

Karlova univerzita v Praze

Právnická fakulta

Kateřina Bulová

Diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – aktuální otázky

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 17. 12. 2014

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 17. 12. 2014

Kateřina Bulová

Poděkování

Tímto děkuji vedoucí své diplomové práce doc. JUDr. Věře Štangové, Csc., za konzultace k této práci a její ochotu. Dále děkuji celé své rodině a přátelům za jejich podporu a pomoc během celého mého studia, které si velmi vážím.

OBSAH

Úvod.....	3
1. Pracovní právo	4
1.1 Pracovní právo a jeho postavení v právním řádu.....	5
1.2 Základní zásady pracovního práva	6
2. Základní pojmy	7
2.1 Rovnost	8
2.1.1 Rovnost příležitostí	9
2.2 Diskriminace	11
2.2.1 Vývoj diskriminace v právní úpravě.....	12
2.2.2 Druhy diskriminace.....	13
2.2.3. Diskriminace mužů- trend doby?.....	17
3. Úprava zákazu diskriminace v mezinárodních dokumentech.....	19
3.1 Organizace spojených národů	20
3.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv	20
3.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	21
3.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech	22
3.1.4 Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace	22
3.2 Mezinárodní organizace práce	23
3.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	23
3.2.2 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	23
3.3 Rada Evropy	24
3.3.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních hodnot.....	24
3.3.2 Evropská sociální charta a revidovaná sociální charta	25
3.4 Právo Evropské unie	26
3.4.1 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů.....	27
3.4.2 Charta žen	28
3.4.3 Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015	28
3.4.4 Směrnice EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.....	29
3.4.5 Aktuální vývoj – Směrnice evropského parlamentu a rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních	30
3.4.6 Vybraná judikatura soudního dvora EU	33
4. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v českém pracovním právu.....	35
4.1 Ústavní základ.....	35
4.2. Vývoj právní úpravy po roce 1989	36
4.3 Právní předpisy upravující oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace a jejich vývoj	38
4.3.1 Zákoník práce	38
4.3.2 Zákon o zaměstnanosti.....	41
4.3.3 Antidiskriminační zákon.....	42
4.3.4 Úvahy o možnostech budoucího vývoje	47
4.4 Právní prostředky ochrany před diskriminací	50
4.4.1 Subjekty na podporu rovného zacházení a boje proti diskriminaci	50
4.4.2 Veřejný ochránce práv	51
4.4.3 Soudní řízení	53
4.5 Judikatura.....	54

Závěr	57
Abstrakt.....	65
Abstract.....	66
Název práce v anglickém jazyce.....	64
Klíčová slova – key words.....	64
Seznam zkratk	59
Použitá literatura	60

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace, konkrétní téma mé diplomové práce zní Diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – aktuální otázky. Přestože je v dané oblasti bohatá normotvorba na mezinárodní i vnitrostátní úrovni, tak je diskriminace v oblasti zaměstnávání všudypřítomným fenoménem, který má institucionální zakořeněnou povahu, se kterou se nedaří účinně bojovat.

Diplomová práce je zaměřena na diskriminaci v pracovněprávních vztazích, a proto bude nejdříve výklad zaměřen na pracovní právo obecně, dále na jeho základní zásady a postavení pracovního práva v kontextu českého právního řádu jako celku.

Dále se zaměřím na definování základních pojmů dané oblasti, jakými jsou rovnost, přímá a nepřímá diskriminace, institucionální diskriminace, mobbing, bossing, obtěžování nebo pronásledování na pracovišti. Pro pochopení problematiky a celé diplomové práce je důležité definovat tyto pojmy, se kterými se v ní bude pracovat.

Poté bych se chtěla zaměřit na úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace na mezinárodní úrovni, kam spadá právo mezinárodních společenství i právo Evropské unie. V posledních letech se zejména Evropská unie snaží o deklarování jejího postoje vůči problematice diskriminace pomocí nejrůznějších nástrojů. Vzhledem k tomu, že se budu snažit o co nejaktuálnější výklad, tak se zaměřím zejména na akty Evropské unie z posledních let.

Po výkladu práva mezinárodních společenství a práva Evropské unie se zaměřím na účinné vnitrostátní právo s ohledem na důvody vzniku jednotlivých zákonů a na jejich aplikaci v praxi, přičemž výklad zakončím judikaturou z této oblasti, která nebude zmíněna již v průběhu práce.

Celou práci se budu snažit koncipovat, s ohledem na zadané téma, co nejaktuálněji s příklady diskriminace v pracovněprávních vztazích z poslední doby, které slouží k lepšímu pochopení problematiky a jako upozornění, že i přes zákaz diskriminace v právní úpravě se tento jev ve společnosti stále vyskytuje.

Po studiu daného tématu bych chtěla v diplomové práci i nastínit vlastní úvahy de lege ferenda, ke kterým v průběhu psaní práce dospěji.

Diplomová práce je vypracována ke dni 17. 12. 2014.

1. Pracovní právo

Pracovní právo je soubor právních norem upravující tři oblasti – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost. Těžištěm úpravy individuálního pracovního práva je zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění (dále jen „ZP“). Individuální pracovní právo je chápáno jako pronajímání pracovní síly zaměstnance zaměstnavatelem (fyzickou nebo právnickou osobou) za odměnu. S individuálním pracovním právem se poté prolíná kolektivní pracovní právo. Kolektivní pracovní právo v sobě zahrnuje vztahy vznikající především mezi odborovými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavateli (resp. jejich sdruženími). Jeho těžiště je v zákoně o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb., v platném znění (dále jen „ZKV“), i když samozřejmě zčásti můžeme jeho úpravu nalézt i v ZP, který je subsidiárním předpisem ve vztahu k ZKV a upravuje především hmotněprávní stránku kolektivně-právních vztahů.¹

Čl. 26 Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) stanoví, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu (a dále i právo podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost). Tento článek LZPS též stanovuje, že „*každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.*“ Třetí oblast pracovního práva, tedy zaměstnanost, tak reguluje vztahy, které vznikají při realizaci tohoto ústavně zaručeného práva. Tyto vztahy se řídí především zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění (dále jen „ZZ“).²

Z historického hlediska lze u pracovního práva hovořit zejména o jeho ochranné funkci, kdy vzniklo z potřeby chránit slabší stranu v rámci pracovního procesu, tedy zaměstnance. Jeho další a neméně důležitou funkcí je poté funkce organizační, kdy

¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 3-4.

² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 4.

pracovní právo upravuje komplexně celý pracovní proces, včetně míry účasti zaměstnanců a zaměstnavatelů na něm.³

1.1 Pracovní právo a jeho postavení v právním řádu

Tato podkapitola se zaměřuje na postavení pracovního práva v rámci českého právního řádu, zejména co se týče jeho postavení vůči novému občanskému zákoníku, č. 89/2012 Sb., v platném znění (dále jen „NOZ“). Pro účely diplomové práce není nutné se zabývat hlouběji vztahem pracovního práva ve vztahu k jiným předpisům, tudíž bude tato subkapitola pouze nastiňovat z obecného hlediska postavení pracovního práva a nebude se toliko snažit o hlubší uchopení problematiky.

Nejprve je nutné podotknout, že pracovní právo je součástí integrovaného pojmu sociální právo, kam patří společně s právem sociálního zabezpečení, a to s ohledem na ochrannou funkci obou těchto subsystémů, přestože jsou oba tyto subsystémy českého právního řádu brány jako samostatná právní odvětví. Pracovní právo je dále specifické vzhledem k povaze norem, kterého ho utvářejí, kde oblast individuálního a kolektivního pracovního práva je upravována zejména soukromoprávními normami, na rozdíl od oblasti zaměstnávání, kde je zájem společnosti na úpravu této problematiky metodami veřejnoprávními. Tento odlišný přístup je zapříčiněn zejména tím, že subjekty v oblasti zaměstnanosti je ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) společně s úřady práce, tedy správní orgán, na straně jedné, a zaměstnanci a zaměstnavatelé na straně druhé.⁴

Pracovní právo je po celou dobu své existence (přibližný vznik je v polovině 19. století) úzce spjato s právem občanským. Začalo se ale vyčleňovat zejména s ohledem na nutnost omezovat smluvní volnost ve prospěch zaměstnance, což souvisí s již zmíněnou zásadou ochrany. Toto vyčleňování se po roce 1948 v rámci direktivně řízené ekonomiky začalo ještě více prohlubovat. Schopnost pochopit odlišnosti mezi pracovním a občanským právem pak může pomoci pochopit podstatu pracovního práva vůbec

³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 4.

⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 4-5.

(samozřejmě co se týče individuálního a kolektivního pracovního práva, protože oblast zaměstnanosti by se porovnávala s občanským právem jen velmi obtížně). Lze tedy říci, že hlavním rozdílem mezi pracovním a občanským právem je v zásahu státu do smluvní volnosti, který je natolik zásadní, že tvoří jednu ze základních zásad pracovního práva. Další odlišností se pak vybízí možnost upravit pracovněprávní vztahy formou kolektivních smluv, což opět není v občanském právu běžné. Veškerá ochrana zaměstnance, omezení smluvní volnosti a zásahy státu na poli pracovního práva jsou však nutností způsobenou nestejnou vyjednávací silou subjektů uzavírající mezi sebou pracovní smlouvu.⁵

ZP je k NOZu ve vztahu subsidiarity, kdy se NOZ použije v případě, že ZP nelze v nějakém případě použít, ale vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Původně se ve vztahu ZP k NOZu, resp. starému občanskému zákonu, uplatňoval princip delegace, což ale nebylo s ohledem na právní jistotu vhodným řešením, a proto Ústavní soud příslušný § 4 ZP, zavádějící tento princip, zrušil. Ve svém nálezu Ústavní soud poukázal zejména na fakt, že občanské právo je obecným soukromým právem, které je platné vůči ostatním soukromoprávním odvětvím.⁶

1.2 Základní zásady pracovního práva

Právní zásady či principy (současná nauka již mezi těmito pojmy nerozlišuje) vyjadřují obecné cíle práva, které zajišťují ochranu základních hodnot, kterými jsou život, svoboda, rovnost či nejobecněji spravedlnost. Tyto zásady nám slouží zejména při interpretaci a aplikaci právních norem daného právního odvětví, kdy výchozím zdrojem těchto zásad je obecně zejména Ústava, LZPS (srov. čl. 26-30 LZPS) a mezinárodní dokumenty (v souladu s čl. 10 Ústavy České republiky).

Základní zásady pracovního práva lze tedy hledat především v LZPS, v mezinárodních smlouvách (jejichž výkladu se bude diplomová práce věnovat později), v soukromém právu obecně a samozřejmě v ZP. Mezi nejdůležitější zásady soukromého

⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 4-12.

⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008 (Pl. ÚS 82/06).

práva (jehož obecný předpis- občanský zákoník, je v poměru subsidiarity k ZP), které se promítnou i do zásad pracovního práva, patří zásada rovnosti účastníků, zásada *pacta sunt servanda*, zásada prevence či zásada ochrany dobré víry. Co se týče zásady autonomie vůle účastníků, která je jednou ze stěžejních zásad v rámci soukromého práva, tak ji lze přijmout za zásadu pracovního práva jen zčásti. Ze zásady autonomie vůle vyplývá zejména pro účastníky soukromoprávních vztahů smluvní volnost, která je (jak je výše řečeno) v důsledku principu ochrany omezená, kdy se státní zásah do smluvní volnosti v pracovním právu jeví nejen jako vhodný, nýbrž i jako nutný. Tento zásah do smluvní volnosti je poté jednou z nejdůležitějších zásad pracovního práva vůbec.⁷

ZP nám poskytuje náhled na základní zásady pracovního práva ve svém § 1a, kde demonstrativně vyjmenovává některé z nich. Vyjmenovává základní zásady následovně: „*Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“ Toto ustanovení je relativně nové, a sice s účinností od 1. 1. 2012, kdy předchozí úprava byla pro svou nesystematičnost či nesourodost často kritizována. Pro účely této diplomové práce je nejdůležitější zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, která je dále rozvedena v hlavě IV. ZP. O této zásadě bude diplomová práce pojednávat v dalších kapitolách.

2. Základní pojmy

Tato kapitola bude definovat základní pojmy v rámci problematiky diskriminace a pokusí se nastínit základní druhy diskriminace na poli zaměstnávání s ohledem na co největší aktuálnost.

⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 15-16, 36-38.

2.1 Rovnost

Přestože většina lidí si umí pod pojmy rovnost nebo diskriminace poměrně přesně představit, co je jejich obsahem, jejich přesné vymezení bývá zpravidla obtížné, i s ohledem na jejich neustále se vyvíjející podstatu.

Prvním dokumentem, který byl pro oblast spojenou s rovností zásadní, byla Deklarace práv člověka o občana z 26. 8. 1783, která měla jako úplně první dokument na evropském kontinentu nastolit rovnost všech lidí a odmítnout instituty jako poddanství či otroctví.⁸

S pojmem rovnost se pojí pojem spravedlnost, kdy rovnost je brána jako jedna z podmínek spravedlnosti. Rovnost se dělí na rovnost formální a materiální. Formální rovnost by se dala specifikovat pojmem „všem stejně“, což znamená ve stejných situacích se stejnými subjekty zacházet úplně stejně bez ohledu na jakékoli rozdíly, které mezi lidmi mohou existovat- tedy rovnost *de iure* (rovnost před zákonem). Problematickým bodem tohoto vymezení je premisa, že všichni lidé jsou stejní. Vlivem sociálních, etnických, fyziologických či jiných předpokladů je však každý člověk jiný, jedinečný. A právě toto hledisko formální rovnost pomíjí. Člověka komplexně, s ohledem na jeho předpoklady, vzdělání a možnosti, bere v úvahu rovnost materiální, která vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy ve chvíli, kdy formální rovnost působí faktickou nerovnost.⁹

Uplatněním zásady rovnosti se zabýval i Ústavní soud České republiky, kdy ve svém nálezu publikovaném pod č. 405/2006 Sb. zdůrazňuje akcesorický charakter rovnosti. Ústavní soud ve svém nálezu uvádí, že je nutné zároveň s porušením rovnosti porušit i jiné základní právo, aby se mohlo toto porušení rovnosti dotýkat základních práv. Dále Ústavní soud ČR ve svém nálezu publikovaném pod č. 168/1995 Sb. uvádí, že rovnost je relativní a nesmí být obecně uplatňována, protože její „*obecné uplatňování vede k rovnostářství a k hlubokým negativním sociálním účinkům*“, přičemž nerovné

⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str.41-42.

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 42-43.

zacházení musí být samozřejmě objektivně odůvodnitelné, jinak by se jednalo o diskriminaci.¹⁰

2.1.1 Rovnost příležitostí

Pod pojem materiální rovnost, jak byl definován výše, se dá podřadit pojem rovnost příležitostí. Institut rovnosti příležitostí se snaží korigovat fakt, že lidé mají odlišné startovací pozice v životě (ty mohou být způsobené odlišnou sociální, etnickou či ekonomickou situací u jednotlivých lidí). Rovnost příležitostí pak považuje za nutnou činnost veřejné moci, která má svým aktivním přístupem a odstraňováním překážek jednotlivé nerovnosti mezi lidmi stírat a nastolit právě rovnost příležitostí (například v přístupu k zaměstnání). Rovnost příležitostí je tak vlastně jednou z forem pozitivních opatření. Pozitivní opatření je úmyslným zvýhodněním určité skupiny lidí oproti zbytkové populaci, kdy veřejná moc skutečně aktivně vyhledává ve společenských vztazích nerovnost a snaží se ji svými zásahy ovlivňovat.¹¹

Pozitivní opatření (v USA uplatňovaný též pojem „affirmative action“) je institut mírně rozporuplný. Jak již bylo řečeno výše, snaží se pozitivní opatření o umělé zvýhodnění určité skupiny, která má „odlišnou startovací pozici“. Toto zvýhodnění se však může v některých případech jevit jako nespravedlivé vůči zbytkové populaci. Jako příklad, který slouží pro potřeby diplomové práce, resp. pro pochopení, jak funguje pozitivní opatření v akci, lze uvést případ Nejvyššího soudu USA *University of California Regents v. Bakke* (1978). Jednalo se o případ studenta, který nebyl přijat na lékařskou fakultu kalifornské univerzity z důvodu, že těsně neprošel přijímacím řízením. Škola měla ale dvě odlišná přijímací řízení- pro většinovou a pro menšinovou populaci. On jako běloch byl posuzován v rámci většinové populace, i když se svými výsledky by se na školu dostal, kdyby byl býval posuzován jako menšinový uchazeč.

