

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Edita Černá

Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 10. 2015

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 19. 11. 2015

Edita Černá

Touto cestou bych ráda poděkovala doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné a odborné rady i podnětné připomínky a v neposlední za její vstřícnost a trpělivost při vypracování této práce. Také bych chtěla poděkovat své rodině za veškerou podporu a pomoc, kterou mi poskytovala po celou dobu studia, a bez níž by to všechno nebylo možné.

Edita Černá

Obsah

Úvod.....	1
1. Vymezení základních pojmů.....	4
1.1. Rovnost	4
1.1.1. Rovnost formální.....	6
1.1.2. Rovnost materiální	7
1.1.2.1. Rovnost příležitostí	7
1.1.2.2. Rovnost výsledků.....	8
1.2. Diskriminace	8
1.2.1. Negativní diskriminace	9
1.2.1.1. Přímá diskriminace	10
1.2.1.2. Nepřímá diskriminace	11
1.2.2. Pozitivní diskriminace.....	12
1.2.3. Obtěžování a sexuální obtěžování.....	13
1.2.4. Pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.....	14
1.3. Pracovněprávní vztahy	15
1.4. Zaměstnavatel	16
1.5. Zaměstnanec a vedoucí zaměstnanec.....	16
2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu.....	19
2.1. Organizace spojených národů	20
2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv	21
2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	22
2.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	23
2.1.4. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace	24
2.1.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	25

2.1.6.	Úmluva o právech dítěte	26
2.1.7.	Úmluva o politických právech žen.....	26
2.2.	Mezinárodní organizace práce	27
2.2.1.	Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	28
2.2.2.	Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.....	28
2.3.	Rada Evropy.....	29
2.3.1.	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	30
2.3.2.	Evropská sociální charta	31
3.	Rovné zacházení a zákaz diskriminace v evropském právu	33
3.1.	Primární právo EU	34
3.1.1.	Jednotný evropský akt.....	35
3.1.2.	Maastrichtská smlouva.....	35
3.1.3.	Amsterodamská smlouva	36
3.1.4.	Niceská smlouva	37
3.1.5.	Charta základních práv EU	37
3.1.6.	Lisabonská smlouva	38
3.2.	Sekundární právo EU	40
3.2.1.	Antidiskriminační směrnice práva ES a práva EU.....	41
3.3.	Judikatura Soudního dvora EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace	44
4.	Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v právním řádu České republiky	49
4.1.	Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v ústavním právu České republiky	49
4.2.	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce	53
4.3.	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	56

4.4. Zákon o zaměstnanosti.....	60
4.5. Antidiskriminační zákon	62
4.6. Právní prostředky ochrany před diskriminací v českém právu	66
4.7. Judikatura soudů České republiky v oblasti diskriminace a rovného zacházení	70
Závěr	77
Seznam zkratk	81
Seznam použité literatury a pramenů.....	84
Resumé.....	92
Abstract	94
Název diplomové práce v anglickém jazyce.....	96
Klíčová slova	96

Úvod

Téma, které jsem si vybrala pro svou diplomovou práci je rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců. Pokud jde obecně o otázku rovnosti, rovného zacházení a neznevýhodňujícího ani nezvýhodňujícího zacházení, myslím si, že je stále velice aktuální, a to i přes dnes již poměrně dlouhodobě existující právní regulaci této oblasti, tedy alespoň co se týká mezinárodního a evropského práva. Oproti tomu právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace byla do právního řádu ČR zakotvena teprve nedávno. Změnu přinesl vznik České republiky v roce 1993. Česká republika se stala k 1. 1. 1993 novým demokratickým právním státem ve střední Evropě. Vymanila se tak z „okovů“ komunistického režimu, který byl založen na nedemokratických hodnotách. Proto československé právo od roku 1948 až do roku 1989 nevěnovalo příliš velkou pozornost principu rovnosti, rovnému zacházení a zákazu diskriminace, neboť šlo o hlavní zásady demokratické společnosti, pro níž je charakteristické respektování lidských práv a svobod.

Je nutné upozornit, že i přes daný název této diplomové práce, se problematika diskriminace a nerovného zacházení netýká pouze zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání. Jednání, které může jakkoliv znevýhodňovat určitou osobu v porovnání s ostatními, nepředstavuje hrozbu pouze v oblasti pracovního trhu. Daným problémem se proto nezabývá pouze pracovní právo, ale většina odvětví práva, neboť právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován patří mezi základní lidská práva, jak uvádí mnohé mezinárodní deklarace, úmluvy a ústavní listiny civilizovaných zemí světa. To je důvod, proč je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace obecně důležitá pro právní systémy všech demokratických právních států, které mají fungovat jako na principech svobody, rovnosti a úcty k základním právům a svobodám člověka.

