření, která umožní všem zaměstnancům domáhat se stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. I přes toto zákonné ustanovení přetrvávání rozdílů v odměňování ukazuje, že jsou ženy vystavovány diskriminaci na trhu práce. Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání.<sup>115</sup> Rozdíl v odměňování je odůvodnitelný produktivními charakteristikami zaměstnanců a zaměstnankyň, charakteristikami zaměstnavatelů či segregací trhu práce. Z výzkumů však vyplývá, že velká část rozdílu zůstává nevysvětlena, a proto ji lze připsat pouze rozdílnému zacházení či rozdílnému odměňování z důvodu pohlaví.<sup>116</sup> Oprávněnost těchto rozdílů by zaměstnavatel musel prokazovat před soudem, zda hlediska hodnocení nevedla k diskriminaci.

Zásada rovnosti v odměňování mužů a žen má oporu i v Úmluvě MOP č. 100 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci, jak bylo uvedeno výše. Evropská unie (Evropské společenství) se otázce stejné odměny pro muže a ženy věnuje od samého počátku své existence. Prvním pramenem v oblasti rovného zacházení s muži a ženami v oblasti odměny za stejnou nebo rovnocennou práci je v kontextu primárního práva již vícekrát zmiňovaný čl. 119 (později čl. 141 SES) Smlouvy o EHS. Na tento článek navazovala směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Členské státy musí zaručit respektování zásady, že budou ženám a mužům poskytovat rovnocennou odměnu. Prosazování principu rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve všech členských státech bylo hlavním účelem této právní úpravy.

---

<sup>115</sup> Srov. ČSÚ. *Muži a ženy v datech 2011*. [Online]. Dostupné z WWW:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011). [cit. 2012-08-23]

<sup>116</sup> Pod. též HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, s. 17.

## 6 Právní úprava Rakouska

Rakouská právní úprava zabývající se postavením žen v právu a zákazem diskriminace na základě pohlaví se v mnohém shoduje s úpravou českou, avšak v některých oblastech se odlišuje. Je to dáno historickými souvislostmi. Oba státy mají částečně společnou historii, protože se však v posledním století oba státy rozvíjely za rozdílných společenských okolností, můžeme najít některé rozdíly v této oblasti. A to i přesto, že oba státy jsou členskými státy Evropské unie.

Na úvod proto patří společný historický vývoj, který považuji za důležitý pro pochopení podobností a rozdílů v obou úpravách, budu se zabývat jednotlivými rozdíly, které se dají nalézt jako nejpříznačnější v obou právních úpravách. Především se zaměřím na úpravu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, která se stejně jako v českém právním prostředí stává stěžejním tématem v oblasti diskriminace na základě pohlaví.

### 6.1. Společný historický vývoj českých zemí a Rakouska

České země a Rakousko mají osmisetletou společnou historii a tyto státy mají dlouhodobě úzké vztahy. Poprvé se české a rakouské země staly součástí jednoho celku v 7. století, a to v Sámově říši. Ve 13. století docházelo k mnoha válečným tažením do sousední země. V roce 1278 po bitvě na Moravském poli začal vzestup Habsburků k jednomu z nevlivnějších rodů v Evropě. Ve středověku spočívaly vzájemné vztahy nejen ve válčení, ale velkou roli hrála i sňatková politika. Také král Ferdinand II. Habsburský se stal v roce 1526 českým králem na základě této politiky.

I přesto, že tyto dva národy od té doby existovaly jako jeden stát, docházelo neustále k novým problémům, v českých zemích byla zavedena němčina jako úřední jazyk až do roku 1848. V českých zemích došlo k národnímu obrození, český jazyk se opět prosadil a s kulturní autonomií požadovaly české země také politickou samostatnost. *Tato krize dala vzniknout mohutnému kulturnímu hnutí, v rámci kterého byla zdůrazňována role vzdělávání jak mužů, tak i žen. Síla národního obrození pomohla ženám formulovat jejich požadavky týkající se přístupu ke vzdělání. České ženy založily Minervu, první dívčí gymnázium v Rakousku, a díky*

*jejich intervencím rakouská vláda následně vydala v letech 1896 a 1897 dva výnosy o přístupu žen k vyššímu vzdělání.*<sup>117</sup>

Češi požadovali rovné postavení českého království v monarchii. Po první světové válce tak 28. října 1918 vzniká samostatné Československo. Jen o dva dny dříve bylo Rakousko vyhlášeno republikou. Následovala hospodářská krize, která v Československu nebyla tak silná, jako v Rakousku, což bylo také důvodem pro odchod rakouských občanů do Československa. Také po připojení Rakouska k německé říši uteklo mnoho rakouských občanů do Československa, nicméně v březnu roku 1939 byl prohlášen Protektorát Čechy a Morava.

Po 2. světové válce byly vzájemné vztahy mezi oběma zeměmi velice narušeny. Po převzetí moci komunistickou stranou v roce 1948 došlo k vyloučení další možné spolupráce a Železná opona uzavřela hranice těchto států. V roce 1955 uznala tehdejší československá vláda rakouskou neutralitu. Do roku 1989 byly kontakty velice omezeny, po pádu Železné opony se postupně měnila situace v obou zemích.

Rakousko přistoupilo v roce 1995 k Evropské unii, v roce 2004 vstoupila též Česká republika. Oba státy jsou také členy OSN a Rady Evropy. Na základě přistoupení České republiky 1. května 2004 k Evropské unii a odstraněním hraničních kontrol v prosinci roku 2007 padly poslední viditelné překážky mezi oběma státy a dnes jsou vztahy mezi Českou republikou a Rakouskem v podstatě stabilní.<sup>118</sup>

## **6.2. Postavení rakouských žen na trhu práce**

V posledních 15 letech se sice v Rakousku změnilы představy o tradičních genderových rolích, nicméně na jednání se to projevilo velice málo: muži vykonávají jen o něco víc než čtvrtinu péče o děti a necelou čtvrtinou se podílejí na domácí práci.

Vzhledem k tomu, že se ženy nadále podílejí na soukromé a neplacené péči o děti a o domácnost, je začlenění žen s dětmi na trh práce z velké části založeno na tzv. atypickém zaměstnání, jedná se zejména o práci na částečný úvazek (ten

---

<sup>117</sup> ASKLÖF, C. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha : MPSV, 2003.

<sup>118</sup> Srov. BOCK, K. *Tschechisch-österreichische Beziehungen. Česko-rakouské vztahy*. Praha : Radio Prag, 2002. [Online]. Dostupné z WWW: <http://www.radio.cz/de/rubrik/geschichte/tschechisch-oesterreichische-beziehungen>. Překlad autorky. [cit. 2012-08-23]

využívá 43,2% z celkového počtu žen v produktivním věku, oproti evropskému průměru 29,5 % je tedy tento podíl výrazně vyšší).

Vedle nižšího příjmu jsou částečné úvazky spojeny s dalšími nevýhodami: menší stabilita práce, práce pod aktuální kvalifikační úrovní a omezené možnosti kariérního růstu. Zde je rozdíl oproti české úpravě, neboť česká právní úprava částečným úvazkům zaručuje stejnou ochranu jako u prací na plný úvazek, jedná se např. o poskytování dovolené, nemocenského pojištění a možnosti výpovědi.