Dalším příkladem „affirmative action“ může být obecně známý příklad jednoho procesu *voir dire* před kalifornským okresním soudem. Procesem *voir dire* se pomocí

¹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 45.

¹¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 15-16, 43-44.

otázek zástupců jednotlivých stran vybírá porota, kdy se každá ze stran snaží vyloučit kandidáta, který by v porotě pravděpodobně hlasoval vůči té které straně. Vzhledem k tomu, že se v daném případě jednalo o spor s nemovitou věcí, tak se zástupci obou stran snažili vyloučit veškeré osoby se spojitostí s realitním trhem. Bohužel v tamním okrese byla většina realitních makléřů asijského původu, tudíž všichni vyloučení adepti na porotce byli asijského původu. Soudce tento proces musel zastavit a domluvit zástupcům stran, aby v porotě nakonec usedli i příslušníci asijské populace.

Shora uvedené příklady slouží v diplomové práci k lepšímu pochopení pojmu pozitivní opatření a ukazují názorně, že problém rovnosti má dvě stránky. Tyto příklady ukazují, že se nejví vhodným znevýhodněnou skupinu zvýhodnit až ad absurdum a za každé situace. V otázkách diskriminace a rovnosti je vždy nutno každý případ řešit individuálně a nesnažit se za každou cenu nerovnost vyrovnávat. S tímto závěrem souvisí i rozhodnutí Ústavního soudu České republiky, který v nálezu publikovaném pod č. 185/1997 Sb. uvedl, že všichni si nemohou být rovni ve všem, a jedna skupina může být znevýhodněna kvůli zvýhodnění slabší skupiny pouze s odvoláním se na veřejné hodnoty.

Aby byl v diplomové práci uveden příklad i z České republiky, který se týká pozitivního opatření, lze uvést nedávnou snahu ministra vnitra České republiky Milana Chovance, který předložil návrh volebního zákona, který počítá s kvótami pro ženy na kandidátkách. Na každé kandidátce by mělo být povinně 30 % žen, přičemž z každé trojice na kandidátce jedna žena (aby ženy nebyly umístovány na nejnižší nevolitelné pozice). V případě nedodržení tohoto opatření by strany přišly až o 30 % z příspěvku na mandát. Tento návrh se v české odborné veřejnosti a zejména v českých politických stranách neseťkal s nadšením.

O tomto pojmu bude diplomová práce dále pojednávat v subkapitole 3.4.5, která se zabývá Směrnicí evropského parlamentu a rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatření, tedy směrnice, která se snaží nastolit tzv. kvóty pro ženy (a lze to považovat za další příklad pozitivního opatření).

2.2 Diskriminace

Slovo diskriminace vzniklo z latinského slova *diskriminare*, což v překladu znamená rozlišovat, činit rozdíly nebo rozdělovat. Původní smysl slova neobsahoval negativní nádech, tak, jak je se slovem diskriminace spojován v dnešní době.¹²

Přestože nelze tento pojem přesně definovat (vzhledem k tomu, že se neustále vyvíjí), můžeme říci, že *diskriminace je zpravidla pojímána jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku*.¹³ Od tohoto pojetí je nutné odlišit rozdílné zacházení v případech, kdy je rozlišování náležitě odůvodněno a je pro něj objektivní důvod.¹⁴

Diskriminovat (tedy znevýhodnit jednotlivce) lze z mnoha důvodů – jako jednotlivé diskriminační důvody jsou uváděny pohlaví, rasa, věk, jazyk, barva pleti, náboženské smýšlení, manželský nebo rodinný stav, členství v politické straně, majetkové poměry či národnostní a sociální původ. V § 2 odst. 3 AZ jsou jako diskriminační důvody uvedeny rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor.

Je velmi důležité rozlišovat, zda se skutečně jedná o diskriminaci či o jednání, které se jako diskriminační jeví. Proto je vždy nutné každý možný případ diskriminace prošetřit individuálně. Pro účely diplomové práce lze uvést případ, který řešil JUDr. Pavel Varvařovský jako veřejný ochránce práv (o působnosti veřejného ochránce práv v oblasti diskriminace bude diplomová práce pojednávat později, konkrétně v subkapitole 4.7.1). Jedná se o případ sp. zn. 21/2012/DIS/JKV. V dané věci se jednalo o podezření na diskriminaci v oblasti přístupu k zaměstnání založené na věku a etnicitě. Na veřejného ochránce práv se obrátila Romka s vysokoškolským vzděláním, které bylo 54 let, a která měla podezření, že je diskriminována z důvodu věku a etnického původu, kdy tuto

¹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 48

¹³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 48.

¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 48-49.

diskriminaci shledávala jako příčinu jejích neúspěchů u pracovních pohovorů. Z více výběrových řízení je pro účely diplomové práce asi nejvhodnější její účast na výběrovém řízení o místo na Úřadu vlády České republiky, který hledal vhodného zaměstnance na pozici referentka – analytička pro záležitosti romské menšiny, kde kromě vzdělanostních a morálních aspektů byla vyžadována i znalost romské problematiky. Stěžovatelka se jevila jako velice vhodným uchazečem, ale nebyla pozvána ani na první kolo pohovorů. Po prošetření případu bylo zjištěno, že stěžovatelka nebyla vybrána z mnoha důvodů, ale ani jedním z nich nebyl její věk či etnický původ. Vybraný uchazeč měl ovládat i anglický jazyk, a to kvůli řešení dané problematiky na úrovni Evropské unie, což stěžovatelka neovládala. Dále zaslala motivační dopis, který byl koncipovaný spíše jako stížnost. Stěžovatelka neměla ani zkušenosti s romskou problematikou. A také je vhodné dodat, že vybraná uchazečka, která nakonec výběrové řízení vyhrála, byla romského původu. V daném případě se tedy o diskriminaci nejednalo, i když subjektivně se toto jednání jako diskriminační stěžovatelce jevílo. Oproti tomu jako příklad skutečného diskriminačního jednání lze uvést případ, který řešila nynější veřejná ochránkyně práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., dne 31. 3. 2014 pod sp. zn. 1969/2014/VOP/PPO. Dne 18. 3. 2014 vydal ministr průmyslu a obchodu České republiky Ing. Jan Mládek, CSc., tiskovou zprávu, kde oznámil odvolání generálního ředitele státního podniku DIAMO Ing. Bc. Jiřího Ježe. Ministr uvedl následující: „*Ano, odvolal jsem pana Ježe a jmenoval jsem pana Rychtaříka. Ta obměna byla z věkových důvodů, pan Jež se už blíží důchodovému věku, pan Rychtařík je výrazně mladší.*“ Pokud zaměstnavatel odvolá zaměstnance z věkových důvodů, jedná se o přímou diskriminaci (o níž bude diplomová práce pojednávat níže). Toto vyjádření je nevhodné nejen z hlediska diskriminace samotné, ale zejména z hlediska morálního, kdy toto své diskriminační jednání veřejně proklamuje člen vlády, který se v programovém prohlášení zavázal k prosazování práva rovného zacházení, rovných příležitostí a boji proti diskriminaci, čímž může u veřejnosti vyvolat mylný názor, že odvolání vedoucích zaměstnanců z věkových důvodů je zcela legitimní a není diskriminací.

2.2.1 Vývoj diskriminace v právní úpravě

Vzhledem ke skutečnosti, že komunismus byl založen na rovnostářství, tak pojem rovnost byl velmi často užívaným pojmem již v době Československa a reálného

socialismu. Důrazným prosazováním rovnosti se snažil náš systém vymezovat proti západním státům. Po revoluci v roce 1989 se vývoj na našem území dal opačným směrem a zaujal negativní postoj k otázkám rovnosti a diskriminace (v rámci vymezení se vůči bývalému režimu), a to přesto, že se v západních zemích Evropy a USA komplexně rozvinuly antidiskriminační principy. U nás tedy paradoxně docházelo k situacím, které by byly na západ od nás nepřipustné. V inzerci se daly objevit inzeráty, které hledaly „mladou sekretářku“ nebo „mladého energického muže-právnicka“.¹⁵ V současné době, zejména vlivem Evropské unie (dále jen „EU“), máme úpravu v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace srovnatelnou se západní Evropou.

2.2.2 Druhy diskriminace

Diskriminace se tradičně dělí na diskriminaci pozitivní a negativní, přičemž diskriminaci negativní lze dále dělit na diskriminaci přímou a nepřímou.¹⁶

Negativní diskriminace znamená, že ve srovnatelných situacích je zacházeno s určitou osobou či skupinou méně výhodným způsobem a děje se tak právě na základě jednoho z diskriminačních důvodů, aniž by takové jednání bylo rozumně odůvodněno. Například o negativní diskriminaci se bude jednat ve chvíli, kdy zaměstnavatel nepřijme uchazečku o pracovní pozici z důvodu jejího těhotenství. Takové jednání je společensky neakceptovatelné.¹⁷

Jednou z odnoží negativní diskriminace je institucionální diskriminace. Tento druh diskriminace je historicky dlouhodobě zakořeněn ve společnosti. Vzhledem k jen pozvolné změně názorů a dlouhodobému působení je institucionální diskriminace komplexnějším jevem než diskriminace přímá (o které pojednává diplomová práce níže

¹⁵ FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007, 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>

¹⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 48.

¹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 49.

v této subkapitole). Dlouhodobé znevýhodnění je tradičně spojováno s černochoy nebo ženami.¹⁸

Přímou diskriminací rozumíme situaci, kdy je s jedincem zacházeno odlišně, než se ve srovnatelné situaci zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jiným jedincem na základě diskriminačního důvodu – kterými jsou, jak je uvedeno výše, rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor (výčet dle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, v platném znění – dále jen „AZ“). Při přímé diskriminaci se jedná o zjevnou diskriminaci, kdy jako příklad lze uvést opět nepřijetí uchazeče o zaměstnání z důvodu jeho věku, těhotenství nebo zdravotního postižení. Přímou diskriminaci lze ospravedlnit pouze v případech výjimek v antidiskriminačních směrnici Rady ES. O diskriminaci nemůže jít například ve chvíli, kdy není přijat muž do ženského pěveckého sboru nebo těhotná žena či žena krátce po porodu na pozici, která spočívá v extrémně těžké manuální práci.¹⁹

*Diskriminací nepřímou se rozumí situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba či skupina osob na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami či skupinami osob obzvláště znevýhodněna.*²⁰ Nepřímá diskriminace je často obtížně rozeznatelná a v návaznosti na to i těžko prokazatelná. Jako příklad lze uvést (i když není specifický pro Českou republiku) zmenšenou ochranu pracovního poměru na částečný úvazek. V tradičních zemích Evropské unie není tento typ pracovního poměru chráněn zákonnou úpravou srovnatelně s plným pracovním úvazkem. Jedná se o zdánlivě neutrální zákonnou úpravu, ale Soudní dvůr evropské unie (dále jen „SD EU“) konstatoval, že se jedná o nepřímou diskriminaci. V tradičních zemích EU pracuje v pracovním poměru na částečný úvazek mnohem více žen než mužů a právní úprava pracovního poměru na částečný úvazek (který není tak chráněn jako pracovní poměr na plný úvazek) tak postihuje mnohem více žen než mužů

¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 49-50.

¹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 49-50

²⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 50.

a tím jsou nepřímou diskriminovány. U nepřímé diskriminace ale opět existují výjimky, stejně jako pro diskriminaci přímou, kdy se reálně o diskriminaci jednat nebude. Z pozice zaměstnavatele lze přijmout taková omezení, která mohou vyplývat z předpokladů či požadavků na danou pozici, bez nichž ji nelze vykonávat, nebo z požadavků ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V těchto případech může zaměstnavatel odůvodnit odlišné zacházení se zaměstnanci, co se týče jejich pracovních podmínek nebo například příležitosti dosáhnout postupu v zaměstnání. Reálně jsou výjimky uplatňovány zejména s ohledem na morální, kulturní či náboženské hodnoty – například katolickým kněžím nemůže být žena.²¹

Pozitivní diskriminací se rozumí situace, kdy je s jednotlivcem či skupinou jednotlivců zacházeno odlišně, ale nezhoršuje se tím jejich postavení ani tím nejsou nijak znevýhodňováni. Pozitivní diskriminace směřuje opačným směrem – snaží se odstranit neopodstatněné rozdíly dané pohlavím, věkem nebo zdravotním stavem. Jedná se o dočasná „opatření“, která se snaží vyrovnávat rozdíly tím, že znevýhodňovaného jednotlivce či skupinu jednotlivců zvýhodňuje. O pozitivních opatřeních bylo již pojednáno v diplomové práci výše (viz subkapitola 2.1.1 rovnost příležitostí).²²

V rámci diskriminace se můžeme setkat i s dalšími pojmy, jakými jsou například obtěžování a sexuální obtěžování. Obtěžování zaměstnance nastává ve chvíli, kdy z nějakého diskriminačního důvodu je snižována důstojnost zaměstnance tím, že je vytvářeno zastrašující, nepřátelské či ponižující a urážlivé prostředí. Sexuální obtěžování je poté jednání, které zaměstnanec vnímá jako nevhodné, urážlivé, a které snižuje jeho důstojnost. Obtěžování i sexuální obtěžování poté může ovlivnit zaměstnancovo rozhodování o výkonu práv a povinností v pracovněprávních vztazích (kdy obtěžování může vést až k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance). Vždy se jedná o jednání nevídané a nežádoucí, protože je to zjevné nerespektování lidské důstojnosti.²³

²¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 50-52.

²² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 53.

²³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 52-53.

Dalším velmi důležitým pojmem je genderová rovnost, která znamená vyrovnané zastoupení a zviditelnění obou pohlaví ve všech sférách života. Otázka genderové rovnosti je velice významná a složitá. V tomto případě rovnost *de iure* nikdy nemůže vést k rovnosti *de facto* už jen z hlediska mateřské funkce žen, která způsobuje nerovné životní podmínky mužů a žen. Rozdíly plynoucí z odlišností mužů a žen by neměly nikdy způsobovat nerovné postavení v ekonomice, ve společnosti nebo při tvorbě politiky. Snaha docílit genderové vyrovnanosti je dlouhodobým (možná nekonečným) procesem. Diskriminace žen (a nejen na poli zaměstnanosti) je jedním z příkladů institucionální diskriminace, která má hluboké kořeny už v minulosti, které se jen těžko překonávají – například můžeme dosud sledovat inzeráty na pracovní pozice, které doslovně vyžadují pouze muže. Veřejný ochránce práv řešil případ sp. zn. 163/2011/DIS/JKV, kdy ho stěžovatelka upozornila na inzerát, který výslovně vyžadoval na pozici obchodního ředitele muže, který měl vést menší skupinu obchodních zástupců a rozšiřovat stávající obchodní síť. Jednatelka společnosti to vysvětlila s odůvodněním, že daná pozice obsahuje i povinnost zavážet zboží obchodním zástupcům, které je baleno i v 200 kg balení. Tento argument opět nemohl obstát. Tato nosnost přesahuje i doporučenou hmotnost pro muže a jednatelka společnosti neuvedla jiné objektivní důvody, které by danou výjimku ospravedlňovaly.

Samostatnou otázkou se jeví i exces, kdy vláda vydala nařízení s odlišnými limity pro manipulaci s břemeny pro muže a ženy, přestože k tomu nebyla zákonem zmocněna. Dosahování genderové rovnosti má tyto cíle: rozvoj a zlepšování zastupitelské demokracie, uznání a uspokojování práv žen, ekonomická nezávislost jednotlivce a vzdělání.²⁴

Rovnost pohlaví se prosazuje zejména moderní metodou genderového mainstreamingu. Jedná se o doplnění libovolného rozhodnutí o další hledisko, které zkoumá, jaký dopad bude mít rozhodnutí na muže a na ženy.²⁵

²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 54-56.

²⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 57.