Cílem mé práce je seznámit čtenáře s právní úpravou zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace pouze v rámci pracovněprávních vztahů. V následujícím textu se ovšem nezabývám pouze českými právními předpisy, které zakotvují tyto principy, ale rovněž soustředím pozornost i na úpravu obsaženou v mezinárodních dokumentech příslušných mezinárodních organizací a rovněž v primárním a sekundárním právu Evropských společenství, resp. Evropské unie. Navíc se v konkrétních podkapitolách

věnuji i evropské a české judikatuře, která znamenala důležitý zlom pro pojetí pojmů diskriminace a rovného zacházení.

Celá diplomová práce se, kromě úvodu a závěru, dělí na čtyři kapitoly. Tyto kapitoly se dále člení na podkapitoly.

Aby bylo možné správně pochopit zvolené téma, je nutné v první řadě vysvětlit alespoň základně primární pojmy, se kterými budu pracovat v následující kapitolách. V první kapitole proto vymezuji klíčové pojmy, jako jsou rovnost, diskriminace a jejich jednotlivé podkategorie. Dále je nutné čtenáře seznámit s pojmy pracovní právní vztahy, zaměstnanec a zaměstnavatel.

Ve druhé kapitole se zaměřuji na postavení, které zaujímá právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v mezinárodním právu. Zejména se soustředím na nejvýznamnější mezinárodní organizace zabývající se touto problematikou, a především pak na jimi vypracované mezinárodní deklarace a úmluvy, které se staly základními prameny a ideovými zdroji pro mnohé legislativní akty práva Evropských společenství, resp. práva Evropské unie a práva ostatních nečlenských demokratických právních států Evropy.

Následující kapitola je věnována evropskému právu a sleduje jeho vliv na vývoj právní úpravy zásady rovnosti a nediskriminace v odvětví pracovního práva. V jednotlivých podkapitolách se pak samostatně věnuji právu primárnímu (zakládací smlouvy, přístupové smlouvy a obecné právní zásady evropského práva) a následně právu sekundárnímu, které je tvořeno nařízeními, směrnicemi, rozhodnutími a nezávaznými doporučeními a stanovisky. V závěrečné podkapitole kapitoly třetí se zabývám judikaturou bývalého Evropského soudního dvora, nyní Soudního dvora Evropské unie a stručně uvádím nejvýznamnější rozsudky v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Čtvrtá a závěrečná kapitola pojednává o zakotvení těchto principů v právním řádu České republiky. Konkrétně zkoumám souvislosti mezi jejich právní úpravou na ústavní úrovni, tedy úpravou obsaženou v Ústavě České republiky a Listině základních práv a svobod, a úpravou v rámci pracovního práva obsaženou v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a antidiskriminačním zákoně. V neposlední řadě se zmiňuji o možných právních prostředcích obrany proti diskriminačnímu jednání nebo nerovnému zacházení. V závěru čtvrté kapitoly se stejně jako v kapitole předchozí

věnuji judikatuře českých soudů, která se zabývá otázkou diskriminace a nerovného zacházení zaměstnanců nebo případně uchazečů o zaměstnání.

Diplomová práce vychází z právního stavu aktuálního ke dni 31. 10. 2015.

1. Vymezení základních pojmů

V úvodu diplomové práce je vždy prvořadým úkolem vypořádat se s problematikou vymezení základních pojmů. Veškeré podstatné instituty, které se v textu vyskytují, je potřeba vysvětlit již na počátku, aby bylo možné práci komplexně pochopit. Proto se v první kapitole věnuji především pojmům rovnost, diskriminace a jejich jednotlivým kategoriím a dále pojmům pracovněprávní vztahy, zaměstnanec a zaměstnavatel.

1.1. Rovnost

Pojem rovnost není jednoznačný, a tudíž je i těžko uchopitelný. Během vývoje lidské společnosti se utvářel a postupně měnil v průběhu staletí. To je také důvodem, proč nelze tento termín striktně vymezit pouze jedinou všeobjímající definicí. Rovnost je chápána ve více významech, a to buď v závislosti na určitých hodnotách, anebo lidských právech, které ji pak vymezují. Následně tak rozlišujeme například rovnost zacházení v pracovněprávních vztazích, rovnost v přístupu ke vzdělání, rovnost politických práv, rovnost v rámci daňového zatížení, rozdělení sociálních dávek a mnoho dalších.¹