Při pohledu na průběh práce žen, od nástupu až do důchodu, se ukazuje, do jaké míry kumuluje genderová dělba práce dlouhodobě negativní účinky. Příjmová diskriminace žen ještě vzrostla od devadesátých let.

Pokračující nedostatek zařízení péče o děti (a to po celý den) a přerušení kariéry z rodinných důvodů vede ke změně zaměstnání, ke snížení pracovního úvazku, delší době nezaměstnanosti a ztrátě příjmu.

Přestože ženy v Rakousku mohou do důchodu odejít o 5 let dříve než muži, skutečný rozdíl odchodu do důchodu je minimální, protože si ženy často nemohou dovolit odejít do důchodu dříve.

Zaměstnanost žen se také zvyšuje, neboť pracuje více žen s dětmi. Tato rostoucí integrace žen na trh práce je dána především částečnými úvazky.

I přes zlepšení právního postavení žen v Rakousku od poloviny roku 1970, má tradiční model rodiny stále přednost. I přes to, že jsou ženy často zaměstnané na plný úvazek, mnoho rakouských mužů považuje domácí práce a úkoly spojené s výchovou dítěte zásadně za ženskou práci.

Ačkoliv vzdělání je primární determinantou v Rakousku, pohlaví osoby hraje také velkou roli. I přes zlepšení právního postavení žen je těžké uvést do praxe rovné odměňování.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Srov. *Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich*. Frauenbericht 2010. [Online]. Dostupné z WWW: [http://www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht\\_Teil2\\_3Biffl.pdf](http://www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil2_3Biffl.pdf). Překlad autorky. [cit. 2012-08-23]

### 6.3. Rakouská antidiskriminační právní úprava<sup>120</sup>

Rakousko přijalo více zákonů na zemské i celostátní úrovni, které se zabývají zákazem diskriminace. Česká republika naproti tomu, jak už bylo zmíněno výše, přijala v roce 2009 jeden komplexní antidiskriminační zákon upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace s územní působností pro celou ČR.

Od roku 1979 má Rakousko zákon o rovném zacházení (*Gleichbehandlungsgesetz*, dále též GIBG), jehož předmětem je právě rovné zacházení s muži a ženami. Tento zákon zakotvuje diskriminaci na základě pohlaví, stanovuje také, že ženám, kterým byl odepřen kariérní postup na základě pohlaví nebo které se stanou obětí sexuálního obtěžování, přísluší náhrada škody.

Zákon o rovném zacházení byl několikrát novelizován, ať už z důvodu potřeby úpravy zásady stejného odměňování za práci stejné hodnoty nebo z důvodu zřízení Komise pro rovné zacházení (*Gleichbehandlungskommission*, dále též Komise). Rakousko, stejně jako např. Nizozemí, vytvořilo Komisi pro prosazování zásady rovného zacházení, která může zaujmout nezávazné stanovisko. Toto stanovisko nebrání stěžovatelům dosáhnout závazného soudního rozhodnutí ve stejné věci, přičemž soudy jsou povinny toto stanovisko zohlednit, a pokud se soudní rozhodnutí liší od stanoviska, jsou povinny uvést jasné důvody. Nejčastěji se stěžovatelé obracejí na tuto komisi ohledně sexuálního obtěžování. V České republice odpovídá této instituci Veřejný ochránce práv, který je příslušný pro posuzování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace ze všech diskriminačních důvodů, přijímá podněty a vydává doporučení a stanoviska. Jeho úloha je tedy velice podobná jako úloha Komise v Rakousku.

V červenci 2003 zveřejnila vláda první návrh na novelizaci stávajícího zákona o rovném zacházení, ve kterém se měly promítnout směrnice Evropské unie týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Dne 1. 7. 2004 pak vstoupil v platnost současný zákon o rovném zacházení, který zakazuje především diskriminaci v zaměstnání. Do zákona o rovném zacházení se promítla evropská právní úprava vyplývající z jednotlivých směrnic stejným způsobem jako se tomu stalo v České republice.

---

<sup>120</sup> Při zpracovávání této kapitoly jsem vycházela z následujících publikací: BRODIL, W.; RISAK, M. E.; WOLF, CH. *Arbeitsrecht in Grundzügen*. 7. Auflage. Wien : Lexis Nexis, 2011, a SCHRANK, F.; MAZAL, W. *Arbeitsrecht*. 4. Auflage. Wien : Facultas Verlags- und Buchhandels, 2008. Překlad autorky.

Pro tuto novou právní úpravu platí, že se nejedná pouze o zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích (tak tomu bylo v původním zákoně o rovném zacházení), ale zákaz diskriminace platí i v soukromých oblastech života, jako např. v přístupu ke zboží a službám. Tento zákon byl opět několikrát novelizován, poslední novela vstoupila v platnost 1. března 2011 a upravila poprvé téma transparentnosti příjmů. Tato úprava zahrnuje přijetí tří opatření z důvodu dosud existujících rozdílů ve mzdách mužů a žen (rozdíl činí 25% u hodinové mzdy). Na základě těchto opatření má dojít k zastavení rozevírání tzv. „příjmových nůžek“. Jedná se zaprvé o povinnost podniku k vytvoření Zprávy o příjmech při zaměstnávání určitého počtu zaměstnanců, zadruhé o povinnost zaměstnavatele při vypsání volného místa uvést minimální odměnu vyplývající z kolektivní smlouvy a která je stejná pro muže i ženy, a za třetí se jedná o možnost Komise dotázat se na „data o příjmech“ ohledně porovnávaných osob v jednotlivých případech u příslušné instituce sociálního zabezpečení. Vedle toho stanovuje zákon také další zlepšení v hmotném právu (zvýšení minimální náhrady škody za sexuální obtěžování a obtěžování, rozšíření ochrany před diskriminací), jakož i zlepšení v procesněprávních ustanoveních.

Na základě poslední novely došlo k nové úpravě GIBG – první část zákona tvoří právě „Rovné zacházení s ženami a muži v pracovním prostředí“. V třetí části je potom upraveno rovné zacházení v dalších oblastech.

Co se týče působnosti institucí, které poskytují poradenství diskriminovaným osobám, tyto upravuje zákon o Komisi pro rovné zacházení a Zastupitelství pro rovné zacházení, který byl v poslední době také novelizován. Tento zákon upravuje složení těchto institucí a jejich úkoly při prosazování zásady rovného zacházení. Orientují se přitom na obsahovou úpravu GIBG. Komise se skládá ze tří senátů, z nichž jeden je speciálně určený na rovné zacházení mužů a žen v pracovním prostředí. Komise především vytváří posudky o otázkách porušení zákazu diskriminace a písemné návrhy na uskutečňování rovného zacházení. Řízení před Komisí jsou bezplatná a neveřejná.