Tato subkapitola je uzavřena pojmy mobbing a bossing. Mobbing je vytváření nepříznivého pracovního prostředí pro zaměstnance neustálými verbálními útoky ostatních zaměstnanců, kterými ale neporušují platnou právní úpravu. Zaměstnanec, který se stává obětí mobbingu je zahrán do úplné izolace a je často donucen až k rozvázání pracovního poměru. Jedná se o drobné narážky, ústrky nebo naopak úplnou ignoraci, která je soustavná a dlouhotrvající. Bossing je poté obdobou mobbingu, avšak v tomto případě je organizován ze strany nadřízeného pracovníka. (Ojedinelý případ je poté staffing, z anglického *staff* – personál, kdy jsou útoky organizované podřízenými zaměstnanci vůči nadřízenému pracovníkovi).²⁶

2.2.3. Diskriminace mužů- trend doby?

Problém s diskriminací z důvodu pohlaví je z hlediska diskriminace žen „běh na dlouhou trať“. Této institucionální formě diskriminace se věnuje celá řada občanských sdružení a je i snaha tuto formu diskriminace zákonně regulovat – například volebními kvótami nebo směrnicemi EU. Mohlo by se tedy zdát, že diskriminace z důvodu pohlaví postihuje pouze ženy, ale jak ukazuje případ řešený Veřejným ochráncem práv ze dne 25. 7. 2012, s diskriminací z důvodu pohlaví se mohou setkat i muži, i když této problematice není věnován dostatečný prostor možná právě z důvodu, že institucionální diskriminace žen je historického charakteru a veškerá činnost zabývající se problémem diskriminace z důvodu pohlaví je zákonitě směřována právě na ochranu žen a problém diskriminace mužů se může stát vedle tak závažného problému, jakým bezesporu diskriminace žen je, „úsměvným“. V tomto případě, který je veden pod sp. zn. 264/2011/DIS/JKV, se jednalo o nabídku práce na pozici prodávající pouze ženám. Na Veřejného ochránce práv se obrátil muž, 40 let, který bezúspěšně hledá práci jako prodavač. V průběhu let navštívil stěžovatel několik prodejen, které měly za výlohou informaci o volných pozicích. Stěžovatel měl při sobě vždy kameru, a tudíž mohl poskytnout i videonahrávky z jeho návštěv předmětných prodejen. Pravidelně se setkával se zamítavým postojem, kdy mu bylo sděleno zaměstnankyněmi obchodu, že pracovní pozice je pouze pro ženy, mladé dívky, popř. že by jako muž nezapadl do ryze ženského kolektivu. Zaměstnavatelé

²⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 57-58.

obchodů ve svých vysvětleních uvedli, že zaměstnankyně nemají přehled o výběrových řízeních, neměly relevantní informace, a ani nebyly kompetentními vést se stěžovatelem improvizovaný přijímací pohovor. Dle § 12 ZZ se zaměstnavateli zakazuje činit jakékoli diskriminační nabídky zaměstnání a dále dle § 5 odst. 2 a 3 AZ jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení v přístupu k zaměstnání. Dle § 6 odst. 3 AZ lze skutečně rozdílně zacházet s jednotlivými pohlavími v rámci přístupu k zaměstnání, ale vždy pouze s věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce. Tato výjimka je aplikovatelná velmi sporadicky, např. při výkonu uměleckých povolání u herců, hereček, zpěváků, zpěvaček a dalších, ale její uplatnění není možné u pozice prodavače/ky, jehož výkon není vázán na určité pohlaví. Dále argument zaměstnavatele, že zaměstnankyně za něj nejednaly, nemůže obstát v komparaci s ustanovením § 166 NOZ, kdy *„právníckou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti.“* Po uchazeči o zaměstnání, kterému je přímo v prodejně řečeno, že společnost nepřijímá jako zaměstnance muže, nelze rozumně vyžadovat, aby si ověřil, zda příslušná osoba je dostatečně kompetentní a pověřená k tomu, aby poskytovala relevantní informace pro potenciální zaměstnance. V tomto případě Veřejný ochránce práv stěžovateli sdělil, že mu poskytne metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, protože ve všech daných případech dospěl k právnímu závěru, že došlo k diskriminaci založené na pohlaví. V rámci svého výzkumu o projevech diskriminace v pracovní inzerci (sp. zn. 110/2010/DIS/MČ) zjistil Veřejný ochránce práv, že nejčastější formou diskriminace je právě přímá diskriminace z důvodu pohlaví- celých 7 % inzerátů tuto formu diskriminace vykazovalo.

V posledních letech se lze setkat v inzerci zprostředkující práci i s formulí, že jedním z benefitů nabízené práce je „práce v mladém kolektivu“. Touto problematikou se zabýval Veřejný ochránce práv taktéž ve svém výzkumu – projevy diskriminace v pracovní inzerci, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. Problematika diskriminace v pracovní inzerci je rozsáhlá a přesahuje i rozsah diplomové práce, tudíž bude pojednáno pouze o tomto vybraném tématu, který je pro účely diplomové práce jako příklad dostačující. U tohoto případu je posouzení, zda dochází k diskriminaci obtížné, protože věk není požadavkem na uchazeče, ale je to naopak uchazeči nabízeno jako výhoda při jeho přijetí. Z takové nabídky ale nepřímou vyplývá, že mladí uchazeči budou mít přednost a dále může

uchazeče vyššího věku odradit se výběrového řízení vůbec účastnit. V tomto případě se tedy bude jednat o nepřímou diskriminaci z důvodu věku.

3. Úprava zákazu diskriminace v mezinárodních dokumentech

Obsah vnitrostátního právního řádu je významně ovlivněn právem mezinárodním a jeho dokumenty. Zájem o lidská práva (a tím pádem i o zákaz jakékoli formy diskriminace) se začal projevovat zejména po 2. světové válce, protože intenzivní práce na dokumentech, zaměřujících se na ochranu jednotlivce, měly zabránit další humanitární katastrofě. Snaha mezinárodních organizací se zaměřovala zejména na unifikaci úpravy jednotlivých států, aby se vytvořil alespoň základní zaručený standard ochrany jednotlivce.²⁷

Lidská práva a svobody vycházejí z premisy, že člověk se s jistými právy již rodí (tzv. přirozená práva), a proto jsou nezničitelná, protože vznikají již samotným narozením člověka. Nelze mu je tedy z jeho podstaty vzít. Vlastnostmi základních přirozených práv jsou- nezadatelnost, nezczitelnost, nepromlčitelnost a nezničitelnost. Omezena přirozená práva být mohou, ale jen z důvodů hodných zřetele a kvůli veřejnému zájmu. Lidská práva se dělí na:

1. první generaci – sem patří klasické právo na život, osobní svobodu, soukromí, vlastnictví,
2. druhou generaci – sem patří politická práva,
3. třetí generaci – sem patří hospodářská, sociální a kulturní práva,
4. čtvrtou generaci – a zde lze nalézt právo na příznivé životní prostředí nebo ochranu před zneužitím informací výpočetní technikou aj.²⁸

Lidská práva jsou upravena v nejrůznějších dokumentech a mají povahu *juris cogentis*. Dále jsou lidská práva obsažena i v právu obyčejovém. Mezinárodní dokumenty upravující oblast lidských práv se jmenují různě – pakty, úmluvy, smlouvy

²⁷ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 59.

nebo konvence. Po 2. světové válce ale má největší vliv a dosah pravděpodobně Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata dne 10. 12. 1948.²⁹

Po euronovele – tedy po novele Ústavy ústavním zákonem č. 395/2001 Sb., byl upraven vztah mezinárodního a vnitrostátního práva. Od této doby veškeré (dle čl. 10 Ústavy ČR) „*mezinárodní vyhlášené smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouvy něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouvy*“, čili lze říct, že veškeré mezinárodní smlouvy splňující toto kritérium mají v českém právním řádu přednost před zákonem. Mezinárodní smlouvy upravující lidská práva a základní svobody měly ale již před euronovelou výsadní postavení mezi mezinárodními dokumenty a vždy měly aplikační přednost před zákonem (což se samozřejmě týká i oblasti zákazu diskriminace a rovného zacházení).

3.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) je největší mezivládní organizace na světě. Byla založena Chartou spojených národů po 2. sv. v. Tato zakládající listina byla přijata na mezinárodní konferenci v San Franciscu dne 26. 6. 1945. Charta slouží zejména k vytyčení dlouhodobých cílů a zásad fungování OSN a upravuje její jednotlivé orgány, její složení a postupy. Mezi její nejdůležitější dokumenty patří především Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o politických právech žen a Úmluva o právech dítěte.³⁰

3.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Návrh Všeobecné deklarace lidských práv předložila Komise pro lidská práva a datuje se ke dni 10. 12. 1948. Všeobecná deklarace lidských práv je vlastně katalogem

²⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 62

³⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 62-64.

lidských práv, kam lze zařadit i katalog sociálních práv, například právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na uspokojivé pracovní podmínky a další. Všeobecná deklarace výslovně uvádí, že „*je zakázána jakákoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyky, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo jiného postavení.*“³¹

Všeobecná deklarace má doporučující charakter, není tudíž závazným dokumentem, ale přesto je uznávána ve velké části světa. Její ustanovení státy po celou dobu její existence dodržují a implementují jak do svých ústav a zákonů, tak jsou její ustanovení implementována do jednotlivých mezinárodních smluv. Díky těmto implementacím se pravidla obsažená ve Všeobecné deklaraci stala závaznými. Všeobecná deklarace nastavila standard v pojetí lidských práv, který se promítl do dvou paktů – a to do Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a do Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.³²

3.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Jak již bylo řečeno výše, tak Mezinárodní pakt o občanských a politických právech vzešel z Všeobecné deklarace. Pro účely diplomové práce je nejdůležitější článek 3, kde se smluvní strany zavazují „*zajistit rovnost mužů a žen v přístupu ke všem občanským a politickým právům*“. Tento pakt v sobě obsahuje i kontrolní opatření, jak si ověřit, zda státy své závazky skutečně dodržují. Míra kontroly u tohoto paktu je považována za přísnější a důkladnější. Je to dáno tím, že všechny státy jsou s to zabezpečit na úrovni požadované paktem veškerá občanská a politická práva. U druhého paktu, který se zaměřuje na hospodářská, sociální a kulturní práva je kontrola samozřejmě ztížena tím, že každý stát je v dané oblasti na jiné úrovni a je jinak rozvinut. Ověření dodržování závazků z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech je na Výboru pro lidská práva. Výboru jsou zasilány zprávy od jednotlivých států a v případě přijetí opční klauzule může Výbor řešit i stížnosti jednotlivců. V České republice lze opční protokol

³¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 64-65.

³² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 64-66.

najít pod předpisem č. 169/1991 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o uložení listiny o přístupu České a Slovenské Federativní Republiky k Opčnímu protokolu k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech, sjednanému v New Yorku dne 16. prosince 1966. Výbor může vydávat doporučení i zaujímat kritický postoj vůči státům, které nedodrží pakt.³³

3.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech

Tento pakt stanovuje právo jednotlivce na přiměřenou životní úroveň. V rámci jeho katalogu práv lze najít právo na práci, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo na vzdělání atd. Opět je pro účely diplomové práce nejdůležitější článek 3 Paktu, který stanovuje princip rovnosti mužů a žen (v rámci požívání práv Paktem stanovených). Jak již bylo řečeno výše, tak tento Pakt má menší míru kontroly. Ta je zabezpečována povinností jednotlivých signatářů pravidelně předkládat zprávy o své činnosti a zabezpečování práv z Paktu Hospodářské a sociální radě – ta poté za pomoci Výboru 18 nezávislých expertů předložené zprávy zkoumá.³⁴

3.1.4 Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Tuto úmluvu lze v České republice najít pod předpisem č. 95/1974 Sb., vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace. Jak vyplývá již za samotného názvu Úmluvy, tak si klade za cíl odstranit veškeré formy rasové diskriminace. Signatáři se zavázali poskytnout obětem diskriminačního jednání účinnou ochranu. V rámci této Úmluvy projednává zprávy smluvních států Výbor pro odstranění rasové diskriminace. Opět je zde možnost Výboru (při přijetí opčního protokolu) vyřizovat stížnosti jednotlivců.³⁵

³³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 66-67.

³⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 67-68.

³⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 68-69.

3.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je organizace přidružená k OSN, která se zaměřuje na ochranu a zlepšení pracovních podmínek a životních standardů. Česká republika je členem organizace již od roku 1993 a ratifikovala již 71 jejích úmluv.

Hlavní činností MOP je zejména vydávání mezinárodních úmluv a doporučení. Úmluvy poté podléhají v každém jednotlivém státě ratifikaci. Dále ještě existují tzv. základní normy, které jsou státy povinny dodržovat i bez ratifikace. Jedná se o *zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a o zákaz diskriminace*.³⁶

Státy jsou dále povinny předkládat průběžné zprávy Mezinárodnímu úřadu práce a porušení úmluv má na starosti Mezinárodní konference práce.³⁷

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

Tato úmluva je v České republice publikována pod č. 450/1990 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100). Jak vyplývá již z názvu úmluvy, je zaměřena na rovnost při odměňování za práci mezi muži a ženami. Avšak lze činit rozdíly mezi zaměstnanci v případě, že je jejich práce objektivně považována za rozdílnou.³⁸

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

Tato úmluva je u nás publikována pod č. 465/1990 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání, č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionisujícím zářením (č. 115). Tato úmluva

³⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 73-75.

³⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 75.

³⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 75-76.

již pojmá diskriminaci šířeji a v zaměstnání je diskriminace zakázána na základě klasických diskriminačních důvodů (rasa, barva pleti, pohlaví, náboženství či národnost nebo sociální původ). Státy mají za účelem odstranění jakékoli diskriminace v zaměstnání vydávat zákony, vymýšlet výchovné programy a uplatňovat tuto politiku již v poradnách pro výběr povolání.

3.3 Rada Evropy

Rada Evropy je nejstarší organizací působící v Evropě. Její činnost se zaměřuje na všechny oblasti veřejného života kromě obrany. Naše republika přistoupila do této organizace dne 30. 6. 1993 a její zakládající dokument (Statut Rady Evropy) je publikován pod č. 202/1992 Sb. Přestože se Rada Evropy věnuje většině témat veřejného života, její doménou je ochrana lidských práv a klade si za cíl zlepšení životních podmínek. Tato organizace opět přijímá nejrůznější úmluvy, doporučení či konvence.

3.3.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních hodnot

Tento významný dokument byl přijat dne 4. 11. 1950 v Římě a je zaměřen převážně na občanská a politická práva. Pro diplomovou práci je nejvýznamnější čl. 14, který stanovuje, že veškerá práva a svobody dané Úmluvou musejí být užívány bez diskriminace. Tento obecný článek byl doplněn protokolem č. 12, protože původní čl. 14 stanovil zákaz diskriminace pouze při výkonu práv a svobod daných Úmluvou, ale nestanovil všeobecný zákaz diskriminace. Tento všeobecný zákaz diskriminace je již v Protokolu č. 12 obsažen. Tento Protokol má však velmi málo ratifikací (členské státy se evidentně bojí nárůstu individuálních stížností).³⁹

Další protokol č. 11 z roku 1994 ustanovil Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku (který spojil dva předešlé orgány- Evropskou komisi pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva), který se stal nejvýznamnějším judiciálním orgánem v oblasti kontroly a dodržování lidských práv. K tomuto soudu lze podávat i

³⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 78-79.

individuální stížnosti jednotlivců, samozřejmě ale až po vyčerpání všech vnitrostátních opravných prostředků.⁴⁰

3.3.2 Evropská sociální charta a revidovaná sociální charta

Tato charta je publikována v České republice pod č. 14/2000 Sb.m.s. Tato Charta je katalogem nejrůznějších hospodářských a sociálních práv s různým stupněm závaznosti s ohledem na to, že byla přijata i méně ekonomicky vyspělými státy (obsahuje tudíž jen minimální standard). Je dělena do pěti částí a opět je v ní zapracován zákaz diskriminace při výkonu práv a svobod daných Chartou (který je dán již v samotné preambuli). Aby stát mohl ratifikovat Chartu, je nutné, aby si členské státy vybrali pět článků z druhé části (v rámci druhé části je vybráno sedm nejdůležitějších) a poté si ještě státy musí vybrat další články k ratifikaci tak, aby celkový počet vybraných článků byl deset nebo 45 číslovaných odstavců. Tato charta byla doplněna Dodatkovým protokolem z roku 1988, který doplnil Chartu mimo jiné i o článek, který stanovuje právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.⁴¹

Dne 3. 5. 1996 byla připravena k podpisu ve Štrasburku Revidovaná Evropská sociální charta (která reagovala na veškeré sociální změny, které nastaly od původně přijaté Charty). Jedná se o komplexní úpravu, kde pro účely diplomové práce jsou nejdůležitějšími čl. 20 (zákaz diskriminace na základě pohlaví v povolání), čl. 26 (právo na důstojnost v práci) a čl. 27 (právo zaměstnanců s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení). Kontrola dodržování revidované Charty je opět formou předkládání zpráv, které smluvní státy zasílají generálnímu tajemníkovi Rady Evropy. Tyto zprávy prochází kontrolou Evropského výboru pro sociální práva a poté Výbor

⁴⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 80.