Původem se nejedná o právní institut. Od počátku je rovnost pojímána jako pojem především filozofický, politický i sociální, a dokonce i morální, jehož zrod sahá až do období antiky. Idea rovnosti v moderním pojetí byla poprvé začleněna do Deklarace nezávislosti Spojených států amerických, jež byla ratifikována dne 4. 7. 1776. Co se týče novodobých evropských dějin, byl princip rovnosti formulován během Velké francouzské revoluce v roce 1789, kdy byl následně i zakotven v jednom z nejdůležitějších právních dokumentů Evropy, který položil základy dnešní moderní společnosti a právního státu, Deklaraci práv člověka a občana z 26. 8. 1789. Deklarace obsahuje konkrétně 2 články, které pojednávají o rovnosti mezi lidmi a mezi občany, a to:

¹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ Pavla a KÜHN Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, XLVIII, s. 7. ISBN 978-80-7179-584-1.

- čl. I: „Lidé se rodí a zůstávají svobodní a rovnoprávní. Sociální rozlišení se může zakládat pouze na společenské užitečnosti.”
- čl. VI: „Zákon je výrazem obecné vůle. Všichni občané mají právo podílet se osobně či prostřednictvím svých zástupců na jeho vytváření. Musí být stejný pro všechny, ať už chrání či trestá. Všem občanům, kteří jsou si před ním rovni, jsou stejně dostupné veškeré hodnosti, místa a veřejné úřady podle jejich schopností, přičemž jediným rozlišením je jejich ctnost a talent.”²

Tato stěžejní ustanovení zaručila svobodu a rovnoprávnost pro všechny lidské bytosti bez výjimky. Ano, zpočátku sice byla tato základní lidská práva zaručena pouze občanům Francie, ale později byly hlavní ideje Deklarace práv člověka a občana převzaty do vnitrostátních právních řádu mnoha evropských zemí. Svoboda a rovnoprávnost tak byly jejím prostřednictvím deklarovány za přirozená lidská práva, která jsou nezczizitelná a nezrušitelná. Jde o práva, jejichž zakotvení v právních rádech jednotlivých států je nezbytnou podmínkou pro vznik demokratického právního státu *de iure*. Ovšem pro existenci demokratického právního státu *de facto* je nutné nejenom pouhé zakotvení, ale i samotné naplnění a následné dodržování těchto základních lidsko-právních principů.

Rovnost je vnímána jako jeden z prvků spravedlnosti v demokratické společnosti, teoreticky tomu tak skutečně je, ale v praxi tomu tak nemusí být vždy. Záleží totiž, o jakou koncepci tohoto ideálu se jedná, a tím se dostávám k problematice kategorizace jednotlivých typů rovnosti.

Pro princip rovnosti není systematizace typická. Existuje ale základní koncepční vymezení tohoto ideálu. Rozlišuje se mezi rovností ve formálním smyslu a rovností v materiálním smyslu. Tato strukturalizace je ovšem pouze jednou z mnoha možných, a proto nemůže být ani zdaleka všeobsažná.³

² Dostupné z: <http://www.historie.upol.cz/19/prameny/prava.htm>

³ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ Pavla a KÜHN Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, XLVIII, s. 10. ISBN 978-80-7179-584-1.

1.1.1. Rovnost formální

Základy rovnosti ve formálním smyslu položil již sám Aristotelés⁴ ve starověkém Řecku svým vymezením rovnosti. Její definici postavil na jednoduché tezi, která nám říká, že spravedlivě znamená všem rovnocenně. Aristotelés z toho vyvodil a formuloval velmi jednoduchý princip „*stejnému stejně a odlišnému odlišně*“, podle něhož má být jednáno se stejnými subjekty nacházejícími se ve stejných situacích stejně a logicky z toho poté vyplývá, že s odlišnými subjekty je oproti tomu potřeba zacházet jinak. Formální rovnost se tak snaží o dosažení rovnosti pouze mezi subjekty srovnatelnými. V praxi se při uplatnění tohoto druhu rovnosti nepřihlíží k faktickým rozdílům, které mezi jedinci existují v reálném světě. Z toho vyplývá, že se jedná o rovnost pouze *de iure* a nikoliv *de facto*.⁵

Formální rovnost je tedy vlastně rovností před zákonem, kdy veškeré odlišné faktory, jako je finanční a sociální situace, etnický původ, zdravotní stav, vzdělání, společenské postavení a další, jsou postaveny stranou, což paradoxně vede k nerovnosti faktické. Vystává ale otázka, co je oním vzorem sloužícím ke srovnávání jednotlivých jedinců za účelem zjištění, zda jsou skutečně stejní. Je proto nezbytné zvolit si komparátora (subjekt, s nímž má být srovnáváno), což ovšem není úkol zdaleka tak lehký, jak by se na první pohled mohlo zdát.⁶ Často totiž může vzniknout situace, kdy je možné si vybrat z několika vzorů srovnávání, anebo naopak, kdy není k dispozici žádný.