V první části uvedená zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace platí v pracovním prostředí, tento pojem je v tomto zákoně vyložen v širším smyslu. Do pracovního prostředí tak patří pracovněprávní vztahy všech typů, přístup



k pracovnímu poradenství, vzdělávání, profesní rozvoj a školení praktických dovedností, členství v zaměstnaneckých organizacích a podmínky k přístupu k samostatným výdělečným činnostem, dále též obdobné zaměstnanecké vztahy dle dalších zákonů a zaměstnání vyslaných pracovníků po dobu trvání vyslání. Jak je vidno, pracovní prostředí je pojem velice užitečný co do rozsahu, neboť zahrnuje skutečně všechny možné vztahy, které v pracovním právu mohou vzniknout. Obdobnou definici je možné nalézt v českém ust. § 1 odst. 1 ADZ, kde jsou vyjmenovány oblasti, na které se vztahuje zásada rovného zacházení.

Na základě pohlaví, především s ohledem na manželský a rodinný stav, nesmí být nikdo v pracovněprávním vztahu přímo či nepřímo diskriminován. Tento zákaz platí při vzniku pracovního poměru, při stanovení výše odměny, při opatřeních ve vzdělávání a školení, při profesním růstu, zvláště při povýšení, dále platí pro zvláštní pracovní podmínky a pro ukončení pracovního poměru.

Zákon definuje diskriminaci stejně jako je tomu v antidiskriminačních směrnicích EU a v judikatuře SDEU a stejně jako v českém ADZ, tedy, že o přímou diskriminaci se jedná, když jedna osoba z důvodu svého pohlaví zažívá ve srovnatelné situaci méně výhodné jednání, než jiná osoba opačného pohlaví. Příkladem může být např. pokud zaměstnavatel hledá na vedoucí pozici výlučně muže a žádosti od žen nebudou vůbec brány v potaz. O nepřímou diskriminaci se pak jedná, když zdánlivě neutrální kritérium může znevýhodnit osoby patřící k jednomu pohlaví oproti osobám opačného pohlaví. Jako příklad si můžeme uvést podnik, kde jsou na vedoucích pozicích jen osoby, které pracují na plný úvazek. Velkou část zaměstnanců na částečný úvazek však tvoří ženy, tímto jim není umožněno dostat se na vedoucí pozici a jsou tím nepřímo diskriminovány.

Nejedná se však o diskriminaci, když příslušné předpisy, kritéria nebo jednání jsou objektivně oprávněné, přiměřené k dosažení cíle a pokud jsou rozhodujícím předpokladem pro výkon této činnosti.

Jak je vidět z výše uvedeného zákona, definice v rakouském zákoně jsou v podstatě shodné s českou antidiskriminační úpravou. Stejným způsobem jako v České republice je definováno i sexuální obtěžování, obtěžování (na pracovišti to může být např. poznámka typu „ženy se hodí jen na vaření kávy“) a pokyny

k diskriminaci (např. zaměstnankyně dostane pokyn, aby při obsazování vedoucích pozic nebrala ohled na žádosti od žen).

Česká antidiskriminační úprava však např. neupravuje diskriminaci skrze asociaci („*Diskriminierung durch Assoziierung*“). Pod tímto pojmem se rozumí, že ochrana před diskriminací platí také pro osoby, které jsou kvůli blízkému vztahu k diskriminované osobě znevýhodňovány. Blízkým vztahem se rozumí rodinné vztahy, ale i partnerství a přátelství. V tomto případě je tedy blízký vztah směrodatný a zakládá tím také diskriminaci.

Právní prostředky ochrany před diskriminací jsou též obdobné jako v ČR, jedná se o přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy v penězích. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří podají žalobu k soudu, nesmí být z tohoto důvodu propuštěni nebo jinak znevýhodněni. Porušením této zásady zákazu znevýhodnění vyplývají stejné sankce jako při diskriminaci samotné. Žalobu z důvodu diskriminace na základě pohlaví při vzniku pracovního poměru musí dotčená diskriminovaná osoba podat do 6 měsíců, které následují po odmítnutí přijetí na dané pracovní místo.

Při vypsání volného pracovního místa (platí pro vnitřní i vnější výběrová řízení) se musí od 1. 3. 2011 uvádět též platná minimální odměna vyplývající z kolektivní smlouvy nebo z obdobné smlouvy (stanov, tarifu minimální odměny apod.). Při prvním porušení této povinnosti bude následovat napomenutí správního úřadu, za opakovaní hrozí peněžitá pokuta až do výše 360 €. Ustanovení o trestnosti této povinnosti nabylo platnosti 1. ledna 2012.

Zprávy o příjmech („*Einkommensberichte*“, dále též Zpráva) na podporu transparentnosti příjmů jsou podniky povinny vystavit od přijetí novely z roku 2011 při dosažení určitého počtu zaměstnanců každé dva roky. Zprávu mají povinnost za rok 2010 vystavit podniky s více než 1000 zaměstnanci, za rok 2011 s více než 500 zaměstnanci, pro rok 2012 je stanoven počet 250 zaměstnanců a pro Zprávy za rok 2013 pro podniky s více než 150 zaměstnanci. Podniky s méně než 150 zaměstnanci tedy tuto povinnost nemají. Zprávy slouží k přehledu o tom, kolik si kdo v daném podniku vydělává a zda nedochází k diskriminaci v odměňování, přičemž tyto Zprávy jsou anonymní.

#### 6.4. Judikatura vztahující se k rakouské antidiskriminační úpravě

Nejprve se zaměříme na judikaturu ESD. Ve věci *Brunnhofer*<sup>121</sup> stěžovatelka namítala diskriminaci na základě pohlaví, protože dostávala nižší odměnu za stejnou práci než její mužský kolega. ESD uvedl, že je na stěžovatelce, aby zaprvé prokázala, že dostává nižší odměnu než její mužský kolega, a zadruhé že vykonává práci stejné hodnoty. To by postačovalo ke vzniku domněnky, že rozdílné zacházení lze vysvětlit jen na základě pohlaví stěžovatelky. Pak by bylo na zaměstnavateli, aby tuto domněnku vyvrátil. Jedná se tedy o otázku důkazního břemene, které po prokázání stěžovatelky, že se jedná o diskriminaci, leží na žalovaném, který musí dokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo.<sup>122</sup>

Dalším soudním sporem tentokrát před ESLP byl případ na základě tvrzení stěžovatele, že byl diskriminován co se týče výkonu rodičovských práv. Jedná se tedy o případ opačný, kdy se nejednalo o diskriminaci ženy, ale o diskriminaci muže. Ve věci **Petrovic v. Rakousko**<sup>123</sup> z roku 1998 stěžovatel Evropskému soudu pro lidská práva namítal, že rodičovský příspěvek („*Karenzurlaubsgeld*“) byl poskytován na základě vnitrostátní rakouské úpravy pouze ženám – matkám a nikoli otcům, a tím se cítil být diskriminován. Stěžovateli, který byl rakouským občanem, byl odepřen rodičovský příspěvek ze strany správních orgánů v Rakousku na základě toho, že pouze matky měly nárok na takový příspěvek. Pan Petrovic byl ženatý a v únoru roku 1989 porodila jeho žena dítě, kdy se společně dohodli, že na rodičovské dovolené zůstane on, aby pečoval o dítě, protože ještě studoval a pracoval na částečný úvazek, kdežto jeho žena již dostudovala a pracovala na plný úvazek. Z těchto důvodů si požádal u úřadu práce o poskytnutí rodičovského příspěvku. Jeho žádost byla zamítnuta na základě toho, že dle ustanovení § 26 odst. 1 zákona o podpoře v nezaměstnanosti z roku 1977 („*Arbeitslosenversicherungsgesetz*“) mají na tento příspěvek nárok pouze ženy. Tímto jednáním tvrdil porušení práva nebýt diskriminován dle čl. 14 EÚLP ve spojení s porušením práva na respektování soukromého a rodinného života dle čl. 8 EÚLP. Státy nemají dle čl. 8 povinnost zaručit finanční podporu při rodičovské dovolené a ESLP

---

<sup>121</sup> Rozsudek ESD Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, věc č. C-381/99 ze dne 26. června 2001.