⁴¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 80-82.

ministrů státům zasílá doporučení (v návaznosti na to stát musí odpovědět, jaká opatření přijal).⁴²

3.4 Právo Evropské unie

Právo EU a EU samotná prošly během svého vývoje velkou proměnou. Sledovat jednotlivé změny této organizace není snahou diplomové práce, proto je zaměřena opět pouze na aktuální stav legislativy EU a jejích snah na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace obecně.

Současné právo EU staví na základech historického evropského kontinentálního práva. Na fungování EU a tvorbě legislativy se podílí celá řada institucí. V současné době je právo EU tvořeno primárním a sekundárním právem a judikaturou.⁴³ Primární právo je tvořeno zakládajícími smlouvami, ale i dalšími úmluvami. Veškeré tyto smlouvy byly ratifikovány jednotlivými parlamenty členských států. Sekundární právo je poté tvořeno legislativními akty EU, kterými jsou zejména nařízení, směrnice, rozhodnutí a jiná doporučení a stanoviska. Nařízení členské státy přímo zavazují od své účinnosti bez výjimky. Směrnice jsou také plošně závazné, ale stanovují pouze cíl, kterého má být v určitém horizontu dosaženo, aniž by stanovoval jak. Státy mají povinnost danou směrnicí transponovat v časovém horizontu do svého právního řádu a právě směrnice hrají na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace stěžejní roli. Mimo dané legislativní akty přijímá EU řadu stanovisek, doporučení, paktů, chart či strategií, které sice nejsou závazné, ale vykládají jednotlivé postoje EU k zásadním otázkám a naznačují směr vývoje, kterým legislativa EU bude směřovat.

EU stojí v současné chvíli na dvou smlouvách- Smlouvě o EU a Smlouvě o fungování EU, které jsou shodně označovány jako „Smlouvy“. Působnost a jednotlivé politiky EU řeší Smlouva o fungování evropské unie (dále jen „SFEU“), která obsahuje několik ustanovení o diskriminaci. Čl. 18 obsahuje zákaz jakékoli diskriminace na

⁴² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 82-84.

⁴³ EU původně stála na třech pilířích, kdy první byl tvořen zakládajícími smlouvami původních společenství, druhý se zaměřoval na spolupráci v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí a třetí byl zaměřen na společnou zahraniční a bezpečnostní politiku. Vše se ale změnilo v roce 2009 Lisabonskou smlouvou, od které je již jen unijní právo (právo EU), které je tvořeno primárním právem, sekundárním právem a judikaturou.

základě státní příslušnosti. Dále je zde čl. 45 odst. 2 SFEU, který zakazuje jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky v EU na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, pracovní podmínky nebo odměnu za práci. Velmi důležitým článkem je poté čl. 157 SFEU, který stanovuje, že se má uplatňovat zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

3.4.1 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů

Dne 7. 3. 2011 byl Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele přijat Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020. Tímto Paktem se EU již poněkoličtější zavázala vyvinout snahu na poli rovnosti mužů a žen v zaměstnanosti, vzdělávání a sociální ochraně, potírání všech forem násilí na ženách a v neposlední řadě obsahuje Pakt závazek EU, že bude podporovat lepší skloubení rodinného a pracovního života. EU v Paktu vyzývá členské státy, aby přijaly opatření za účelem:

- „*eliminace genderových stereotypů, zajištění rovného odměňování za stejnou práci a podpoře rovného zastoupení žen v rozhodování;*
- *zlepšení nabídky dostupných a vysoce kvalitních služeb péče o děti a podpoře flexibilních pracovních podmínek;*
- *posílení prevence násilí na ženách a ochrany obětí.*

Pakt má také důležitou ekonomickou dimenzi. Všechny členské státy souhlasily, že zvýší zaměstnanost žen i mužů v kontextu strategie Evropa 2020.⁴⁴ Členské země by měly podporovat politiky podporující rovnost žen a mužů, zejména pokud jde o hlavní zásady politiky zaměstnanosti EU.⁴⁵

⁴⁴ Evropa 2020 je strategie publikovaná pod zn. KOM(2010)2020. Evropská unie si stanovila pět cílů, které se pokusí splnit do roku 2020 (dosáhnout 75% zaměstnanosti u osob v kategorii od 20-64 let; investovat do výzkumu a vývoje alespoň 3 % HDP EU; snížení emisí skleníkových plynů o 20 % ve srovnání se stavem v roce 1990 a zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů na 20 %; dosáhnout 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva; snížit alespoň o 20 milionů počet lidí, kteří žijí v chudobě nebo sociálním vyloučení.

⁴⁵ [online]. [cit. 2014-11-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2825/EUROPEAN_PACT_cs.pdf

3.4.2 Charta žen

Charta žen byla vydána dne 5. 3. 2010 v Bruselu pod zn. KOM(2010)78 v konečném znění. Jedná se o prohlášení EK u příležitosti mezinárodního dne žen roku 2010.

Tato Charta poukázala a zároveň se zavázala zlepšit postavení žen v následujících oblastech:

1. STEJNÁ EKONOMICKÁ NEZÁVISLOST – diskriminace, stereotypy ve vzdělávání i na trhu práce, nedobrovolná práce na zkrácený úvazek nebo nevyrovnané rozdělení odpovědnosti za péči o rodinu mezi ženami způsobují, že ženy nejsou ekonomicky nezávislé, a tudíž nemohou plnohodnotně a nezávisle rozhodovat o sobě samých.
2. STEJNÁ ODMĚNA ZA STEJNOU NEBO ROVNOCENNOU PRÁCI – za každou hodinu práce si ženy stále vydělají o 18 % méně než muži, tudíž aby žena vydělala stejně jako muž, musí odpracovat více hodin.
3. ROVNOST ŽEN A MUŽŮ PŘI ROZHODOVÁNÍ – zde kromě usilování o spravedlivější zastoupení žen a mužů v mocenských pozicích se EK zavazuje zlepšit i rovnoměrné zastoupení žen a mužů v EK. (Pro zajímavost lze podotknout, že nově složená EK s mandátem až do roku 2019 se skládá z 18 mužů a 9 žen, což je jistě lepší výsledek než například u současné vlády ČR, ale stále se nejedná o spravedlivé zastoupení.⁴⁶⁾
4. DŮSTOJNOST, INTEGRITA A KONEC GENDEROVÉMU NÁSILÍ
5. ROVNOST ŽEN A MUŽŮ MIMO UNII – EU bude usilovat i o zakotvení rovnosti žen a mužů ve vnější politice a tím přispívat k sociální a ekonomické nezávislosti a lepšímu postavení žen a mužů na celém světě.

3.4.3 Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015

Tato Strategie je sdělením EK publikovaném pod zn. KOM(2010)491. Tato Strategie je vyústěním Charty žen z roku 2010 a podrobně rozebírá jednotlivé oblasti

⁴⁶ [online]. [cit. 2014-11-01]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/commission/2014-2019_cs

Charty (tedy stejnou ekonomickou nezávislost, stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci, vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, důstojnost a konec genderovému násilí a rovnost žen mužů v rámci vnější činnosti). Strategie kromě cílů z Charty nastiňuje i konkrétní opatření v daných oblastech, jakými lze stanovených cílů dosáhnout. Mezi vybraná konkrétní opatření patří:

- Podpora podnikání a samostatné výdělečné činnosti žen;
- zkoumání možných způsobů, jak zlepšit transparentnost odměňování a dopadu, který mají uspořádání jako je práce na částečný úvazek a smlouva na dobu určitou, na stejnou odměnu;
- podpora iniciativ stejné odměny na pracovišti např. certifikátem rovnosti Charty;
- každoroční pořádání Evropského dne stejné odměny;
- monitoring cíle 25% zastoupení žen v nejvyššího pozicích ve výzkumu;
- přijetí strategie EU v boji proti násilí na ženách;
- provádění akčního plánu EU pro rovnost mužů a žen;
- monitoring správného provádění právních předpisů EU o rovném zacházení aj.

3.4.4 Směrnice EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace

Evropská unie již několik desetiletí upravuje pomocí směrnic oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace, a tím pádem je tato normotvorba bohatá. Pro účely diplomové práce byly vybrány směrnice, které jsou platné ke dni odevzdání diplomové práce a navíc se dají vztáhnout na oblast pracovněprávních vztahů, přestože základ v oblasti rovného zacházení položili směrnice jiné (např. směrnice rady č. 76/207 nebo č. 75/117).

Směrnice rady č. 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000 je směrnice, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Tato směrnice je snahou EU bojovat s rasismem v Evropě a zamezit tím přímé i nepřímé diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu. Působnost směrnice je všeobecná, týká se všech sfér veřejného života- přístupu k zaměstnání, přístupu ke vzdělání a odbornému poradenství, pracovních podmínek, sociální ochrany, sociálních výhod nebo členství v organizacích či přístupu ke zboží a službám (dle čl. 3 odst. 1 Směrnice).

Směrnice rady č. 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000 stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Zaměřuje se na diskriminaci z důvodu náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Tato směrnice stanovuje, že i navádění k diskriminaci z výše uvedených diskriminačních důvodů se bude považovat za diskriminaci. Dále obsahuje důležitý článek 10, který stanovuje, že v případech, kdy poškozená osoba předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující diskriminaci, tak poté je na žalovaném, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo (článek 10 tedy zakotvuje sdílené důkazní břemeno).

Velmi důležitou je směrnice rady č. 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006, která zavádí zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice se vztahuje i na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví. Za diskriminaci na základě pohlaví považuje tato směrnice i obtěžování a sexuální obtěžování. Směrnice vyzdvihuje zejména povinnost členských států zabezpečit rovnost v odměňování žen a mužů za stejnou práci v souladu s ustálenou judikaturou soudního dvora EU a dále upozorňuje na fakt, že diskriminací na základě pohlaví se rozumí i nepříznivé jednání se ženou v souvislosti s jejím mateřstvím nebo těhotenstvím. I tato směrnice obsahuje ustanovení o sdíleném důkazním břemenu.

3.4.5 Aktuální vývoj – Směrnice evropského parlamentu a rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

Návrh této směrnice byl vypracován EP a ER v Bruselu dne 14. 11. 2012. Národní parlamenty byly ohledně této směrnice velice aktivní, co se týče podávání stanovisek. Směrnice byla přijata EP s pozměňovacími návrhy dne 20. 11. 2012⁴⁷ v souladu s řádným legislativním procesem⁴⁸. V této subkapitole se diplomová práce bude zabývat zejména důvodovou zprávou k dané směrnici č. 2012/0299 (COD) a možnými dopady na naši

⁴⁷ Úplná zpráva o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS>

⁴⁸ Řádný legislativní proces k dohledání zde: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/librairie/PDF/QC3109179CS-2011.pdf.

právní úpravu. Jedná se o velmi diskutovanou směrnici, která se ale v důsledku bude týkat pouze některých společností v České republice.

Nedostatečné zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností je velkým problémem, v EU je v řídicích funkcích těchto společností pouze 13,7 % žen. Přestože se neustále v této oblasti zaznamenává pokrok, tak za současného stavu by trvalo několik desetiletí, než by se v Evropě dosáhlo genderové vyváženosti. Navíc každý členský stát upravuje vnitrostátními předpisy odlišné právní přístupy a u různých forem společností, takže výsledkem *jsou rozdíly v právních a samoregulačních požadavcích na složení řídicích a dozorčích orgánů podniků, které mohou kotovaným společností, které působí přes hranice, způsobit praktické komplikace.*⁴⁹

Dalším možným problémem, který sebou nese nedostatečné zastoupení žen v řídicích funkcích je, že společnosti dostatečně nevyužívají všechny dostupné lidské zdroje. Jestliže je potenciál zaměstnanců nedostatečně využíván, tak to může mít dopad na hospodářský růst a nemožnost překonat v rámci globalizované ekonomiky třetí země. A přitom neochota dosazovat vhodné kandidátky do vedoucích pozic je často založena pouze na genderových stereotypch a podnikatelské struktuře ovládané muži.⁵⁰ Společně s netransparentností při výběrových řízení klíčových zaměstnanců se dají tyto překážky nazvat jako tzv. *skleněný strop, což znamená neviditelné bariéry či zábrany, které brání v postupu žen na vyšší pozice v profesní a politické kariéře.*⁵¹

Účelem návrhu je snaha podpořit rovnost žen a mužů a dále využít potenciál talentu všech kandidátů. Konkrétní cíl je dosáhnout 40% zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností. Kotovanou společností *se rozumí společnost se sídlem v některém z členských států, jejichž cenné papíry jsou v jednom nebo více členských státech přijaté k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 14 směrnice 2004/39/ES.*⁵² Návrh se zaměřuje pouze na kotované společnosti z důvodu jejich velkého hospodářského významu.⁵³

⁴⁹ Důvodová zpráva 2012/0299 (COD), str.3.

⁵⁰ Důvodová zpráva 2012/0299 (COD), str.3-4.

⁵¹ [online]. [cit. 2014-10-28]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/skleneny-strop>.

⁵² Článek 2 odst. 1 Směrnice evropského parlamentu a rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

⁵³ Důvodová zpráva 2012/0299 (COD), str.5-6.

Právní základ návrhu je představován čl. 157 odst. 3 SFEU.⁵⁴ Směrnice se dále snaží zohlednit fakt, že 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy, tudíž je zřejmé, že ženy mají dostatečný počet kvalifikovaných a vzdělaných kandidátek. Článek 4 odst. 5 Směrnice obsahuje velmi důležité ustanovení, které stanovuje, že „*kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví by měl být upřednostněn, pokud je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví a pokud objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.*“⁵⁵ Tudíž se jedná o návod k uplatnění pozitivního opatření, které zvýhodňuje méně zastoupené pohlaví (o pozitivních opatřeních viz výklad výše). Článek 4 odst. 6 Směrnice poté stanovuje výjimku, kdy se Směrnice neuplatní u společností, u nichž znevýhodněné pohlaví tvoří méně než 10 % zaměstnanců. Členské státy budou povinny jednou ročně předkládat informace vnitrostátním orgánům o zastoupení mužů a žen (poprvé již dva roky od přijetí Směrnice). Členské státy mají zajistit, aby do dne 1. 1. 2020 (popřípadě 1. 1. 2018 pro veřejné podniky) nebyl podíl méně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady menší než 40%.

Tato směrnice vyvolává zejména v České republice velkou vlnu nevole (i když se bude týkat minimálního množství společností). Zda je skutečně důležité upravovat danou problematiku plošně směrnicí nebo zda ponechat danou věc na uvážení každého členského státu, ponechává autor diplomové práce na čtenáři. Je vždy ale nutné posoudit, zda přijaté opatření skutečně znevýhodněnému pohlaví pomůže, či přílišnou iniciativou spíše uškodí.

Pro zajímavost je zde uvedeno, kterých společností se výše uvedená směrnice týká: ŠKODA AUTO a.s., ČEZ, a. s., RWE Transgas, a.s., AGROFERT, a.s., UNIPETROL, a.s., FOXCONN CZ s.r.o., Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.,

⁵⁴ „Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.“

⁵⁵ Článek 26 důvodové zprávy č. 2012/0299, str. 21.

ALPIQ ENERGY SE, ČEPRO, a.s., Barum Continental spol. s r.o., ENI Česká republika, s.r.o. a Telefónica Czech Republic, a.s..⁵⁶

3.4.6 Vybraná judikatura soudního dvora EU

„Soudní dvůr Evropské unie provádí výklad právních předpisů EU a zajišťuje tedy jejich jednotné uplatňování ve všech státech EU. Rovněž řeší spory mezi vládami jednotlivých členských států EU a orgány EU. Na Soudní dvůr se mohou obrátit i jednotlivci, podniky nebo organizace, pokud se domnívají, že některý z orgánů EU porušil jejich práva.“⁵⁷Každý členský stát má u soudního dvora jednoho svého zástupce, a kromě soudců sestává soudní dvůr i z devíti generálních advokátů, kteří předkládají soudnímu dvoru svá právní stanoviska.

Pro účely diplomové práce byly vybrány některé judikáty dotýkající se oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, které čtenáři nastíní právní názory, které tento judiciální orgán zastává a ovlivňuje tím tak právo Evropské unie, a tím potažmo i všechny členské státy. Judikáty jsou datovány od nejstarších až po úplně aktuální ze září 2014.