Problémem zůstává, že toto formalistické pojetí nemusí být nutně vnímáno v pozitivním světle, ba právě naopak. Lze je tudíž charakterizovat i jako rovnost, kdy je ke všem srovnatelným jedincům přistupováno stejně špatně. Učebnicovým příkladem užitým v mnoha publikacích je případ, k němuž došlo v rámci rasové desegregace na jihu Spojených států amerických koncem 60. let 20. století, kdy byla odstraňována omezení spočívající v oddělení škol, sedadel ve veřejné hromadné dopravě, knihoven, zdravotních zařízení, plováren a jiných veřejně přístupných míst

⁴ ARISTOTELÉS, *Etika Níkomachova* [online]. 2. rozš. vyd. Praha: P. Rezek, 1996, s. 122 násl. ISBN 80-901796-7-3.

⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 42. ISBN 978-80-7380-277-6.

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

a služeb zvláště pro občany bílé a zvláště pro občany černé pleti. Právě v případě plováren v důsledku následné asimilace všech občanů bez rozdílu rasy došlo k situaci, kdy sice byla podle zákona zrušena segregace, avšak ve skutečnosti je jejich provozovatelé raději dobrovolně zavřeli, než by vpustili do jejich prostor lidi černé pleti. Bylo tak sice dosaženo spravedlnosti v přístupu do těchto zařízení, avšak zcela jiné, než bylo původně zamýšleno.⁷

Z výše uvedeného je proto patrné, že rovnost ve formálním smyslu je sice velmi nádherným ideálem moderní společnosti, ale ideálem spíše jen teoretickým, za nímž realita silně pokulhává.

1.1.2. Rovnost materiální

Oproti předchozímu typu je pro rovnost materiální určující posouzení dopadu jejího uplatnění na jednotlivce v reálné sféře, a nikoliv jen v rovině *de iure*, to znamená, že je zkoumáno, jaký vliv má aplikování materiální rovnosti v praxi na skutečnou situaci daného člověka. „*Jestliže rovné zacházení de iure způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy.*“⁸ Tato kategorie je zaměřena na dosažení rovnosti opravdové, kdy jsou brány v potaz, na rozdíl od výše popsaného formálního přístupu, sociální prostředí, majetkové zajištění, pohlaví, fyzické schopnosti a další faktory posuzovaného subjektu.

1.1.2.1. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je zvláštní podskupinou materiální rovnosti a její stěžejní tezí je, že opravdové rovnosti nemůže být dosaženo, pokud nebudou jednotlivci postaveni na stejnou startovní pozici. Cílem rovnosti příležitostí je určit rozdíly mezi jedinci a poskytnout jim srovnatelné možnosti. To je ovšem úkol celkově složitý a finančně dosti náročný, proto je především požadována participace ze strany státu.⁹

⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ Pavla a KÜHN Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, XLVIII, s. 14. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 43. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁹ Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, s. 16. ISBN 978-80-7400-315-8.

Příkladem rovnosti příležitostí je situace sociálně slabšího občana, který nemá přístup např. k výpočetní technice a z toho důvodu se nemůže ucházet o pracovní místo, pro něž je práce s počítačem podmínkou. Právě v této chvíli pak nastupuje stát, který nabízí možnost prostřednictvím různých rekvalifikačních kurzů získat alespoň základní zkušenosti v oblasti výpočetní techniky, a tím získat reálné šance na úspěch ve výběrovém řízení na specifickou pracovní pozici.

1.1.2.2. Rovnost výsledků

„Rovnost příležitostí se v závislosti na úhlu pohledu plynule přelévá v rovnost výsledků.“¹⁰ Pro pojem rovnost výsledků je charakteristická distribuce statků potřebných pro společnost, kterými jsou nejen peníze, ale rovněž i vzdělání, pozice ve veřejné správě, zdravotní služby a další, přičemž příčinou pro jejich rozdělení není nerovné postavení konkrétního člověka vůči ostatním jedincům, ale nerovné postavení celé skupiny osob, k níž právě daný jedinec přísluší. Rovnost výsledků je proto často nazývána též jako tzv. „rovnost v cíli“ či „kolektivní rovnost“. Velkým negativem tohoto pojetí však zůstává fakt, že realizace rovnosti výsledků nemůže nikdy vyústit ve vytvoření dlouhodobého řešení nerovnosti osob ve společnosti, protože se nezabývá problémem u jeho kořene (příčinou nerovnosti), a na místo toho se snaží vypořádat až s jeho výsledkem, což je skoro stejné, jako když se lékař pouze snaží redukovat špatný zdravotní stav pacienta, ale nepokouší se zjistit jeho příčinu, a tím předcházet dalším nežádoucím projevům případného onemocnění.