<sup>122</sup> Pod. též HAVELKOVÁ, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, č. 6, s. 208.

<sup>123</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27. 3. 1998, Petrovic v. Rakousko, stížnost č. 20458/92.

rozhodoval v době, kdy diskriminace měla akcesorickou povahu pouze z důvodů porušení práv zaručených EÚLP, tedy právo na rodičovský příspěvek garantováno nebylo, a tím nedošlo k diskriminaci podle EÚLP. Nicméně zákon byl novelizován tak, aby bylo umožněno oběma rodičům žádat o rodičovskou dovolenou avšak pouze pro otce dětí, které se narodily po 31. 12. 1989, vzhledem k narození dítěte v únoru téhož roku tedy stěžovali nárok na rodičovský příspěvek nevznikl.

## **Závěr**

V této práci jsem se pokusila analyzovat postavení žen v pracovním právu, ale i postavení žen v celé společnosti, neboť se jedná o problematiku globálního charakteru. Cílem bylo hlouběji nahlédnout do problematiky postavení žen v pracovním právu v současné době, kdy se pozornost právní úpravy přesunula od zvláštních pracovních podmínek žen k prosazování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě pohlaví. Z tohoto důvodu je též velká pozornost věnována právě zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích v dimenzi úpravy mezinárodní, evropské, české a v neposlední řadě v dimenzi úpravy rakouské.

Vycházím z faktu, že zásada rovného zacházení s muži a ženami je jedním ze základních zásad moderní společnosti. Jedná se o velmi široké a téměř nevyčerpatelné téma, proto jsem se zaměřila na ty oblasti, které jsou obzvláště významné při prosazování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

V diplomové práci charakterizují postavení žen v průběhu historického vývoje, v němž můžeme zaznamenat, že snaha o zrovnoprávnění s muži se výrazněji projevuje až ke konci 18. století vlivem osvícenství. Ženami požadovaná změna právního postavení se začala postupně naplňovat od začátku století dvacátého. Současně s vyšším vzděláním žen rostla i jejich zaměstnanost, se získáním pracovního uplatnění nabývá žena rovnějších práv i v manželství a ve společnosti. Rozvoj rovnosti tak pro ženy začal poměrně nedávno a stejně povolna jako ženy získávaly rovná práva s muži, tak se rozvíjela i právní úprava postavení žen. Historie může sloužit jako základ pro zjištění, jakých práv ženy postupně nabývaly, a pro pochopení současné právní úpravy v oblasti rovného zacházení.

Po prozkoumání historického vývoje postavení žen by se mohlo zdát, že ženy již dosáhly všeho, o co v průběhu staletí usilovaly. Vždyť mohou volit stejně jako muži, je jim umožněno studovat a pracovat, již nemusí vykonávat pouze domácí práce, je jim zákonem zaručena rovnost v odměňování. V mnoha oblastech byla rovnost dosažena, nicméně existují oblasti, v nichž je postavení ženy nerovné.

Z historického hlediska je patrné, že rozvíjející se pracovní proces umožnil sice ženám pracovat a v současné době je tak zaměstnanost žen poměrně vysoká, nicméně

nedokázal vyřešit vhodné skloubení pracovní kariéry žen s rodinou. Zaměstnavatelé také reagují nepružně, když nenabízí alternativní pracovní poměry, jako např. práci na částečný úvazek, práci z domova či flexibilní pracovní dobu, přičemž tyto alternativní, nebo též atypické, pracovní poměry jsou dobře fungující v mnoha evropských státech.

I přes zákonný zákaz diskriminace na základě pohlaví, který je zakotven v mnoha závazných dokumentech, nejen vnitrostátní povahy, je pohlaví jedním z nejčastějších diskriminačních důvodů. Hlavním důvodem pro tuto diskriminaci je fakt, že ženy jsou často spojovány s rodinou a zejména s mateřstvím. Na základě tohoto faktu si hůře hledají zaměstnání, setkávají se s diskriminací při výběrových řízeních. Pokud nakonec práci získají, potýkají se s diskriminací v odměňování, v současné době dosahují v průměru 75 % výdělku mužů. Odměňování žen tedy výrazně zaostává za odměňováním mužů. S diskriminací se ženy setkávají ve všech fázích pracovního vztahu, tedy nejen před samotným zahájením pracovního poměru, ale i v jeho průběhu. Kromě diskriminace v odměňování je dalším problémem obtížnější kariérní růst a mizivé zastoupení na vedoucích či rozhodovacích pozicích.

V současné době ženy usilují především o vyrovnaný podíl na dělbě práce v domácnosti, neboť ženy sice ve velkém počtu vstoupily na trh práce, zároveň však s prací v zaměstnání nesou i nadále primární zodpovědnost za chod domácnosti. Ve společnosti existují zakořeněné předsudky o tradičních rozdílných rolích mužů a žen, přestože dle zákona se jim dostává formální rovnosti. U žen se předpokládá, že pokud rodí a kojí, budou to právě ony, kdo bude s dětmi doma zůstat a vychovávat je. A jsou-li doma s dětmi, pak se ujmou také další domácí práce. Základní a zajímavé rozdíly mezi muži a ženami v nejrůznějších oblastech života nabízí statistiky Českého statistického úřadu, přičemž tyto statistiky jsou součástí mé diplomové práce. Vytvořit ženám v rodině, v práci a ve veřejné činnosti v podstatě stejné podmínky jako mají muži je základním předpokladem pro překonání těchto předsudků.

Rovnost, diskriminace, zásada rovného zacházení či gender, jsou pojmy, se kterými se setkáme, zabýváme-li se postavením žen. Přestože se v současné době jedná o pojmy všeobecně známé a vyskytující se v mnoha mezinárodních a evropských dokumentech, jejich jednotné definice neexistují a obsah těchto pojmů se neustále vyvíjí. Rozvoj rovnosti žen dokazuje vývoj obsahu pojmu rovnost, neboť v prvním stádiu se principem rovnosti nejprve rozumělo odstranění formálních právních překážek. Po tomto stádiu

následovalo období přijímání antidiskriminační legislativy a dnes se principem rovnosti rozumí především aktivní prosazování pozitivních opatření.