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

Tento judikát se zabýval případem z roku 1981, kdy paní Dekkerová byla vybrána na místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé výborem, který měl přijímací řízení na starosti. Byla vybrána a výbor krátce před tím informovala, že je ve třetím měsíci těhotenství. Řídící orgán ji ale poté odmítl přijmout a potvrdit tím rozhodnutí výboru s odůvodněním, že by si společnost VJV-Centrum nemohla dovolit financovat záskok po dobu její mateřské dovolené. Nizozemský nejvyšší soud poté položil soudnímu dvoru EU předběžnou otázku, zda zaměstnavatel porušil přímo či nepřímo princip rovného zacházení, když odmítne uzavřít pracovní smlouvu s uchazečem, který se jemu samotnému zdál vhodný. Soudní dvůr rozhodl, že zaměstnavatel přímo porušil princip rovného zacházení. V daném případě se jednalo o

⁵⁶ *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_companies_of_the_Czech_Republic

⁵⁷ [online]. [cit. 2014-12-08]. Dostupné z:

http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/court-justice/index_cs.htm

přímou diskriminaci na základě pohlaví (protože těhotenství se váže pouze na ženy, proto se jedná v případech diskriminace na základě těhotenství či mateřství vždy o diskriminaci na základě pohlaví).

Soudní případ C-450/1993: Eckhart Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen

V dané věci se soudní dvůr zabýval institutem pozitivních opatření. Pan Kalanke postoupil až do posledního kola výběrového řízení, kde byl on a ještě jedna žena, oba stejně kvalifikovaní. Společnost s odůvodněním, že je v ní málo žen, přijala na místo uchazečku-ženu. Soudní dvůr v daném případě dal za pravdu panu Kalankemu. Čl. 2 odst. 4 směrnice č. 76/207 EEC skutečně dával možnost státům učinit opatření, která se sice mohou zdát diskriminační, ale ve skutečnosti mají proti nerovnému postavení bojovat. V případě, kdy ale mají ženy absolutní přednost před mužskými kandidáty, tak poté jdou tato opatření nad rámec možnosti, kterou poskytuje výše zmiňovaný článek, a tím jsou neslučitelná s právem evropské unie (tehdy evropského společenství). K opačnému závěru dospěl například soudní dvůr v případě C 409/95: Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko, kde došel k závěru, že v jednotlivých případech bude dávana přednost ženám, pokud mužský kandidát nebude splňovat navíc zvláštní specifická kritéria.

Soudní případ C-303/2006: S.Coleman v. Attridge Law a Steve Law

Podstatou tohoto případu bylo posouzení otázky, zda se jedná o diskriminaci v situaci, kdy je s někým jednáno nepříznivě z důvodu jeho vztahu s tělesně postiženou osobou (tedy nejednalo se o odlišné zacházení s osobou z důvodu jejího vlastního tělesného postižení). Tento případ řešil South London Employment Tribunal. Jednalo se o matku tělesně postiženého dítěte, která podala žalobu proti svým bývalým zaměstnavatelům z důvodu vynucené výpovědi, protože s ní jednali méně příznivě než se zaměstnanci, kteří postižené dítě neměli.

Soudní dvůr konstatoval, že *„jednou z možností narušení důstojnosti a autonomie osob, které náleží k určité skupině, je zaměřit se nikoli na ně, nýbrž na třetí osoby, které s nimi mají blízký vztah, a které samy do uvedené skupiny nepatří. Z širokého dosahu pojmu „rovnost“ vyplývá, že i na tyto subtilnější formy diskriminace by se měly vztahovat*

předpisy o zákazu diskriminace, neboť takové formy diskriminace se dotýkají osob náležících do problematických kategorií.“

Soudní dvůr tedy konstatoval, že Směrnice Rady 2000/78/ES poskytuje ochranu i těmto osobám a tato forma diskriminace se považuje za přímou.

Aby se diplomová práce věnovala i svému účelu, tedy snaze o ukázání co nejaktuálnějších problematik a případů na poli zákazu diskriminace a rovného zacházení, lze uvést případ C-270/13, Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli ze dne 10. 9. 2014. Jednalo se o situaci, kdy byl Iraklis Haralambidis ministrem jmenován předsedou přístavního orgánu v Brindisi. Casilli podal poté žalobu, protože on sám vybrán nebyl. Jako odůvodnění svého návrhu uvedl, že bylo nemožné jmenovat Haralambidise, protože nemá italskou státní příslušnost, která je vyžadována v nejvyšších správních orgánech periferních struktur veřejné správy, včetně samosprávy aj. Soudní dvůr došel k závěru, že *„obecné vyloučení státních příslušníků jiných členských států z přístupu k funkci předsedy italského přístavního orgánu představuje za těchto podmínek diskriminaci na základě státní příslušnosti.“*

4. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v českém pracovním právu

V této kapitole se diplomová práce zaměří na zákaz diskriminace v rámci všech úrovní českého právního řádu, na vývoj úpravy diskriminace po roce 1989, na subjekty působící v této oblasti a možnosti právních prostředků ochrany, které jsou obětem nabízeny. Tato kapitola se bude věnovat také vybraným judikátům českého soudnictví.

4.1 Ústavní základ

Již ve Washingtonské deklaraci z roku 1918 bylo obsaženo, že ženy budou postaveny na roveň mužům, což se projevilo i v Ústavě z roku 1920, která stanovila, že

výsady pohlaví se neuznávají.⁵⁸ Zmínku o tělesném postižení, homosexualitě či etnickém původu v této době ale ještě nenajdeme.

Součástí ústavního pořádku⁵⁹ je pro diplomovou práci nejdůležitější Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“).

Již v preambuli Ústavy můžeme vidět proklamaci, že všichni občané České republiky jsou rovnoprávní.

Listina základních práv a svobod (publikovaná pod předpisem č. 2/1993 Sb.) již ve svém prvním článku stanovuje, že všichni lidé jsou si rovni. Dále v čl. 3 odst. 1 LZPS máme velmi důležitý článek, který stanovuje, že „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ Dále v čl. 24 lze najít ustanovení, díky kterému nemůže být nikomu na újmu jeho příslušnost k etnické či národnostní menšině. Dále se zajímavým jeví čl. 28, který stanovuje právo na spravedlivou odměnu za práci. V případě, že má (pro tuto oblast je charakteristické zejména postavení žena-muž) žena menší odměnu za práci než muž u srovnatelné práce ve stejném postavení, pak taková situace s ohledem na čl. 28 nemůže obstát, protože za stejnou práci jiná odměna nemůže být nikdy spravedlivá. Tato základní práva daná Listinou jsou dána tedy všem bez rozdílu, tudíž není možné někoho diskriminovat z libovolného diskriminačního důvodu, a tím ho stavět do nerovného postavení.

4.2. Vývoj právní úpravy po roce 1989

Po roce 1989 se neměnila jen společnost, ale měnili se též zákony. U pracovního práva tomu nebylo jinak. Úplně nejdříve se začala měnit kogentní ustanovení zákoníku práce v souladu se smluvní volností. Následovalo velmi důležitá změna, díky které mohli být fyzické osoby zaměstnavateli, a která vytvořila nové pojmy, jakými jsou právě „zaměstnavatel“ nebo „zaměstnanec“. V té době se tedy řešili úplné základy, na nichž je

⁵⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str.148.

⁵⁹ „*Ústavní pořádek je neuzavřený soubor všech platných ústavních zákonů, jež dohromady tvoří Ústavu České republiky.*“ srov. Štangová str. 149.

pracovní právo postaveno, tudíž rovné zacházení a zákaz diskriminace nebyly stěžejní témata.⁶⁰

Prvním právním předpisem, který se touto tematikou zabýval, byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který již obsahoval zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Jako diskriminační důvody v něm byly uvedeny „*rasa, barva pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.*“ Pro zajímavost lze uvést, že v tomto výčtu ještě nenajdeme homosexualitu. V zákoníku práce bychom podobnou úpravu až do roku 2000 nenašli. Jiným zdrojem pro zákaz diskriminace byla v té době tedy pouze LZPS. Velkým skokem v této oblasti (a netýkalo se to samozřejmě pouze jí) bylo přistoupení České republiky do EU.

Zákon č. 155/2000 Sb., tzv. HARMONIZAČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE, konečně zakomponovala zásadu zákazu diskriminace i do ZP. Od 1. 1. 2011 obsahoval zákoník práce zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Bylo to zejména promítnutí směrnic č. 76/207/EEC a 75/117 EEC, které se zaměřovaly na rovnoprávné postavení mužů a žen, co se týče přístupu k zaměstnání a stejného odměňování. Dále byl do ZP včleněn zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích, kam lze zařadit i sexuální obtěžování, obtěžování, mobbing nebo bossing – srov. výklad viz výše. Již v té době dle § 133a o.s.ř. měl soud za prokázané, co tvrdil poškozený, jestliže u soudu nevyšel najevo opak.⁶¹

Další velkým skokem v této oblasti byla DRUHÁ HARMONIZAČNÍ NOVELA, která měla za úkol promítnout zejména směrnice č. 2000/43 EC, č. 2000//78/EC a č. 2002/73 EC. Díky této novele se v ZP objevily definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. „Starý“ zákoník práce tedy implementoval směrnice důležité pro oblast zákazu diskriminace, a tím pádem poskytoval ochranu před diskriminací, jednotlivé pojmy definoval a upravoval i možnosti, jak se domáhat obrany.

⁶⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str.151-152.

⁶¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str.152-154.

Další podstatnou změnou bylo přijetí zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti, který „zakotvil do oblasti zaměstnanosti zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace“.⁶²

4.3 Právní předpisy upravující oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace a jejich vývoj

Tato subkapitola se zaměří na nejdůležitější právní předpisy v dané oblasti, kterými jsou zákoník práce, antidiskriminační zákon a zákon o zaměstnanosti. Diplomová práce se nesnaží pojmout tyto předpisy v jejich úplné šíři, ale zaměřuje se zejména na ustanovení, která jsou relevantní pro dané téma zákazu diskriminace.⁶³

4.3.1 Zákoník práce

Starý zákoník práce nemohl obstát v souvislosti s rychlým tempem změn ve společnosti i ekonomice. I přes rozsáhlé novely byl původně vypracován na premise, že co není dovoleno, je zakázáno. To bylo samozřejmě v rozporu se základními zásadami soukromého práva. Na řadu tedy přišlo vypracování nového (současného) zákoníku práce, který je publikován pod předpisem č. 262/2006 Sb. s účinností k 1. 1. 2007. Jeho přijetí bylo doprovázeno spoustou komplikací, které byly způsobené neochotou dohodnout se mezi jednotlivými politickými stranami a právě se blížícím koncem volebního období, což způsobilo komplikaci největší. Oproti starému zákoníku práce, nový zákoník práce neobsahoval zevrubně úpravu zákazu diskriminace, ale pouze odkázal na bližší úpravu v AZ. AZ bohužel ke skončení volebního období nebyl přijat.

⁶² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str.155:

⁶³ Autor diplomové práce cítí potřebu upozornit na bohatou normotvorbu v této oblasti. Na oblast zákazu diskriminace se vztahuje velké množství aktů EU (ať již se jedná o programy, doporučení, charty, strategie nebo závazné směrnice) a je upravována mezinárodními úmluvami. Dále je neustálý vývoj judikatury (soudního dvora EU i soudů v ČR). Je to evidentně z důvodu, že nestačilo pouhé konstatování, že všichni lidé jsou si rovni, protože lidé k sobě neustále volí odlišné zacházení. Jsou zaznamenávány nové a nové případy diskriminace. Otázkou je, do jaké míry jsou právní předpisy schopny regulovat tak hluboce zakořeněné instituty jakým diskriminace bezpochyby je, vzhledem k tomu, že lidé se neustále nějakým způsobem po celou dobu své historie „kastují“.

AZ byl nakonec přijat až s účinností ke dni 1. 9. 2009 (o AZ bude diplomová práce pojednávat později). I nový ZP byl několikrát novelizován a diplomová práce je zaměřena na současný stav pracovněprávní legislativy k 1. 1. 2014, a tudíž se nezaměřuje na novelu č. 458/2011 Sb., která je účinná ke dni 1. 1. 2015. Tato malá novelizace nemá ani pro téma diplomové práce význam.

ZP obsahuje několik pro účely diplomové práce důležitých ustanovení. Hned v § 1a jsou vyjádřeny základní zásady, na kterých pracovněprávní vztahy stojí. Patří sem (mimo jiné⁶⁴) i zásada spravedlivého odměňování a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je jednoznačná. Ale chápat zásadu spravedlivého odměňování se dá několika způsoby. Může vůbec být odměna za práci spravedlivá ve chvíli, kdy zaměstnanec odměňuje zaměstnavatel, který dá zaměstnanci jen takovou mzdu, aby klíčový zaměstnanec neodešel? Dá se v takovém případě mluvit o odměně spravedlivé? Hranice spravedlivé odměny není přesně vymezena, ale dala by se zřejmě definovat jako odměna, která je s ohledem na kvalifikaci, zkušenosti, píli, samotné představy zaměstnance o odměně a s ohledem na komparaci platových/mzdových podmínek jiných obdobných zaměstnanců pro zaměstnanec akceptovatelná.

V případě, že již víme, co přibližně pojem spravedlivé odměny ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec obsahuje, lze se na spravedlivou odměnu za práci dívat i z jiného hlediska, pro nás vhodnějšího. Spravedlivá odměna by neměla být myšlena pouze ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec, ale i ve vztahu mezi zaměstnanci navzájem, tedy aby nevznikaly nedůvodné rozdíly mezi zaměstnanci, kteří dostávají za stejnou práci rozdílnou odměnu. Zde je ale nutné podotknout, že se skutečně musí jednat o stejnou práci za obdobných podmínek (tedy hrají roli i kvalifikace, zkušenosti a pracovitost v konkrétním případě u zaměstnanec). Jedině mzda/plat, která je spravedlivá ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec i zaměstnanec-zaměstnanec může být skutečně spravedlivá.

Ustanovení § 1a představuje zejména interpretační pravidlo, které má normativní povahu. V ZP jde o zcela novou koncepční změnu, která stanovuje základní zásady, na

⁶⁴ Do § 1a patří i zásady zvláštní ochrany zaměstnanec, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky a řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

kterých pracovní právo leží, a všechny jeho ustanovení musejí být vykládána v souladu s těmito zásadami.⁶⁵

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je poté obsažena primárně v § 16 ZP. V tomto ustanovení se jedná o obecnou deklaraci zákazu diskriminace z jakéhokoli diskriminačního důvodu v pracovněprávních vztazích – nejedná se tedy o zákaz diskriminace například v přístupu k zaměstnání, který není v ZP upraven. ZP dále odkazuje s definicemi pojmů přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování (i sexuální), navádění k diskriminaci, pronásledování i pokynu k diskriminaci na antidiskriminační zákon. Na antidiskriminační zákon odkazuje i právními prostředky ochrany. Je tedy zjevné, proč byla situace po přijetí nového ZP a před přijetím antidiskriminačního zákona tak problematická.

Je nutné zmínit, že princip rovného zacházení však nemůže platit vždy a ve všech případech. Je několik možností, kdy se zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace neuplatní:

- s ohledem na uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty – například knězem nebude nikdy žena
- s ohledem na předpoklady a požadavky pro výkon konkrétní práce, jestliže jejich naplnění je rozhodující nezbytnou podmínkou pro výkon této práce
- z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance
- z důvodu dočasného opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby bylo rovnoměrnější zastoupení mužů i žen v případech, kdy tomu tak není.⁶⁶

Jak již bylo řečeno, tak za diskriminaci se nepovažuje pouze diskriminace přímá, ale ZP odkazuje dále na pojmy diskriminace nepřímé, obtěžování, sexuálního obtěžování, navádění k diskriminaci, pronásledování nebo pokynu k diskriminaci. Nelze zde zahrnout pouze diskriminaci z klasických diskriminačních důvodů, protože zaměstnanci jsou často

⁶⁵Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5, str. 32-34.

⁶⁶ Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5, str. 48-51.