1.2. Diskriminace

Výraz diskriminace pochází z latinského slovesa „*discriminare*“, které znamená rozdělovat, rozlišovat či činit rozdíly.¹¹ Na rozdíl od původního neutrálního významu je současné pojetí pojmu diskriminace odlišné a je spíše chápáno jako negativní označení určitého jevu, a to neplatí pouze pro použití tohoto slova v právní sféře.

¹⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ Pavla a KÜHN Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, XLVIII, s. 19. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹¹ VRÁNEK, Čestmír. Latinsko-český slovník. 2., dopl. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1957, s. 143.

Sice neexistuje obecně platná definice diskriminace, přesto je vymezována jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění, anebo také naopak nepřiměřené zvýhodnění jednotlivce nebo skupiny jednotlivců na základě nějakého charakteristického znaku. Těmito charakteristickými znaky jsou barva pleti, jazyk, pohlaví, rasa, věk, manželský či rodinný stav, národnost, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách či hnutích, náboženské vyznání, sociální původ, majetkové poměry a mnoho dalších. Jimi se pak jedinec nebo skupina jedinců od ostatních osob, které se nevykazují žádným z těchto znaků.¹² Souhrnně se tyto znaky označují jako tzv. „*diskriminační znaky*“ nebo „*diskriminační důvody*“.

Z pohledu pracovního práva je diskriminace vymezena v užším smyslu pouze v rámci pracovněprávních vztahů, a to následovně: „*Za diskriminaci lze obecně považovat jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.*“¹³

Z výše uvedeného vymezení tudíž vyplývá, že legitimně neodůvodněná diskriminace je přísně zakázána a takové jednání, které je na ní založeno, nemůže mít právní oporu a je nezákonné.

Jak je vidět, diskriminace je spojena vždy s nějakou nežádoucí situací, ať už se jedná o diskriminaci negativní nebo pozitivní. Negativní diskriminace je pak dále dělena na přímou a nepřímou. Samostatně stojícími kategoriemi jsou specifické typy, které nelze subsumovat pod výše uvedené skupiny, a jsou jimi obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.¹⁴

1.2.1. Negativní diskriminace

Negativní diskriminace je všeobecně jevem nežádoucím, který se nevyskytuje pouze v právu. Její podstata spočívá v nerovnoprávném zacházení s jednotlivci nebo skupinou jednotlivců v porovnání s jinými osobami nacházejícími se

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

¹³ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 158. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁴ Srov. ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

ve srovnatelné situaci, a to za podmínky neexistence právně relevantní příčiny. Takové jednání bývá jeho původcem „ospravedlňováno“ tím, že tak koná z důvodu odlišnosti znevýhodňovaných osob. Jde o počínání zcela nepodložené a společensky nepřijatelné, a proto je zakázáno.

1.2.1.1. Přímá diskriminace

Přímá diskriminace, někdy též označována jako diskriminace zjevná, je v ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“ nebo „AntiDZ“), definována takto: „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“ Jak je patrné z textu citovaného ustanovení, výčet diskriminačních důvodů je taxativní. Zároveň je v souladu s právem Evropské unie, konkrétně s čl. 13 Smlouvy o založení Evropského společenství. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že k přímé diskriminaci dochází, pokud je s někým zacházeno méně příznivě na základě alespoň jednoho z vyjmenovaných diskriminačních důvodů, a to i kdyby šlo o důvod pouze domnělý (př. domněnka homosexuální orientace).

Pro doplnění je nutno uvést jeden podstatný rys, jímž se diskriminace přímá odlišuje od nepřímé, a tím je nemožnost ospravedlnit objektivními důvody konkrétní znevýhodňující jednání. Podle názoru vyjádřeného ve většině doktrín a judikatuře Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr EU“ nebo „SD EU“), dříve známého jako Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“), tvoří odchylku z tohoto pravidla takové znevýhodňující zacházení, které lze podřadit pod jednu z výjimek upravených ve směrnici evropského práva (více viz podkapitola 3.2.1. Antidiskriminační směrnice práva ES a práva EU).¹⁵

¹⁵ Viz blíže rozsudek ESD ze dne 15. 5. 1986, Marguerite Johnston vs. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, C-222/84.