Na mezinárodní úrovni se za základní a hlavní mezinárodněprávní nástroj na ochranu lidských práv žen přijatý v procesu emancipace a zrovnoprávnění žen považuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Účelem přijetí této Úmluvy byla přetrvávající diskriminace žen, která porušovala zásadu rovnosti a respektování lidské důstojnosti. Diskriminace žen byla překážkou pro účast žen v politickém, společenském, hospodářském, a kulturním životě, zabraňovala růstu blahobytu společnosti a znesnadňovala plný rozvoj možností žen.

Evropská unie věnuje této problematice velkou pozornost již od svého založení (resp. založení EHS), rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace jsou základními zásadami EU. Základním ustanovením rovnosti na základě pohlaví se stal původní čl. 119 Smlouvy o EHS, následovala celá řada směrnic zabývajících se touto tematikou.

Předchozí zákoník práce, a to zákon č. 65/1965 Sb., zakotvoval poprvé komplexní a jednotnou právní úpravu v oblasti pracovního práva, mj. tedy upravoval postavení žen v pracovněprávních vztazích, stanovil také zvláštní pracovní podmínky především pro těhotné ženy a ženy pečující o děti. Před vstupem České republiky do Evropské unie bylo třeba přijmout změny související s implementací antidiskriminačních směrnic EU. Na základě této skutečnosti byl přijat nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., který je odrazem evropské úpravy pracovního práva, nebyl však dostatečně vyhovující pro potřeby uchopení antidiskriminační problematiky. Přijetí antidiskriminačního zákona provázely bouřlivé diskuse na téma rovného zacházení, byl to dlouhý, ale významný boj, ze kterého vzešel zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

Rakousko se vyznačuje dlouhodobě vysokou zaměstnaností žen. Je to dáno především tím, že pracují i ženy s dětmi, neboť jim je umožněno pracovat na částečný úvazek a ženy ho ve velké míře využívají. Práce na částečný úvazek je vhodným kompromisem mezi pracovní kariérou a založením rodiny. Rozdíly, ale i podobnosti, které jsem našla v právní úpravě obou států souvisí s historií a také se členstvím v Evropské unii. Největší rozdíl spočívá v tom, že v České republice se nachází jeden komplexní antidiskriminační zákon, kdežto v Rakousku nalezneme vícero zákonů zabývajících se zákazem diskriminace na základě pohlaví. V konečném důsledku jsou

ale obě právní úpravy diskriminace na základě pohlaví obdobné. Po bližším prozkoumání této problematiky mohu konstatovat, že inspirací pro Českou republiku by mělo být umožnění práce na částečný úvazek a prosazování ostatních alternativních forem pracovního poměru.

V rámci krátké práce jako je tato, není možné podat úplný přehled celé problematiky, neboť je to problematika dynamická a neustále se vyvíjí. Čeká nás v praxi ještě dlouhý boj proti diskriminaci z důvodu pohlaví, ale dle mého názoru je bojem oprávněným. A to nejen v pracovním právu.



## Použitá literatura

### Monografie

- Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 1998.
- ASKLÖF, C. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha : MPSV, 2003.
- ASKLÖF, C. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha : MPSV, 2003.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010.
- BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007.
- BOBEK, M.; MOLEK, P.; ŠIMÍČEK, V. (eds.) *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Brno : Mezinárodní politologický ústav, 2009.
- BOUČKOVÁ, P.; HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010.
- BRODIL, W.; RISAK, M. E.; WOLF, CH. *Arbeitsrecht in Grundzügen*. 7. Auflage. Wien : Lexis Nexis, 2011.
- ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : Eurolex Bohemia, 2003.
- DANDOVÁ, E. *Postavení žen v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha : ASPI, 2005.
- ELLIS, E. *EU Anti-discrimination Law*. Oxford : Oxford University Press, 2005.
- FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza Kodíčková. 1. vydání. Praha : Multikulturální centrum Praha, 2007.
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007.
- HAVELKOVÁ, H. *První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly*. In ABC feminismu. Brno : Nesehnutí, 2004.
- HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2009.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011.
- JÜNEMMAN, A.; KLEMENT, C. (Hg.) *Die Gleichstellungspolitik in der Europäische Union*. Baden-Baden: Nomos, 2005.
- POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 5. vydání. Praha : C.H.Beck, 2006.

RADVANOVÁ, S. a kol. *Žena a právo*. Praha: Orbis, 1971.

RENZETTI, C. M.; CURRAN, D.J. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003.

SCHRANK, F.; MAZAL, W. *Arbeitsrecht*. 4. Auflage. Wien : Facultas Verlags- und Buchhandels, 2008.

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

TICHÝ, L.; ARNOLD, R. a kol. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010.

## Odborné články

HAVELKOVÁ, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, č. 6.

HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, č. 11.

MATYÁŠEK, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3.

RŮŽIČKA, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, č. 6.

ŠTANGOVÁ, V. Právní postavení žen v České republice. *AUC Iuridica*, 1996, č. 42.

ŠTANGOVÁ, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *AUC Iuridica*, 1987, č. 3.

VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, č. 8.

## Elektronické prameny

BOCK, K. *Tschechisch-österreichische Beziehungen. Česko-rakouské vztahy*. Praha : Radio Prag, 2002. [Online]. Dostupné z WWW: <http://www.radio.cz/de/rubrik/geschichte/tschechisch-oesterreichische-beziehungen>. Překlad autorky. [cit. 2012-08-23]

ČERMÁK, J. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku*. 2003. [Online]. Dostupné z WWW: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>. [cit. 2012-08-16]

ČSÚ. *Muži a ženy v datech 2011*. [Online]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011). [cit. 2012-08-23]

*Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich.* Frauenbericht 2010. [Online].  
Dostupné z WWW:  
[http://www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht\\_Teil2\\_3Biffl.pdf](http://www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil2_3Biffl.pdf).  
Překlad autorky. [cit. 2012-08-23]

HAVELKOVÁ, B. *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví.* 2008. [Online]. Dostupné z WWW:  
[http://jinepravo.blogspot.cz/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k\\_26.html](http://jinepravo.blogspot.cz/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html). [cit. 2012-08-23]

*Příručka evropského antidiskriminačního práva.* Lucemburk : Úřad pro publikování Evropské unie, 2011. [Online]. Dostupné z WWW:  
[http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES\\_FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/54E4FACC-913A-4D5D-B3ED-126CC3C24D64/0/CES_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK.pdf) [cit. 2012-08-23]

## **Judikatura**

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 8/07 ze dne 23. 3. 2010.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 22/92 ze dne 8. 10. 1992.

Rozsudek ESLP ze dne 29. 4. 2008, Burden v. Spojené království, stížnost č. 13378/05.

Rozsudek ESLP ze dne 16. 11. 2004, Ünál v. Turecko, stížnost č. 29865/96.

Rozsudek ESLP ze dne 12. 4. 2006, Stec a další v. Spojené království, stížnost č. č. 65731/01 a 65900/01.

Rozsudek ESLP ze dne 20. 6. 2006, Zarb Adami v. Malta, stížnost č. 17209/02.