„perzekuování“ nadřízeným nebo kolegy ne z diskriminačních důvodů, ale protože se domáhali svých práv z pracovněprávních vztahů (dovolené, mzdy/platu, podali na zaměstnavatele stížnost nebo ho upozornili na jeho protiprávní chování). Zaměstnanec je poté vystavován mobbingu⁶⁷, kdy je psychicky pronásledován, jehož cílem je vyřadit zaměstnance z kolektivu a donutit ho většinou i k podání výpovědi. Tato jednání bývají velmi těžko prokazatelná a nespádají ani pod jednotlivé diskriminační důvody, ale přesto byl i institut obtěžování či pronásledování do ZP vložen, protože je to vysoce nežádoucí jednání, která má podobné průvodní znaky jako diskriminace.

Dalším důležitým ustanovením je jistě § 346b ZP, kdy zaměstnavatel nesmí postihovat zaměstnance za to, že se účinně pokoušel bránit svá práva, byť i soudní cestou (samozřejmě se ale musí jednat o skutečně existující právo a domáhat se ho pouze zákonnou cestou). Je ale velmi obtížné si v praxi představit situaci, kdy vztah zaměstnavatel-zaměstnanec po takovém domáhání se svých práv bude v pořádku, zejména jde-li o zaměstnavatele, který svým předchozím jednáním zapříčinil u zaměstnance nutnost hájit své zájmy kupříkladu soudní cestou.

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci je ale nutno chápat tak, že jim zaměstnavatel vytváří stejné pracovní podmínky a možnosti, nelze tento institut chápat jako absolutní rovnostářství. I proto lze v odůvodněných případech mít odlišnou odměnu u dvou obdobných zaměstnanců, jestliže s ohledem na veškeré okolnosti jeden zaměstnanec v důsledku odvádí kvalitnější práci než druhý zaměstnanec na srovnatelné pozici. Vytváření stejných podmínek nesmí být pouze zdánlivé. V případě, kdy zaměstnavatel pro postup na vedoucí pozice umožňuje všem zaměstnancům školení, ale v důsledku jiných objektivních okolností (např. mateřství a péče o rodinu) se ho nemohou všichni skutečně účastnit, tak zaměstnavatel nejedná se všemi zaměstnanci stejně.⁶⁸

4.3.2 Zákon o zaměstnanosti

Tento zákon je publikován pod č. 435/2004 Sb. Tento předpis upravuje státní politiku zaměstnanosti a snaží se naplňovat cíl plné zaměstnanosti a chránit před nezaměstnaností. Pro diplomovou práci je stěžejní ustanovení § 4, kdy účastníci

⁶⁷ Tento pojem definoval švédský profesor Heinz Leymann již v 80. letech 20. století.

⁶⁸ KOUCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2014*. ISBN 978-80-905075-7-9

pracovněprávních vztahů jsou povinni zajistit rovné zacházení se všemi lidmi v rámci jejich práva na zaměstnání. Co se týče diskriminace, tak je adresát normy již odkázán na antidiskriminační zákon.

4.3.3 Antidiskriminační zákon

Tento zákon je publikovaný jako zákon. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Tento zákon je vrcholem snah politické elity přijmout antidiskriminační předpis, na který několikrát odkazuje ZP, a do kterého by se transponovaly i veškeré směrnice EU z této oblasti.⁶⁹

Vláda schválila svůj návrh AZ již v roce 2004, přesto nabyl účinnosti až k 1. 9. 2009. Zásada rovného zacházení se vztahuje na velké množství právních vztahů (oblast zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, vzdělání, přístup ke službám či členství a účast v organizacích) a všechny jsou do AZ včleněny.

Poprvé byl návrh AZ předložen poslanecké sněmovně již v roce 2005. Česká republika tehdy nespĺňovala požadavky na zajištění rovného zacházení. Nestačilo pouze diskriminaci zakázat, bylo zapotřebí i nadefinovat veškeré pojmy a hlavně stanovit právní prostředky ochrany před diskriminací. Tento návrh ale pro nedostatky nebyl schválen.⁷⁰

Druhý návrh AZ byl již úspěšný a dne 29. 6. 2009 publikován ve Sbírce zákonů. Jak již bylo řečeno výše, a jak i vyplývá z § 1 AZ, tak tento předpis vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v následujících oblastech:

- právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,

⁶⁹ Jedná se zejména o směrnice č. 2002/73/ES, 2000/43/ES, 2000/78/ES či 2006/54/ES, jejichž výkladu je věnována subkapitola 3.4.4 této diplomové práce.

⁷⁰ Jedním z vytykánych vad bylo například rozdělení diskriminačních důvodů do dvou skupin, kde v první byly důležitější, taxativně vymezené důvody, a druhá skupina byla vymezena pouze demonstrativně. Dále v návrhu nebyla dostatečná úprava sociálního zabezpečení.

- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociální zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístup ke zdravotní péči a její poskytování,
- přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Pro účely diplomové práce se komentář k danému zákonu bude vztahovat pouze na pracovněprávní vztahy a přístup k zaměstnání. Pro ucelené pochopení dané problematiky je důležité definování jednotlivých diskriminačních důvodů. AZ vyjmenovává v § 2 odst. 3 diskriminační důvody následovně: „...a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

Rasa a etnický původ jsou vždy uváděny na prvních místech v rámci diskriminačních důvodů, ale jejich přesné vymezení je nejasné. Tyto pojmy jsou ve skutečnosti provázané. Rasa značí fyziologické znaky jedince, kdežto etnický původ do toho přidává ještě sociální, národnostní, jazykové a kulturní prvky. U tohoto diskriminačního důvodu je snadno rozpoznatelné, jaký je obsah pojmu diskriminace. Svou barvu pleti, národnost či kulturní prostředí, ze kterého pochází, nikdo neovlivní, a proto, když bude diskriminován z tohoto důvodu, bude to zásah do jeho důstojnosti natolik značný, že v tom lze diskriminaci spatřovat. Když se někdo odvolává na diskriminaci z důvodu, že tradičně platí platební kartou a v nějakém obchodě je při placení platební kartou 5% přírážka, tak v tom nelze diskriminaci spatřovat. Jednání výše popsané s platební kartou nikdy nemůže zasáhnout a urazit lidskou důstojnost do takové míry, jako

když například v Africe byl nastolen režim apartheid⁷¹ (toto absurdní přirovnání bylo užito kvůli lepšímu vyobrazení rozdílu). AZ národnost poté označuje vedle rasy a etnického původu za samostatný diskriminační důvod. Je to způsobené tím, že oproti etnické příslušnosti (která nezávisí na lidském rozhodnutí) je u národnosti dle čl. 3 odst. 2 LZPS možnost se svobodně rozhodnout, za jakou národnost se jednotlivec považuje (je to tedy otázka subjektivní volby).⁷²

U diskriminace z důvodu pohlaví je situace o poznání jednodušší, přesto je to jeden (kromě rasy a etnické příslušnosti) z nejdiskutabilnějších diskriminačních důvodů. Přestože je daná oblast neustále normována, životní šance žen nejsou srovnatelné s životními šancemi mužů. Příčiny této institucionální demokracie a její projevy by vydaly samy na diplomovou práci, a proto tato diplomová práce není schopna pojmut tak rozsáhlou materii. K tomuto diskriminačnímu důvodu lze ještě dodat, že se nejedná pouze o rozlišování mužů a žen, ale spadá sem i diskriminace z důvodu pohlavní identity, z důvodu příslušnosti k žádnému pohlaví i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. U pohovoru nelze uchazečce/uchazeči klást otázky typu: kdy plánuje děti, jestli má malé děti, kdo je s nimi, když onemocní, jestli je těhotná atd. Na takové otázky není uchazečka/uchazeč povinen odpovídat.⁷³

U sexuální orientace je diskriminační důvod jasný. Je důležité poznamenat, že zákon o registrovaném partnerství č. 115/2006 Sb. je v poměru speciality k AZ.⁷⁴

Věk patří v ČR kromě diskriminace na základě pohlaví k nejrozšířenějším formám (například u odvolání ředitele státního úřadu z důvodu věku, což potvrdil i samotný ministr ČR – viz výše). Do diskriminace z důvodu věku nespadá jen ochrana zaměstnanců vyššího věku, ale i ochrana zaměstnanců nižšího věku, zpravidla absolventů.

Zdravotní postižení je jedním z nejmladších diskriminačních důvodů. Před začleněním tohoto diskriminačního důvodu byli zdravotně postižení téměř „neviditelní“

⁷¹ V Jihoafrické republice byl apartheid oficiální státní politikou v letech 1948 až 1994, i když již dříve byla tato politika uplatňována. Projevoval se oddělením dopravních prostředků pro bělošské a takzvané barevné obyvatele. Černošské obyvatelstvo nemělo přístup do restaurací, kin, parků, pláží, škol, nemocnic a jiných zařízení a veřejně přístupných míst určených bělochům.

⁷² BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

⁷³ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

⁷⁴ Z toho důvodu například zákaz adopce homosexuálními páry není formou diskriminace.

v dané oblasti. AZ má pro zdravotní postižení i zvláštní ustanovení § 3 odst. 2, 3, 4, které se týkají přiměřených opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k zaměstnání. U zdravotního postižení se jedná o fyzickou nebo mentální vadu.

Jako poslední ve výčtu diskriminačních důvodů je uvedeno náboženské vyznání, víra či světový názor. Víra patří do chráněné sféry jednotlivce a státu je zakázáno do ní vstupovat.⁷⁵

Poslední dobou si ale nauka nemůže vystačit s těmito diskriminačními důvody a s definicemi diskriminace přímé a nepřímé. V posledních desetiletích se mluví o institutu vícenásobné diskriminace. V mnoha případech je těžké definovat, z jakého důvodu je osoba diskriminována, a v jiných případech je diskriminována z několika důvodů zároveň.⁷⁶

AZ ve svém § 1 odst. 3 stanovuje, že fyzická osoba má právo, aby nebyla diskriminována. Diskriminace je podstatný zásah do lidské autonomie. Přestože jde právní vývoj směrem, že je s PO jednáno jako se samostatnou entitou, která samostatně za sebe jedná (což vedlo i k přijetí zákona o trestní odpovědnosti PO) nelze se ztotožnit například se slovenskou právní úpravou, že lze diskriminovat PO tím, že jsou diskriminováni její společníci, akcionáři aj. Jde to proti samotné podstatě diskriminace, která má být zásahem do důstojnosti člověka, tudíž nemůže být zasažena důstojnost PO. Je možné si představit, že bude diskriminována PO jako svébytná osoba a tuto diskriminaci budou pociťovat její vlastníci/členové jako by byla jejich vlastní, ale přesto by to nabořovala samotnou koncepci definice diskriminace.

V § 2, 3 a 4 AZ jsou definovány veškeré pojmy z této oblasti. Je třeba říci, že za diskriminaci lze označit až jednání nebo opomenutí, které je prokazatelné.⁷⁷ Veškeré

⁷⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

⁷⁶ Typickým příkladem může být žena-černoška, která je diskriminována jak z důvodu svého pohlaví, tak z důvodu své rasy. Nebo starší žena s předdůchodovým věkem- v tomto případě je diskriminována z důvodu svého pohlaví a věku. V USA se setkávají s argumentací právě černošských žen, které poukazují na skulinu v antidiskriminačních zákonech- antidiskriminační právo pro rovnost mužů a žen je zaměřeno na bílé ženy a antidiskriminační právo upravující rasovou rovnost je zaměřeno na černošské muže. Rozvoj antidiskriminačního práva sebou přinesl další, velmi obtížné problematiky, se kterými je nutno se vypořádat. – *srov.* BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158, str. 105.

⁷⁷ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158, str. 133.

pojmy, jako přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci i navádění k diskriminaci byly již v této práci definovány, a proto není účelně definovat je znovu. Pro úplnost lze dodat, že pronásledování i obtěžování mají stejné průvodní znaky, ale je tam patrný rozdíl v příčině daného jednání. Zatímco u obtěžování se k jedinci chovají na pracovišti méně příznivě a vytváří se mu zastrašující a nepřátelské prostředí z nejrůznějších důvodů, tak u pronásledování platí, že se jedná o postih, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv zaměstnancem podle tohoto zákona.

V AZ v § 6 je opět výčet přípustných forem rozdílného zacházení, který se dá shrnout následovně:

- je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce,
- jestliže je to v oblasti náboženského vyznání, víry či světového názoru a je to oprávněný a odůvodněný požadavek,
- v případech ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let,
- z důvodu věku, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, a je to pro výkon povolání NEZBYTNÉ,
- z důvodu věku, pokud je vyžadováno ještě odborné vzdělání, které je ale nepřiměřeně dlouhé, vzhledem k tomu, kdy odejde uchazeč do důchodu.

Ve všech těchto případech je vždy nutné ctít zásadu nutnosti, proporcionality a odůvodněnosti. Tato ustanovení nelze aplikovat automaticky, ale jen vždy v rámci konkrétního legitimního cíle s ohledem na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Cíl tohoto ustanovení je zejména v tom, aby zamezil neúměrným nákladům na straně zaměstnavatele, které by mu vznikly, kdyby příslušného uchazeče zaměstnal, a takové požadování nákladů by se nejevilo spravedlivým.⁷⁸

Nejvíce sporů v dané oblasti poté vzniká zejména k profesním požadavkům vylučujícím jedno pohlaví. Jedná se zejména o spory žen, které chtěly být příslušnice ozbrojených sil, policejních složek aj.⁷⁹ V České republice obecně ve známost vešla

⁷⁸ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158, str. 219.

⁷⁹ K dané problematice existuje rozsáhlá judikatura soudního dvora EU. Například Komise proti Francii č. 318/86, kde soudní dvůr rozhodl, že „*zvláštní povaha pracovních pozic dozorců a okolností, za kterých*

kauza, kdy si ženy prosadily změnu zákona, aby i ony mohly razit štoly a pracovat v dolech. V těchto případech je vždy nutné posoudit, zda je rovné zacházení za každé situace vhodné a prosazovat rovnost ad absurdum.

4.3.4 Úvahy o možnostech budoucího vývoje

Oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace je oblast, která se v posledních desetiletích dynamicky vyvíjí, jak je patrné i z obsahu diplomové práce. Přestože je normotvorba této oblasti bohatá, mezinárodní organizace se touto problematikou zabývají a i v ČR máme několik zákonů, které před diskriminací v zaměstnání chrání, přesto dnes a denně můžeme vidět různé formy nerovného zacházení ve všech sférách života. Je zde tedy prostor k úvaze, jak lze nastalou situaci řešit. Autor diplomové práce si je vědom, že nelze v tomto rozsahu vyřešit danou problematiku nějakým uceleným a konstruktivním způsobem, tudíž tato subkapitola předkládá pouze jednotlivé úvahy nad možnou úpravou sporných ustanovení.

Diskriminace na základě pohlaví je jednou z nejvíce rozšířených forem u nás i ve světě. Za výkladními skříněmi hlavního města Prahy lze i aktuálně spatřit několik inzerátů, které jsou už svou podstatou přímo diskriminační (v rámci přijímání na pozice recepčních-studentek, asistentek nebo prodavaček). Toto ale není oblast, o které by chtěla diplomová práce v této subkapitole pojednávat. V rámci diskriminace na základě pohlaví lze spatřit jeden „skrytý“ problém. Tím je návrat z mateřské nebo rodičovské dovolené. Je upraveno, že v rámci přijímacího řízení se nelze uchazečky ptát na otázky z oblasti jejího mateřství, popř. potencionálního těhotenství. Je upravena i doba, kdy je zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené (výraz uchazečky je užit vzhledem k tomu, že na mateřskou a rodičovskou dovolenou chodí většinou ženy, čímž ale není řečeno, že by muži navrhované varianty řešení nesměli využívat, naopak), která je označena za tzv. ochrannou dobu, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnanci v průběhu čerpání této dovolené dát výpověď. Problém ale nastává ve chvíli, kdy se žena/muž z rodičovské dovolené vrací. V době, kdy potřebuje zaměstnanec opět navázat na své

vykonávají práci, může odůvodnit vymezení těchto pracovních míst primárně pro muže v mužských věznicích a pro ženy v ženských věznicích.“ Dále případ Sirdar č. C-273/97, kdy soudním dvorem nebylo shledáno, že by se jednalo o diskriminaci ve vyloučení žen z bojových jednotek z důvodu specifických okolností nasazení útočných jednotek v kterýkoli možný moment.

předešlé pracovní zkušenosti a tzv. se vrátit do života, tedy v době, kdy potřebuje největší ochranu a podporu, jeho ochranná doba končí a tito zaměstnanci se po čerpání rodičovské dovolené nemají kam vrátit a hrozí jim výpověď z organizačních důvodů. Podobným případem se zabýval například Veřejný ochránce práv 25. 1. 2013, sp. zn. 167/2012/DIS/JKV, kdy učitelce vracející se z rodičovské dovolené (dále jen „RD“) byl nabídnut pouze zkrácený úvazek, přestože dle § 196 ZP byl zaměstnavatel povinen po skončení RD přijmout zaměstnance zpět na jeho místo odpovídající pracovní smlouvě. V tomto případě vše skončilo dokonce výpovědí pro organizační změnu. Veřejný ochránce práv (dále jen „VOP“) konstatoval, že vyvíjí-li zaměstnavatel nátlak na zaměstnance vracejícího se z RD, aby sám ukončil pracovní poměr, jedná se přinejmenším o obtěžování, popř. by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Je tedy na zvážení, zda v případech zaměstnanců vracejících se z RD neprodloužit ochrannou dobu. Zaměstnavatelé by museli skutečně zachovat místo pro své zaměstnance na RD. Samozřejmě lze poté, v odůvodněných případech, dát zaměstnanci výpověď kvůli organizační změně, ale tato organizační změna nikdy nesmí mít souvislost s čerpáním RD zaměstnancem a v rámci propouštění pro nadbytečnost musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. Prodloužením ochranné doby lze poskytnout zaměstnanci vracejícímu se z RD určitý prostor pro návrat do pracovního procesu a zároveň tento institut může zmírnit obavy budoucích potencionální rodičů, zda vůbec RD čerpat. Narážíme tady i na rostoucí problém se stárnoucí populací. Stát samozřejmě nemůže zasahovat přespráliš do pracovněprávních vztahů a omezovat tak zaměstnavatele, ale dá se říci, že jakákoli podpora zaměstnanců, kteří vychovávají děti, je na místě a ve veřejném zájmu.