1.2.1.2. Nepřímá diskriminace

Oproti předchozímu typu není tato kategorie diskriminace jednoduše rozpoznatelná. V § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona je její vymezení formulováno následovně: „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*” Z příslušného ustanovení vyplývá, že neopodstatněné rozlišování vzniká teprve až jako důsledek aplikace konkrétního právního předpisu, přijetí opatření nebo vymezení kritérií sloužících například jako předpoklad pro výkon určitého zaměstnání. Z poslední věty ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona lze dovodit, že pro nepřímou diskriminaci neplatí absolutní zákaz při dodržení podmínek v tomto ustanovení uvedených.

„Na zavedení pojmu nepřímé diskriminace do sekundárního práva však neměl hlavní vliv evropský zákonodárce, nýbrž judikatura ESD. Přestože se zákaz diskriminace z důvodu pohlaví i „nepřímo“ objevil již v článku 2 Směrnice 76/207, koncept nepřímé diskriminace potvrdila a vysvětlila až judikatura ESD – poprvé rozsudek ve věci Bilka Kaufhaus.¹⁶ Rozsudek se týkal případu německé společnosti, jež zpřístupňovala systém zaměstnaneckého penzijního pojištění pouze svým zaměstnancům pracujícím po určitou dobu na plný úvazek. V uvedeném sporu žalobkyně, paní Weber, nemohla čerpat výhody z tohoto systému, protože pracovala na částečný úvazek. Proto uváděla, že systém znevýhodňuje ženy, které jsou z důvodu péče o rodinu mnohem častěji než muži nuceny uzavírat kratší úvazky. Vzhledem k provázanosti systému zaměstnaneckého penzijního pojištění se zákazem diskriminace v odměňování (čl. 119, pak čl. 141 SES, dnes čl. 157 SFEU) ESD uvedl, že čl. 119 SES je porušen společností, která vylučuje zaměstnance pracující na částečný úvazek ze svého systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, pokud takové vyloučení dopadá na mnohem větší počet žen než mužů, ledaže tento podnik prokáže, že vyloučení

¹⁶ Rozsudek ESD ze dne 13. 5. 1986, C-170/84: Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz.

*je založeno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminací na základě pohlaví.*¹⁷

Zvláštní důraz je v pracovním právu kladen na nepřímou diskriminaci osob se zdravotním postižením.¹⁸ Podle zákonné úpravy se nepřímou diskriminací rozumí také odmítnutí nebo opomenutí zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření, kterými by se osobě se zdravotním handicapem zajistil přístup k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti, funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, a opatření, díky kterým by mohla využít pracovní poradenství, zúčastnit se jiného odborného vzdělávání nebo využít služeb určených pro veřejnost (srov. ustanovení § 3 odst. 2 AntiDZ). V praxi se jedná o případy, kdy zaměstnavatel není ochoten na svoje náklady upravit pro potřeby zdravotně postiženého zaměstnance jeho pracovní dobu, pracovní režim, zajistit mu technická a organizační opatření, upravit pracoviště a pracovní podmínky¹⁹. Avšak pro zaměstnavatele přijetí takovýchto opatření nesmí představovat nepřiměřenou finanční či jinou zátěž.²⁰

1.2.2. Pozitivní diskriminace

V prostředí českého práva je pozitivní diskriminace spíše označována jako tzv. „*pozitivní opatření*“. Tento termín se vyvinul z původního anglického výrazu „*affirmative action*“, dodnes používaného v USA. Právě na základě těchto opatření jsou vyrovnávány rozdíly v postavení jednotlivých osob či skupin osob, jež se z objektivního hlediska řadí mezi typicky diskriminované subjekty. Přívlastek pozitivní je tedy na místě, neboť v případě pozitivní diskriminace jsou vytvářeny takové

¹⁷ Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, str. 151-152. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹⁸ Této oblasti se dotýká rozsudek Evropského soudu pro lidská práva č. 57448/00 ve věci *Wintersberger proti Rakousku*, ve kterém se řešila otázka přípustnosti nároku zdravotně postiženého stěžovatele, který byl propuštěn ze zaměstnání. Rakouské předpisy zaručovaly ochranu zdravotně postižených osob tím, že zaměstnavatel potřeboval souhlas k jejich propuštění od zvláštního výboru, přičemž jestliže o tomto postižení nevěděl, bylo možné získat tento souhlas zpětně. U zdravých osob tato podmínka nebyla požadována. Stěžovatel se tak cítil být diskriminován právě tím, že na rozdíl od zdravých osob je u jeho propuštění nutný právě onen souhlas. Evropský soud pro lidská práva ovšem logicky judikoval, že rakouská právní úprava působí v tomto směru ve prospěch zdravotně postižených osob, a proto byla stížnost shledána nepřipustnou.