Rozsudek ESD Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz, věc č. 170/84 ze dne 13. května 1986.

Rozsudek ESD Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de navigation aérienne Sabena, věc č. 43/75, 1976.

Rozsudek ESD Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, věc č. C-450/93 ze dne 17. října 1995

Rozsudek ESD M.H.Marschall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, věc č. C-152/1984 ze dne 26. 2. 1986.

Rozsudek ESD Abrahamsson v. Elisabeth Fogeqvist, věc č. C-407/98.

Rozsudek ESD Allonby v. Accrington & Rossendale College a další, věc č. C-256/01 ze dne 13. ledna 2004.

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007

Rozsudek ESD Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, věc č. C-381/99 ze dne 26. června 2001.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27. 3. 1998, Petrovic v. Rakousko, stížnost č. 20458/92.

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1** – Role mužů a žen

**Příloha č. 2** – Universal Declaration of Human Rights

**Příloha č. 3** – Počty studentů vysokých škol podle pohlaví

**Příloha č. 4** – Populace podle věku a vzdělání v roce 2010

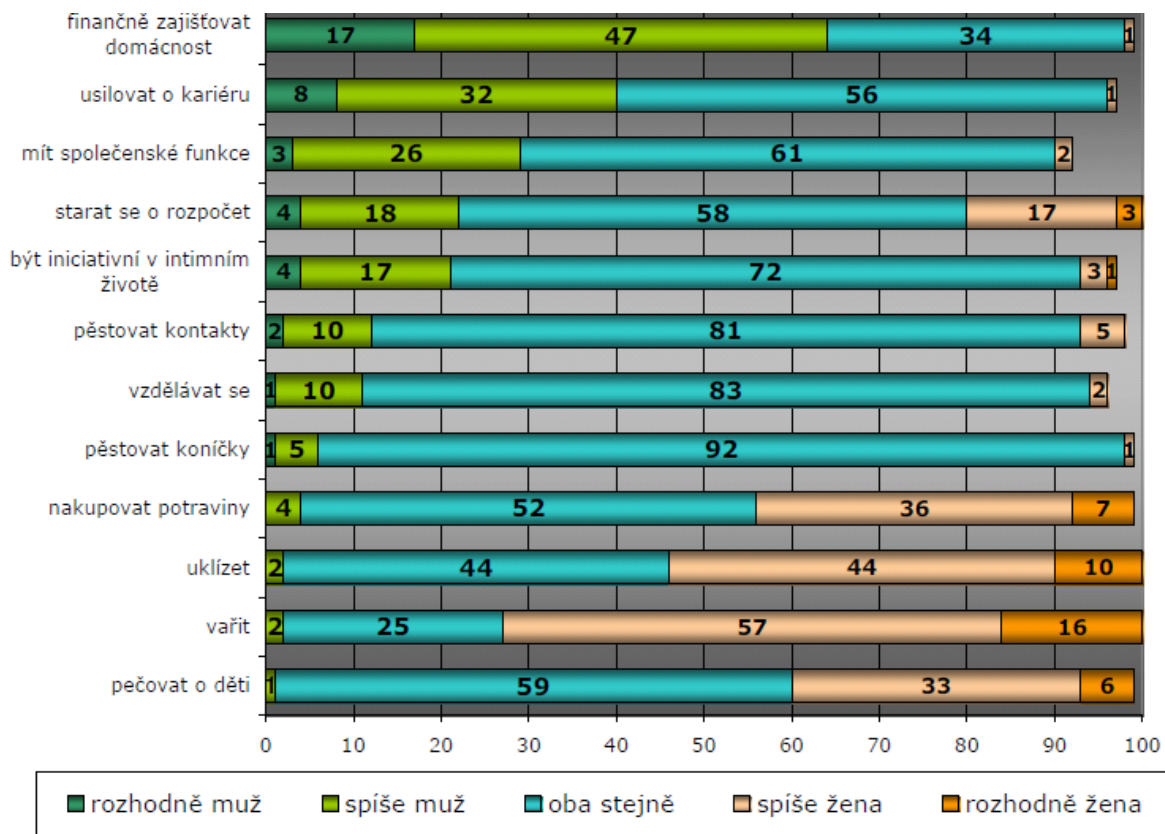
**Příloha č. 5** – Zaměstnanci a podnikatelé podle vybraných kategorií

**Příloha č. 6** – Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2010

**Příloha č. 7** – Kandidující a zvolení do PSP ČR v letech 1996-2010

## Příloha č. 1

### Role mužů a žen



Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří spontánní odpovědi „nevím“. Položky jsou řazeny sestupně podle dosaženého skóre variant odpovědí „rozhodně muž“ + „spíše muž“.

Zdroj: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2011.

Respondenti odpovídali na otázky ohledně rozdělení činností v rodině mezi muže a ženu a vyjadřovali se k vybraným ukazatelům úspěšnosti mužů a žen. Z výsledků vyplývá, že většina činností by podle tázaných měla být mužům i ženám společná (největší podíl u nich má odpověď „oba stejně“). Respondenti, kteří volili konkrétní pohlaví, viděli jako hlavní starost žen péči o děti (40 % účastníků volilo možnost „spíše žena“ či „rozhodně žena“) a o domácnost, kdy například u vaření plných 73 % tázaných zvolilo možnost „spíše žena“ nebo „rozhodně žena“ (obdobně u uklízení – 54 %, a u nákupu potravin – 43 %). Hlavní činností mužů pak podle dotázaných bylo finanční zajištění domácnosti (64 % lidí volilo „spíše muž“ nebo „rozhodně muž“) a s tím spojený kariérní růst (60 % respondentů). Jako genderově nejvyrovnanější činnosti jsou pak chápány „vzdělání“, „pěstování koníčků“ a „pěstování společenských kontaktů“, které dosáhly 83 %, 92 % a 81 % hlasů v kategorii „oba stejně“.

## Příloha č. 2

# Universal Declaration of Human Rights

### Article 1

All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.

### Article 2

Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

Furthermore, no distinction shall be made on the basis of the political, jurisdictional or international status of the country or territory to which a person belongs, whether it be independent, trust, non-self-governing or under any other limitation of sovereignty.

### Article 7

All are equal before the law and are entitled without any discrimination to equal protection of the law. All are entitled to equal protection against any discrimination in violation of this Declaration and against any incitement to such discrimination.

development of his personality.

### Article 23

1. Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.

2. Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.

3. Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.

4. Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.