Dále je tato subkapitola zaměřena na oblast „trestání“ diskriminace a obecně ochranu před diskriminací. Když už se zaměstnanec rozhodne pro soudní spor a podá žalobu na svého zaměstnavatele, je postaven před velkou výzvou. Přestože je zde sdílené důkazní břemeno, zaměstnanec nejprve musí prokázat, že s ním bylo zacházeno odlišně než s jiným zaměstnancem/uchazečem ve srovnatelném postavení. Je to sice krok vpřed, ale zaměstnanec je postaven do situace, kdy zaměstnavateli postačí prokázat, že jeho úmysl nebyl diskriminačního původu, a tak i přesto, když zaměstnanec unesl důkazní břemeno svého tvrzení, tak se zaměstnavateli opak prokazuje snadněji. Když diskriminuje ženu, staršího člověka, tělesně postiženého člověka atd., tak většinou řekne, že tyto typy

lidí normálně zaměstnává, a že jednoduše nesplňovali zadaná kvalifikační kritéria (v oblasti přístupu k zaměstnání). Dále v oblasti obtěžování – často se jedná o nenápadné dlouhodobé projevy beze svědků, které opět zaměstnanec nemá jak dokázat. Možná by bylo opět vhodné zvážit, zda nad zaměstnavateli neuplatit prevenci tím, že jim budou v případě prokázání těchto situací hrozit mnohem vyšší sankce než doposud, popř. se budou stávající sankce přísně dodržovat a budou se uplatňovat zejména sankce v horní sazbě. V ZZ v § 139 a § 140 jsou upraveny přestupky a správní delikty pro toho, kdo poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení, se sankcemi až do 1.000.000,- Kč. Při důsledném uplatňování daných sankcí (samozřejmě opět je problém s prokazováním) nebo dokonce zvýšeních těchto sankcí by se mohlo na zaměstnavatele působit preventivněji. Jedině důsledným vyžadováním ustanovení o zákazu diskriminace a uplatňováním sankcí za jejich porušení bez výjimky lze dosáhnout pokroku. To samozřejmě záleží ale také na správních orgánech ČR a jejich zaměstnancích.

Co se týče diskriminace na základě věku, tak je to opět velkým problémem. Lidé nad 50 let jsou obtížně zaměstnatelní. Obvykle uváděné důvody jsou jejich neznalost moderních technologií, pomalejší pracovní tempo nebo hrozba jejich dřívějšího odchodu do důchodu. Věk odchodu do důchodu se neustále zvyšuje. Dnešní dvacátníci jdou do důchodu nejdříve v sedmdesáti letech. Zákonodárce ale nemá vytvořenou nějakou stabilní strategii, co s takto starými zaměstnanci v případě jejich nezaměstnanosti bude dělat. Věk odchodu do důchodu se zvyšuje zejména s odkazem na to, že populace stárne a rodí se méně dětí, a tudíž je méně lidí schopných práce. Je to začarovaný kruh. Jestliže dnes lidé nad 50 let obtížně hledají zaměstnání, jak bude jednou hledat zaměstnání člověk, který přijde o práci v 65 letech a bude mu zbývat do důchodového věku pět let. Téměř se zdá, že veškeré vybrané problémy vznikají neodborným, neefektivním a nepromyšleným zásahem zákonodárce. Obavy, že se diskriminace z důvodu věku bude zhoršovat, jsou jistě na místě. Je zapotřebí vypracovat nějakou ucelenou koncepci, která bude mít snahu řešit všechny problémy, které s nezaměstnanými staršími lidmi vznikají. Nelze uměle prodlužovat věk odchodu do důchodu, aniž by se ruku v ruce s tím neřešili komplikace tím vznikající. Je to krátkozrakost, kterou si v situaci, kdy se skutečně rodí méně dětí, nemůže společnost v ČR dovolit.

Určitě je i na zvážení působit na oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace mimoprávně. Diskriminace je jev hluboko zakořeněný ve společnosti. I když je poté

regulován právními normami, tak nelze předpokládat, že se tím vnímání společnosti úplně změní. Možná to vychází i z premisy, že i když je právně stanoveno, že se rodíme všichni rovni, tak to tak ve skutečnosti není a nikdy nebude a tento faktický stav bude vždy kolidovat s ideály stavu právního. Určitým východiskem je i vychovávat budoucí generace s odporem k diskriminaci jako takové, kteří budou vychovávat poté své potomky ve stejném duchu. Vše vyznívá sice extrémně utopisticky, ale jinak, než změnou samotného myšlení společnosti, nelze diskriminaci porazit.

4.4 Právní prostředky ochrany před diskriminací

V této podkapitole bude diplomová práce zaměřena na možnosti obrany proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Existuje vždy několik možností, jak se lze proti tomuto fenoménu bránit, vždy ale samozřejmě nastává problém s dokazováním, protože pouze průkazné jednání může být za diskriminaci označeno. V České republice existuje několik neziskových organizací zabývajících se touto problematikou, které jsou schopny poskytnout odborné poradenství. Dále se tato podkapitola bude zabývat institutem Veřejného ochránce práv, který má v ČR působnost v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací, jež je mu svěřena antidiskriminačním zákonem. Další oblastí, které se tato podkapitola bude věnovat jako dalšímu prostředku ochrany, je samozřejmě soudní řízení, v rámci kterého má ten, k jehož porušení práv a povinností došlo, právo domáhat se nápravy, zejména aby bylo od diskriminace upuštěno.

4.4.1 Subjekty na podporu rovného zacházení a boje proti diskriminaci

Do boje proti diskriminaci se zapojují i neziskové organizace. Jsou to právnické osoby, se kterými počítá i AZ. Definiuje je jako právnické osoby, „*které byly na ochranu práv obětí diskriminace založeny, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem jejich činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z jejich činnosti nebo ze zákona.*“ Tyto právnické osoby poté poskytují informace o možnostech právní pomoci a jsou nápomocní zájemcům při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajících se ochrany před diskriminací. Dále mohou i dávat podněty k provedení kontroly správním úřadům, popř. dávat podněty k zahájení správního řízení.

Mezi nejznámější neziskové organizace v tomto sektoru patří Pro bono aliance, se kterou spolupracuje i VOP, dále Poradna pro občanství, občanská a lidská práva nebo například Fórum 50 %.⁸⁰

4.4.2 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv (nebo také ombudsman) je instituce, jejíž definice se dá vypořádat z jejích základních rysů: jedná se o „funkcionáře“ parlamentu, nestranného a politicky nezávislého vyšetřovatele, který nemá oprávnění rušit nebo měnit rozhodnutí orgánů, ale za to může provádět vyšetřování z vlastní iniciativy a jeho způsoby práce jsou rychlé, efektivní a neformální. V současné době vykonává funkci veřejné ochránčyně práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.⁸¹

Působnost veřejného ochránce práv je daná zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, v platném znění (dále jen „ZVOP“). Primárně je ochránce zřízen k tomu, aby dle § 1 ZVOP „působil k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.“

Ochránce dále navštěvuje místa, kde je omezována lidská svoboda a snaží se kontrolovat, zda jsou dodržovány veškeré postupy dle práva s cílem posílit ochranu těchto osob. Ale zejména pro účely diplomové práce stanovuje § 1 odst. 5 ZVOP, že VOP vykonává působnost v oblasti zákazu diskriminace. Tato působnost na něj byla přenesena, aby ČR dostála svým závazkům z EU s transponováním vybraných směrnic.⁸² Bylo potřeba, aby se tato působnost přenesla na nějaký nezávislý orgán s jasnými

⁸⁰ Kompletní seznam neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi lze nalézt zde: <http://www.neziskovky.cz/katalog/1/>.

⁸¹ Veřejný ochránce práv je volen poslaneckou sněmovnou na šest let a může jím být zvolen kdokoli, kdo je volitelný do senátu. Sídlem VOP je Brno. Funkce je neslučitelná s funkcí prezidenta, senátora, poslance, soudce, jakož i s jinou funkcí ve veřejné správě, dále nesmí být ani členem politické strany či hnutí. Svou funkci vykonává nestranně a nezávisle a je odpovědný poslanecké sněmovně. Ochránce nelze stíhat bez souhlasu poslanecké sněmovny a je povinován mlčenlivostí. Mezi důležité pravomoci ochránce patří možnost doporučit vydání, změnu nebo zrušení právního nebo vnitřního předpisu a možnost navrhnout nejvyššímu státnímu zástupci podání žaloby k ochraně veřejného zájmu.

⁸² Směrnice č. 2000/43/ES, 2000/78/ES, 86/378/EHS, 96/97/ES.

pravomocemi, snadno dosažitelná a zároveň této instituci musí být umožněno tvořit, případně připomínkovat zákony.⁸³

Ochránce působí v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace jako poradní, informační a osvětový orgán. Poskytuje pomoc obětem diskriminace, připravuje nezávislé studie, stanoviska, zveřejňuje nezávislé zprávy, dává doporučení a zveřejňuje zprávy ze svých šetření. Kterákoli osoba, která má podezření, že je diskriminována, může podat podnět veřejnému ochránci práv, který daný případ prošetří. Může vznášet dotazy na fyzické a právnické osoby, kteří jsou povinni poskytnout mu součinnost. V případech, že shledá diskriminační jednání, poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc s vypracováním příslušných návrhů k soudu (na případy VOP práv je několikrát odkazováno i diplomovou prací).

Podnět ochránci nezasílají jen fyzické nebo právnické osoby, ale na ochránce může podnět postoupit i poslanec nebo senátor, jemuž byl podnět původně adresován, popř. ochránce může jednat z vlastní iniciativy. Fyzická osoba, která se cítí být diskriminována, může podnět podat ústně do protokolu (nebo písemně) a musí mít předepsané náležitosti – vyličení podstatných náležitostí (včetně sdělení, jestli o tom již rozhoduje jiný orgán, popř. jak rozhodnul), označení původce diskriminace (zaměstnavatele, společnosti, kde byl stěžovatel na pohovoru aj.), doklad o tom, že ho již sám neúspěšně vyzval k nápravě a své jméno a příjmení společně s bydlištěm. Po stěžovateli se požadují jen nezbytné informace k tomu, aby ochránce mohl zahájit svou činnost. V případě, že stěžovatel není schopen toto písemné podání sám vypracovat, je mu nabídnuta pomoc zaměstnanců kanceláře VOP.⁸⁴

Dle poskytnutých informací od zaměstnavatele (či společnosti, kde se konalo výběrové řízení) poté ochránce doporučí další postup, o kterém vždy vyrozumí stěžovatele. Buď označí dané podezření na diskriminaci za neprůkazné, nebo doporučí stěžovateli v případě, že se pravděpodobně jedná skutečně o diskriminaci, soudní řízení. Otázkou je, zda je to skutečně natolik účinná „zbraň“ v rukou stěžovatele. Toto šetření

⁸³ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv: komentář*. 2., podstatně přeprac. a rozš. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xviii, 193 s. Beckovy malé komentáře. ISBN 978-807-4001-581, str. 68-69.

⁸⁴ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv: komentář*. 2., podstatně přeprac. a rozš. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xviii, 193 s. Beckovy malé komentáře. ISBN 978-807-4001-581, str. 108.

ochránce může sloužit stěžovateli jako důkazní prostředek v případném soudním řízení, ale aktuální pomoc v daném případě to stěžovateli neposkytuje.

Činnost ochránce v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace by se dala shrnout do tří pilířů: informovat, vzdělávat a pomáhat. Jak již bylo řečeno výše, ochránce vydává doporučení a stanoviska, která jsou určena široké veřejnosti, a která obsahují doporučení, jak se projevům diskriminace vyvarovat. Dále pomáhá tím, že pořádá řadu vzdělávacích seminářů a tréninkové programy pro neziskové organizace i zaměstnavatele, které je učí, jak se diskriminaci vyvarovat. Stěžejním pilířem činnosti ochránce na poli boje proti diskriminaci je pilíř třetí, tedy pomáhat obětem diskriminace. Jak se může každá osoba obrátit na ochránce, a co je k tomu třeba, bylo vyloženo výše. Je důležité ještě poznamenat, že ochránce spolupracuje s Pro bono aliancí, která může bezplatně právně pomoci nemajetným obětem diskriminace.⁸⁵

4.4.3 Soudní řízení

Obrátit se na soud v případě, kdy se žalobce domnívá, že byl na svých právech zkrácen vlivem přímé nebo nepřímé diskriminace, je dána přímo LZPS a jejím čl. 36. Je to poslední možnost obrany, která vyplývá dále z § 10 AZ. V rámci této žaloby se bude žalobce domáhat, aby „*bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*“ Dále v případech, kdy byla snížena dobrá pověst nebo důstojnost diskriminované osoby nebo její vážnost ve společnosti, tak se může domáhat i náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Žaloby pro diskriminaci jsou podávány v rámci civilního i správního soudnictví (pracovněprávní spory, které jsou stěžejní pro tuto diplomovou práci, budou projednávány u soudu civilního). V případě civilních sporů bude věcně příslušný k rozhodování okresní (popř. obvodní soud), vzhledem k tomu, že nikde není dána příslušnost krajského soudu. Projednávat tuto žalobu bude příslušný okresní soud v senátu složeném z předsedy a dvou přísedících (dle § 36a odst. 1 o.s.ř. okresní soud projednává v senátu pracovní věci).

⁸⁵ [online]. [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>

Je důležité rozlišovat žalobu na základě § 10 AZ a žalobu vyplývající z ochrany osobnosti. Obě tyto žaloby uplatňují stejné nároky (negativní, odstraňovací nebo satisfakční nárok). Ustanovení § 10 AZ představuje bezpochyby *lex specialis* k úpravě ochrany osobnosti dle NOZ, tudíž v případě, že se bude jednat o diskriminaci, tak budou soudy postupovat vždy dle tohoto ustanovení. Jednání mimo AZ budou poté posuzována podle ustanovení na ochranu osobnosti.⁸⁶

Nejdůležitějším charakteristickým prvkem v diskriminačních sporech je bezesporu sdílení věcného břemene žalobce a žalovaného. Občanský soudní řád v § 133a upravuje přenos důkazního břemene. Nejedná se o obrácené důkazní břemeno, ale o jeho sdílení. Z dikce § 133a o.s.ř. vyplývá, že „*pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovést, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci...*“, tudíž i žalobce musí uvést skutečnosti, ze kterých lze diskriminaci dovést. Především musí dokázat, že se s ním jednalo nepříznivě oproti jiné srovnatelné osobě. Poté, jestliže toto břemeno unese, tak leží důkazní břemeno již na žalovaném, který musí dokázat, že k diskriminaci nedošlo. Proto se mluví o sdíleném důkazním břemenu. Důležité je poznamenat, že § 133a o.s.ř. je specifický v tom, v jakých případech k tomu tak dochází. Pro účely diplomové práce je důležité písm. a), ve kterém je žalovaný povinen dokázat, že k diskriminaci nedošlo v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim atd., a to v případě následujících diskriminačních důvodů: pohlaví, rasa, etnický původ, náboženství, víra, světový názor, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace, tedy s výjimkou národnosti.