¹⁹ Srov. ustanovení § 103 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁰ BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 159 - 160. ISBN 978-80-7400-283-0.

podmínky, které zvýhodňují jednotlivce či skupinu jednotlivců vyznačující se určitým diskriminačním znakem oproti ostatním osobám, které do této kategorie nespadají. Ovšem na rozdíl od negativní diskriminace nedochází při uplatnění pozitivních opatření k rozdílnému zacházení, omezování či vyloučení jedněch na úkor druhých. Důvodem je dočasný charakter těchto opatření, jež jsou používána po nezbytně nutnou dobu, dokud nejsou vyrovnány rozdíly mezi subjekty lišícími se věkem, pohlavím, barvou pleti a dalšími diskriminačními znaky a dokud není dosaženo materiální rovnosti. Je nutné si ale dát pozor, aby dané opatření ve věcech přístupu k zaměstnání nevedlo k bezdůvodnému upřednostňování osob, jejichž kvalifikační předpoklady pro určité zaměstnání či povolání nejsou o nic lepší, než je tomu u ostatních uchazečů.

1.2.3. Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžování je společensky nežádoucí chování, které souvisí s již výše zmiňovanými diskriminačními důvody, a při němž dochází ke snížení důstojnosti člověka. Navíc je tímto chováním vytvořeno nepřátelské, zastrašující, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí. Následkem obtěžování je situace zaměstnanců na pracovišti velmi ztížena, neboť na ně při výkonu práce působí tyto negativní faktory a to se může velmi nepříznivě odrazit nejen na jejich pracovních výsledcích, ale i na jejich psychickém a fyzickém stavu. Za obtěžování se rovněž považuje takové chování, jež je oprávněně chápáno jako podmínka pro rozhodnutí mající vliv na výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.²¹ Obtěžováním jsou konkrétně např. posměšky, urážlivé poznámky směřující na adresu mentálně postižené osoby nebo osoby tmavé pleti nebo takové posměšky, jež nelichotivě upozorňují na vyšší hmotnost dané osoby či jeho pracovní neschopnost.

Další zvláštní formou diskriminace je sexuální obtěžování a rozumí se jím takové jednání, jež je srovnatelné s chováním, které je výše popsáno jako obtěžování, avšak navíc má sexuální charakter.²² K sexuálnímu obtěžování může dojít jak formou verbálního projevu (např. nevhodné sexuální narážky při rozhovoru), tak i neverbálním

²¹ BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 160. ISBN 978-80-7400-283-0.

²² BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 160. ISBN 978-80-7400-283-0.

(např. nepříjemný sexuálně podbízivý oční kontakt) nebo fyzickým způsobem (např. nevídané poplácávání žen mužem i naopak). Sexuální obtěžování se ovšem nevyskytuje výlučně ve vztazích zaměstnavatel – zaměstnanec, ale je typické i mezi nadřízenými a podřízenými, kolegy na stejné pracovní pozici a dochází k němu i mezi osobami stejného pohlaví.

Ať už se tedy jedná o případ „pouhého“ obtěžování nebo sexuálního obtěžování, vždy vzniká situace, kdy je chování jednoho subjektu pocíťováno druhým subjektem odůvodněně jako nepříjemné a vůči němu nedůstojné. Obě koncepce jsou podle směrnic unijního práva považovány za diskriminaci na základě pohlaví.

1.2.4. Pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci

Ustanovení § 4 odst. 4 antidiskriminačního zákona stanoví, že: *„Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.“* Není přitom důležité, pokud tak někdo činí ve vlastním nebo cizím zájmu. Oproti předchozí úpravě obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“), ve znění platném do 31. 12. 2011²³ se jedná o krok lepším směrem, neboť podle současné platné právní úpravy nelze postihnout ani zaměstnance, jež se zastal zaměstnance jiného.

Pod pojmem pokyn k diskriminaci se podle § 4 odst. 4 AntiDZ rozumí chování osoby, která zneužívá svého nadřízeného postavení k tomu, aby přiměla svého podřízeného k diskriminačnímu jednání vůči třetí osobě. Původcem diskriminace zde není jednáající osoba (např. vedoucí zaměstnanec), která byla k faktickému diskriminačnímu jednání donucena, ale osoba, jež k tomu dala závazný pokyn (např. zaměstnavatel, vedoucí zaměstnanec).

Dle ustanovení § 4 odst. 5 AntiDZ: *„Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“*

²³ Ustanovení § 14 odst. 2 vymezovalo pronásledování jako takové jednání zaměstnavatele, kterým postihuje nebo znevýhodňuje zaměstnance z toho důvodu, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, práv upravených v zákoníku práce či v jiných předpisech. Takové jednání ze strany zaměstnavatele bylo zakázáno.