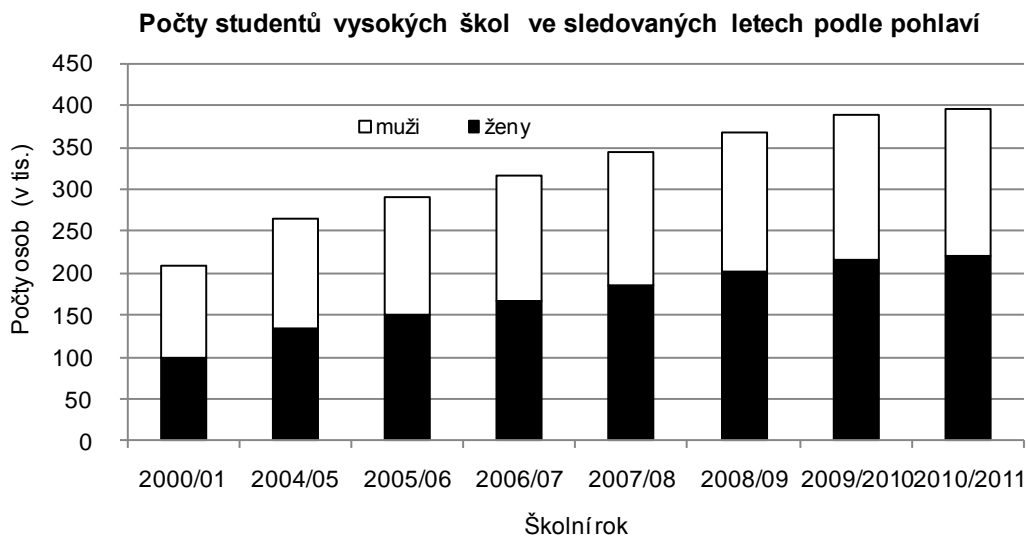
### Article 25

1. Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control.

2. Motherhood and childhood are entitled to special care and assistance. All children, whether born in or out of wedlock, shall enjoy the same social protection.

## Příloha č. 3

### Počty studentů vysokých škol podle pohlaví



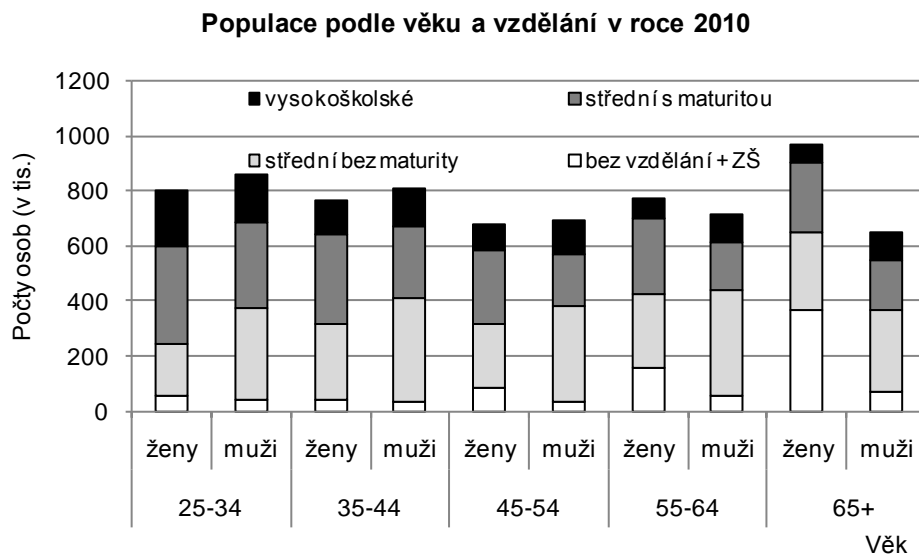
Zdroj: Muži a ženy v datech, 2011.

Na vysokých školách bylo ve sledovaném roce zjištěno 396 307 studentů. Mezi nimi lehce převažovaly ženy, jejich zastoupení ze všech studentů vysokých škol činilo 56 %.

V posledních deseti letech počty studentů vysokých škol rostly. Se vzrůstajícím počtem vysokoškolských studentů rostl i podíl žen mezi studenty. Ve školním roce 2000/2001 ještě mírně převažovali mezi vysokoškolskými studenty muži (představovali 53 % vysokoškoláků), ve školním roce 2010/2011 tvořil podíl žen již výše zmíněných 56 %.

## Příloha č. 4

### Populace podle věku a vzdělání v roce 2010



Zdroj: Muži a ženy v datech, 2011.

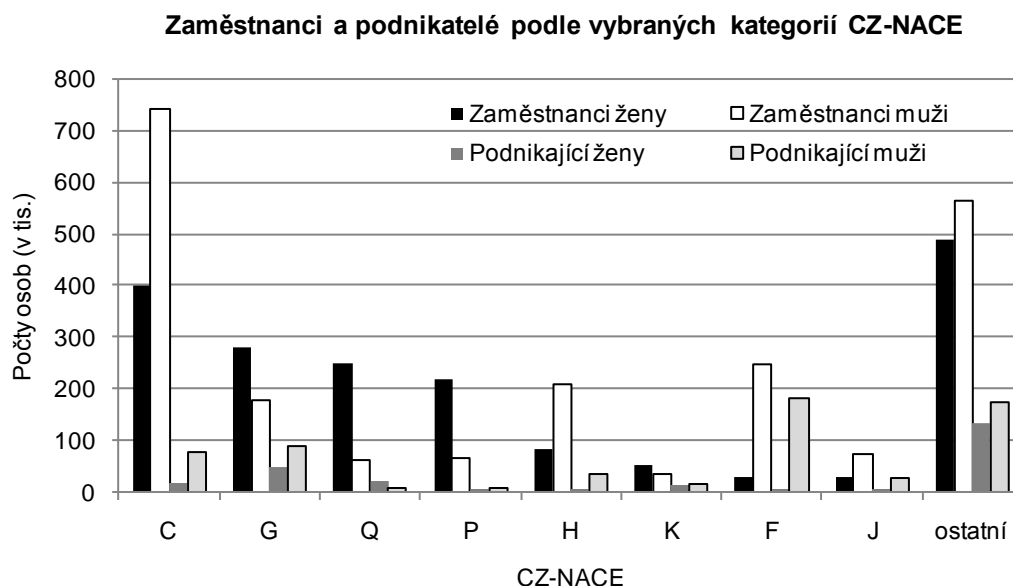
Zatímco ve věku 25-34 let byly osoby s jedním z vysokoškolských titulů u žen o pět procentních bodů více zastoupeny než u mužů, ve věku 55-64 let tomu bylo přesně naopak, a ve věkové kategorii 65 a více let bylo mezi ženami jen 6 % vysokoškolaček, tedy o 9 procentních bodů méně než bylo vysokoškolsky vzdělaných osob u stejně starých mužů.



## Příloha č. 5

### Zaměstnanci a podnikatelé podle vybraných kategorií

Zdroj: Muži a ženy v datech, 2011.