4.5 Judikatura

V rámci této podkapitoly bude v diplomové práci zmíněno několik judikátů z nedávné minulosti z České republiky, které neměly v rámci diplomové práce prostor, ale vzhledem ke své důležitosti v této oblasti jsou uvedeny alespoň na závěr.

⁸⁶ Viz stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům AZ, zejm. věcné příslušnosti soudů.

21 Cdo 1594/2009- Nejvyšší soud České republiky

V tomto případě řešil NS dovolání zaměstnance, který si stěžoval, že odvolací soud nesprávně ohodnotil předkládané důkazy ve věci diskriminace a obtěžování na pracovišti. Toto dovolání muselo být zamítnuto, protože předkladatel polemizoval pouze se skutkovými zjištěními a nenapadl právní posouzení věci. V dané věci se jednalo především o náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Důležitým bodem je konstatování Nejvyššího soudu, že porušení pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem (v daném případě krácení mzdy, převedení na práci v rozporu s pracovní smlouvou aj.) nemá vždy „za následek snížení důstojnosti a vážnosti zaměstnance. Za nepřípustný zásah do tohoto práva lze považovat...pouze takové jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek veden ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.“ Ne vždy tedy protiprávní jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci může být považováno za diskriminační nebo obtěžující. Vždy musí vést ke snížení důstojnosti oběti.

21 Cdo 572/2011 – Nejvyšší soud České republiky

V předchozí subkapitole byl zmíněn institut sdíleného věcného břemene. Tímto témat se zabýval NS v tomto judikátu. Jednalo se o případ zaměstnankyně, která požadovala přiměřené zadostiučinění za údajné sexuální obtěžování. Žalobkyně měla za to, že postačí pouze tvrdit, že došlo k závadnému jednání. Zaměstnanec ale musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním bylo skutečně zacházeno závadným způsobem. Ustanovení § 133a o.s.ř. se projevuje totiž v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání bylo motivováno některým z diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci dokázat. V řízení poté může být žalovaným prokázán opak.

21 Cdo 246/2008- Nejvyšší soud České republiky

V daném případě se NS zabýval případem žalobkyně, která se domnívala, že byla v rámci výběrového řízení diskriminována z důvodu ženského pohlaví. Pořádala se dvě výběrová řízení, přičemž ona sama se účastnila prvního, kde nebyla vybrána. Vzhledem k tomu, že nebyl vybrán nikdo, tak se konalo druhé výběrové řízení, ve kterém byl přijat uchazeč mužského pohlaví. Účastníci prvního výběrového řízení měli mimo jiné méně času na vypracování úlohy, která měla otipovat jejich odborné znalosti. Žalovaná tvrdila, že účastníci výběrových řízení měli vždy stejné podmínky. Takové tvrzení ale nemůže obstát, protože správným komparátorem nebude uchazeč ze stejného výběrového řízení, ale musíme vzít uchazeče i ze srovnatelného druhého výběrového řízení. V tomto případě musí dojít k posouzení, zda vypsáním nového výběrového řízení žalovaná pouze nezastírala zdánlivě neutrální postoj. Navíc žalobkyni byla znemožněna účast v druhém výběrovém řízení a již jen tímto jednáním byla oproti účastníkům z druhé výběrového řízení znevýhodněna. Žalovaná dále tvrdila, že žalobkyně nebyla vybrána kvůli neshodě členů představenstva. Ale to samo o sobě neodpovídá na otázku, zda je či není jejich rozhodnutí podloženo diskriminačním důvodem. Je proto důležité, aby zaměstnavatel vždy náležitě obhájil své rozhodnutí a zdůvodnil řádně své důvody, proč uchazeč nebyl přijat na danou pozici a tím vyvrátil tvrzenou diskriminaci v souladu s § 133a o.s.ř.

Závěr

Zadání mé diplomové práce znělo Diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – aktuální otázky. Dané téma se mi zpracovávalo velmi dobře, protože se jedná o velmi zajímavou oblast. Ve svém závěru bych se chtěla vypořádat s otázkami a cíli, které jsem si vytyčila v úvodu, a zároveň shrnula celou svou práci a poznatky, které z ní vyplývají.

Pasáže, ve kterých jsem se zabývala postavením pracovního práva a jeho základními zásadami, nevytvářely výraznější problémy ve zpracování. Jedná se o teorii, která je v literatuře velmi dobře zpracována.

Dále jsem se zabývala teorií již ve vztahu k zadanému tématu. Při definování institutů, jakými jsou přímá či nepřímá diskriminace, mobbing, bossing, obtěžování nebo pronásledování na pracovišti, jsem opět nenarazila na sporné skutečnosti. Literatura i právní předpisy mají sjednocené definice, které jsou přejímány převážně z práva EU.

Po zpracování mezinárodních dokumentů mohu konstatovat, že na rozdíl od práva EU, mezinárodní organizace tuto problematiku téměř vyčerpaly. Ty nejdůležitější dokumenty jsou z minulého století, protože mezinárodní organizace pracují zejména pomocí mezinárodních úmluv. Pakty OSN a MOP jsou natolik kvalitní, že není ve vztahu k definování diskriminace a jejího řešení potřeba obsáhlejších změn. Oproti tomu právo EU je neustále živý a měnící se „kolos“, který problematiku diskriminace aktivně řeší a zpracovává dlouhodobé plány, jak tuto oblast řešit. Tato aktivita EU poukazuje zejména na fakt, že diskriminace je institut, který se opakovaně ve společnosti objevuje a je potřeba ho řešit. V rámci shrnutí své práce bych ráda podotkla, že je vždy otázkou k zamyšlení, zda by jakákoli instituce měla zasahovat a snažit se společenské vztahy uměle aktivně napravovat jinak než pomocí imperativních zákazů (o což se EU snaží pomocí kvót).

Při výkladu vnitrostátního práva jsem zjistila, že zejména vývoj právní úpravy v této oblasti byl dynamický, nicméně často se neobešel bez chyb. Jako největší chybu vidím zdržení při přijímání antidiskriminačního zákona, které způsobilo, že ZP několik let odkazoval na právní úpravu, která ještě nebyla účinná. Český právní řád je výrazně ovlivněn právem EU, a tudíž i náš antidiskriminační zákon je transponováním příslušných

směrnic EU, což je samozřejmě přínosné hlavně z hlediska, že ochrana před diskriminací v pracovněprávních vztazích je poskytována v celé EU shodně.

Při psaní práce jsem hodně čerpala z práce veřejného ochránce práv, který má agendu ochrany před diskriminací ve své působnosti. Studium jeho případů mi pomohlo pochopit procesní stránku věci, díky čemuž mohu konstatovat, že jedním z největších problémů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je nemožnost domoci se svého práva u soudu, protože je téměř nemožné nerovné zacházení dokázat i při existenci institutu sdíleného důkazního břemene.

V celé práci jsem se snažila o co největší míru aktuálnosti, i když jsem shledala, že veřejný ochránce práv má poslední nahlášený případ diskriminace v pracovněprávních vztazích z roku 2012 a ani soudní dvůr EU v poslední době nejudikoval významnější případ.

Mé vlastní úvahy, které jsou v diplomové práci uvedeny, jsou subjektivně laděny a odráží jistou míru zklamání, protože by se dal boj s diskriminací nazvat pověstným „bojem s větrnými mlýny“.

V mé práci šlo především o seznámení se s aktuálním právním vývojem na poli diskriminace v zaměstnávání, což se mi dle mého názoru povedlo.

Seznam zkratek

AZ zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, v platném znění (antidiskriminační zákon)

EK Evropská komise

EP Evropský parlament

ES Evropské společenství

EU Evropská unie

LZPS Listina základních práv a svobod

MOP mezinárodní organizace práce

MPSV ministerstvo práce a sociálních věcí

NOZ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový), v platném znění

OSN organizace spojených národů

OZ zákon č. 64/1960 Sb., občanský zákoník, v platném znění

RD rodičovská dovolená

SD EU soudní dvůr Evropské unie

SFEU smlouva o fungování Evropské unie

VOP veřejný ochránce práv

ZKV zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění

ZP zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

ZVOP zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, v platném znění

ZZ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Použitá literatura

MONOGRAFIE

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 3-4.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

KOUCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2014*. ISBN 978-80-905075-7-9

SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv: komentář*. 2., podstatně přeprac. a rozš. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xviii, 193 s. Beckovy malé komentáře. ISBN 978-807-4001-581

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 15-16, 36-38.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5, str. 32-34.

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007, 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>

INTERNETOVÉ ZDROJE

[online]. [cit. 2014-11-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2825/EUROPEAN_PACT_cs.pdf

Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_companies_of_the_Czech_Republic

[online]. [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/court-justice/index_cs.htm

[online]. [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <http://www.neziskovky.cz/katalog/1/>

[online]. [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>

Úplná zpráva o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyvážení mezi členy dozorčí rady / nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. Dostupné z:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS>

Směrnice evropského parlamentu a rady o zlepšení genderové vyvážení mezi členy dozorčí rady/nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních, dostupné z:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS>

případ Veřejného ochránce práv č. 21/2012/DIS/JKV, dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/_K_-_diskriminace_v_oblasti_pristupu_k_zamestnani_zalozene_na_veku_a_etnicite.pdf

případ Veřejného ochránce práv č. 1969/2014/VOP/PPO, Dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/1969-2014-PPO-ZZ.pdf

případ Veřejného ochránce práv č. 163/2011/DIS/JKV, Dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Nabidka_pracovni_pozice_obchodniho_reditele_vyhradne_pro_muze_.pdf

případ Veřejného ochránce práv č. 264/2011/DIS/JKVDostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/2_Nabidka_prace_prodavacky_pouze_zenam_264-11-DIS-JKV.pdf

případ Veřejného ochránce práv č. 167/2012/DIS/JKV, Dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/167-2012-DIS-JKV-ZZ.pdf

výzkum Veřejného ochránce práv o projevech diskriminace v pracovní inzerci č.

110/2010/DIS/MČ ze dne 15. 6. 2011, Dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/167-2012-DIS-JKV-ZZ.pdf

stanovisko Veřejného ochránce práv k některým aspektům antidiskriminačního zákona, zejména věcné příslušnosti soudů, Dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_verejneho_ochrance_prav_k_nekterym_procesnim_aspektum_antidiskriminacniho_zakona.pdf

Charta žen ze dne 5. 3. 2010 pod zn. KOM(2010)78, Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:EN:PDF>

Evropa 2020 je strategie publikovaná pod zn. KOM(2010)2020, Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015 publikovaná pod zn. KOM(2010)491, Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_cs.htm

PRÁVNÍ PŘEDPISY

zákon č. 64/1960 Sb., občanský zákoník, v platném znění

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění

zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění

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

zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, v platném znění

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový), v platném znění

směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

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

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

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

JUDIKATURA

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008 (Pl. ÚS 82/06)

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006 (Pl ÚS 42/04)

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 7. 6. 1995 (Pl ÚS 38/02)

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 6. 1997 (II. ÚS 260/99)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1594/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012 sp. zn. 21 Cdo 572/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Soudní dvůr EU, sp. zn. C-177/88: Elisabeth Johanna Dekker v. VJV-Centrum

Soudní dvůr EU, sp. zn. C-450/1993: Eckhart Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen

Soudní dvůr EU, sp. zn. C-303/2006: S.Coleman v. Attridge Law a Steve Law

Soudní dvůr EU, sp. zn. C-270/13, Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli

Soudní dvůr EU, sp. zn. C-273/97, Sirdar v. Vojenský výbor

Nejvyšší soud USA, University of California Regents v. Bakke (1978), sp. zn. 438 U.S. 265

Soudní případ, Komise Evropských společenství proti Francouzské republice, sp. zn. 318/86

Název práce v anglickém jazyce

Discrimination in labor relations – actual questions.

Klíčová slova – key words

Pracovní právo – labor law

Pracovněprávní vztahy – labor relations

Diskriminace – discrimination

Abstrakt

Má diplomová práce se zabývá problematikou rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích s ohledem na co největší aktuálnost rozebírané materie. Toto téma jsem si vybrala z několika důvodů, a to nejen pro zajímavost této problematiky, ale též z důvodu, že diskriminace v přístupu k zaměstnání a pracovněprávních vztazích je celospolečenským problémem, se kterým se setkává ve svém osobním i profesním životě velká část populace.

Ve své práci zhodnocuji vývoj právní úpravy, současný stav právní úpravy a dle zjištěného nastiňuji vlastní úvahy o možném budoucím vývoji, vše samozřejmě v souvislosti se zadaným tématem. Dále se pokouším upozornit na skutečnosti, které ztěžují možnost uplatňování antidiskriminačních norem pro jedince, kteří jsou nerovným zacházením postiženi.

Diplomová práce je členěna do čtyř kapitol, které jsou dále členěny na podkapitoly a subkapitoly. První kapitola se zaměřuje na teoretický výklad pracovního práva obecně a jeho postavení v českém vnitrostátním právním řádu, jeho základních zásad a jeho vztahu s občanským zákoníkem.

Druhá kapitola se zabývá definováním jednotlivých institutů zadaného tématu, jakými jsou například přímá a nepřímá diskriminace, institucionální diskriminace, mobbing, bossing, obtěžování, sexuální obtěžování nebo pronásledování. Závěr kapitoly je věnován diskriminaci mužů v pracovněprávních vztazích, které se s ohledem na velmi problematickou a nevyřešenou diskriminaci žen v pracovněprávních vztazích věnuje menší pozornost.

Třetí kapitola se věnuje právu mezinárodních společenství a právu EU. V diplomové práci jsou vyloženy nejdůležitější mezinárodní dokumenty vztahující se na oblast zákazu diskriminace a poté právo EU, které se této problematice velmi intenzivně věnuje. Kapitola je zakončena výkladem směrnice EU, která má za cíl stanovit kvóty pro ženy pro jejich zastoupení ve správních radách určitého typu společností.

Čtvrtá a poslední kapitola je zaměřena na české vnitrostátní právo. Je zde rozebírán vývoj právní úpravy po roce 1989, zejména obtíže při přijímání antidiskriminačního zákona, a dále aktuální účinná právní úprava. V této kapitole jsou poté vyjmenovány možné prostředky ochrany před diskriminací, kde kromě soudního řízení je věnován prostor i veřejnému ochránci práv a jiným subjektům, kterými jsou zejména neziskové organizace podporující rovné zacházení. V kapitole jsou i obsaženy vlastní úvahy o možnostech budoucího vývoje.

Abstract

The thesis analyses the issue of equal treatment and the prohibition of discrimination in labor relations with respect to the actuality of the discussed matter. I have chosen this topic for several reasons. One of them is that it is really interesting issue, but mainly because of the fact that discrimination in labor law field is a problem affecting the personal and professional life of a large part of our society.

The work handles with the development of legal regulation, the current state legislation and according to the data detected, it outlines my own reflections on possible future development taking into consideration the context of the given topic. It also tries to highlight the causes of making it difficult to implement the anti-discrimination norms for the individuals who are affected by unequal treatment the most.

The thesis is divided into four chapters which are further subdivided into sections and subchapters. The first chapter deals with the theoretical interpretation of labor law in general, and its position in the Czech legal system, its basic principles and its relationship to the Civil Code.

The second chapter deals with the definition of the various institutes connected to the given topic, such as direct and indirect discrimination, institutional discrimination, mobbing, bossing, harassment, sexual harassment or persecution. The conclusion of the chapter is devoted to the discrimination against men in labor relations, to which is paid less attention due to very problematic and unresolved discrimination against women in labor relations.

The third chapter deals with the law of international communities and EU law. This thesis explains the most important international documents in the area of prohibition of discrimination followed by the EU law which puts its interests into this issue very intensively. The chapter ends with the interpretation of the EU directive, which aims to establish quotas for women for their representation in boards of directors of certain types of companies.

The fourth and final chapter deals with the Czech domestic law. It explains the development of legal regulation after 1989, particularly the difficulties in adopting the Anti-discrimination Act, and the current effective legislation. There are also listed the possible means of protection against discrimination, such as the court proceedings, the Ombudsman and other entities, which are mainly non-profit organizations promoting the equal treatment. The chapter also contains my own reflections on possible future developments.