#### Kategorie CZ-NACE:

C: Zpracovatelský průmysl

G: Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel

Q: Zdravotní a sociální péče

P: Vzdělávání

H: Doprava a skladování

K: Peněžnictví a pojišťovnictví

F: Stavebnictví

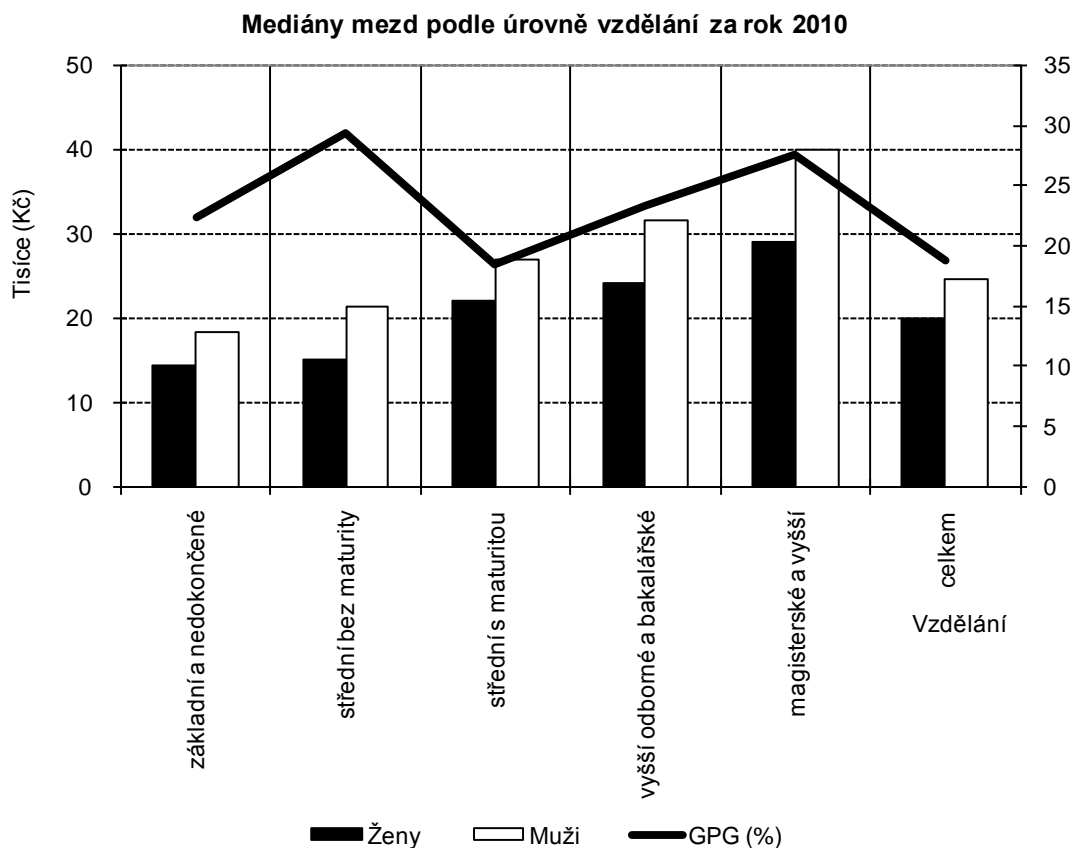
J: Informační a komunikační činnosti

Podle statistických údajů za průměr jednotlivých čtvrtletí roku 2010 představují v České republice ženy 29,3 % z celkového počtu podnikatelských subjektů (864,4 tisíc osob), což je o zhruba jeden a půl procentní bod vyšší údaj než za rok 2009. Mezi zaměstnanými ženami tvoří podnikatelky 12,2 % a z celkového počtu zaměstnaných mužů představují podnikatelé necelých 22,0 %. Ze zaměstnaných žen jich zaměstnavatelkami byla necelá dvě procenta (z 2 086,9 tisíc zaměstnaných žen). Podíl zaměstnavatelů v případě zaměstnaných mužů činil pro srovnání 5,0 % (z 2 798,2 tisíc zaměstnaných mužů).

Jak v případě zaměstnanců (80% podíl žen), tak podnikajících (více jak 73% podíl žen) se nejvyšším podílem žen vyznačovalo odvětví zdravotní a sociální péče. Nejnižší podíly žen, jak mezi zaměstnanci (11% podíl žen), tak podnikateli (ženy zde tvořily pouze necelá 3 %), vykazovalo stavebnictví.

## Příloha č. 6

### Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2010



Zdroj: Muži a ženy v datech, 2011.

Sloupce v grafu zobrazují výše průměrných výdělků mužů a žen podle úrovně vzdělání.

Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání.

GPG – Gender Pay Gap – je počítán jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztahovaný k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech.

## Příloha č. 7

### Kandidující a zvolení do PSP ČR v letech 1996 – 2010

| Rok  | Kandidující |      | Zvolení |      | Úspěšnost (v %) |      |
|------|-------------|------|---------|------|-----------------|------|
|      | ženy        | muži | ženy    | muži | ženy            | muži |
| 1996 | 908         | 3584 | 30      | 170  | 3,3             | 4,7  |
| 1998 | 756         | 2857 | 30      | 170  | 4,0             | 6,0  |
| 2002 | 1596        | 4472 | 34      | 166  | 2,1             | 3,7  |
| 2006 | 1383        | 3602 | 31      | 169  | 2,2             | 4,7  |
| 2010 | 1364        | 3658 | 44      | 156  | 3,2             | 4,3  |

Podíl žen ze všech poslanců nepřekročil v letech 1996-2000 interval 15-17 %. Dosud nejvyšší zastoupení mezi poslanci mají ženy od květnových voleb v roce 2010, kdy představují 22 % všech zvolených.

Zdroj: Muži a ženy v datech, 2011.

## **Summary**

The thesis deals with the topic of legal status of women in the Czech labour law. The purpose of this thesis is to describe and analyse legal status of women in the Czech labour law related to the prohibition of discrimination and equal treatment of women and men, which are regarded as very important problems. The countries from all over the world and particularly the countries united in the European Union pay close attention to these problems. The issue is dealt with in the context of international and national law.

This thesis is subdivided into six parts. The First part contains an historical introduction to an issue of legal status of women.

The Second part of this thesis is focused on the basic concepts of the legal status of women, as is the equality, equal treatment and discrimination and its characteristics, which are necessary to understand the main topic.

The Third part examines the relevant international law, with attention to international organisations, especially UN and ILO, and the most important international conventions referred to human rights. The principles of non-discrimination and equal treatment at work belong to the core elements of EU social policy. The EU supports and complements activities of member states specifically by adopting directives regulating the respective fields.

The Fourth part of this thesis is focused on both primary and secondary law of the European Union. The practice of the European Court of Justice is also elaborated. The Fifth part contains the Czech labour law and the possibly future legal regulation.

Finally, the last part, the sixth one, contains special legal regulation in Austria.

## **Abstrakt**

Obsahem této práce je právní úprava postavení žen z hlediska pracovního práva se zaměřením na zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, jako na jednu ze základních právních zásad. Práce popisuje historický vývoj postavení žen ve společnosti, vykládá a hodnotí současnou právní úpravu, přibližuje směr budoucí úpravy a tu porovnává s právní úpravou současnou.

## **Abstract**

This thesis is focused on legal status of women in the Czech labour law, especially to the equal treatment and the prohibition of discrimination, as a one of the most common legal principle. The thesis describes the historical evolution of legal status of women in the Czech republic, narrates and assesses the contemporary legal regulation, describes the direction of the future legal regulation and compares it with the contemporary legal regulation.

## **Klíčová slova**

- Práva žen
- Rovné zacházení
- Zákaz diskriminace na základě pohlaví

## **The key word**

- Women's rights
- Equal treatment
- Prohibition of discrimination based on sex