Podle antidiskriminačního zákona jsou pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci případy, kdy k rozdílnému zacházení sice fakticky nedošlo, ale dojít k němu mohlo.²⁴

1.3. Pracovněprávní vztahy

Termín pracovněprávní vztahy je zákoníkem práce považován za ústřední, a proto je nutné ho alespoň stručně představit. Tímto pojmem se souhrnně označují všechny obligace, které zákoník práce upravuje. Pro pracovněprávní vztahy jsou charakteristické následující znaky:

- regulace výkonu závislé práce zaměstnancem,
- poskytnutí právních a organizačních nástrojů zaměstnavateli k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti,
- zajištění odpovídajících podmínek zaměstnanci při výkonu jeho práce,
- osobní výkon práce zaměstnancem za příslušnou odměnu,
- omezení smluvní autonomie subjektů za účelem ochrany práv zaměstnance.²⁵

Jako pro každý právní vztah, tak i pro pracovněprávní vztahy obecně platí, že jsou složeny ze tří základních prvků, tj. subjekt, objekt a obsah. Subjekty pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatel (viz podkapitola 1.4. Zaměstnavatel) a zaměstnanec (viz podkapitola 1.5. Zaměstnanec), objektem je pak výkon závislé práce a obsahem souhrn práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance v rámci daného vztahu.

Primárně se pracovněprávní vztahy člení na individuální nebo kolektivní a hlavním rozdílem mezi nimi je odlišné vymezení subjektů. Účastníky individuálního pracovněprávního vztahu jsou vždy konkrétní zaměstnavatel a jeho zaměstnanec, kdežto u kolektivních pracovněprávních vztahů jsou za subjekty považovány svazy zaměstnavatelů a kolektivní zastupitelské orgány zaměstnanců.²⁶ Dalším z hlavních

²⁴ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, xxv, s. 95. ISBN 978-80-7400-290-8.

²⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 69. ISBN 978-80-7380-540-1.

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 57. ISBN 978-80-7400-283-0.

druhů pracovněprávního vztahu jsou právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti, jež jsou zakotveny v zákoně o zaměstnanosti, a nikoli zákoníku práce.²⁷

Výše uvedené vymezení pracovněprávních vztahů je třeba brát jako základní, sloužící ke stručnému seznámení s tímto pojmem a k pochopení jeho základního významu při použití v následujících kapitolách diplomové práce.

1.4. Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být jakákoliv fyzická osoba (občan ČR nebo cizinec) či právnická osoba (česká nebo zahraniční), tedy kterýkoliv subjekt s právní osobností. Přesná definice pojmu zaměstnavatel je vymezena v ustanovení § 7 zákoníku práce: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Úprava právní subjektivity zaměstnavatele je zakotvena v občanském právu. Podle ustanovení § 23 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „občanský zákoník“ nebo „OZ“), vzniká právní osobnost fyzických osob (dále jen „FO“) narozením. Zaměstnavatelem se tak může stát i nezletilá osoba. Avšak podmínkou pro platnost právního jednání FO v rámci pracovněprávních vztahů je svéprávnost. Svěprávnost FO získá buď dosažením věku 18 let, anebo přiznáním svéprávnosti, případně uzavřením manželství před dovršením 18. roku věku (srov. ustanovení § 30 odst. 1 a § 37 OZ). Právnická osoba (dále jen „PO“) oproti tomu nabývá právní osobnosti při svém vzniku (srov. ustanovení § 118 OZ), přičemž zaměstnavatelem může být jak právnická osoba soukromého, tak i veřejného práva a stejně tak i samotný stát, který jedná prostřednictvím jednotlivých organizačních složek.

1.5. Zaměstnanec a vedoucí zaměstnanec

Zaměstnancem se může stát pouze fyzická osoba. Do 31. 12. 2013 dle ustanovení § 6 ZPr nabývala fyzická osoba způsobilosti být zaměstnancem dnem, v němž dosáhla 15 let věku, přičemž datum nástupu do práce nesmělo být sjednáno

²⁷ Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, s. 4. ISBN 978-80-7478-033-2.

dříve, než tato fyzická osoba ukončila povinnou školní docházku. Po novelizaci ZPr zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, se pod pojmem zaměstnanec rozumí fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. „*Pojem zaměstnanec ZPr tak omezuje pouze na základní pracovněprávní vztahy a nevztahuje se na osoby vykonávající závislou práci na základě zvláštních předpisů (srov. § 3 ZPr). Nicméně pokud zvláštní předpis stanoví subsidiární použití ZPr, pak se i na tyto osoby bude ZPr aplikovat, a to včetně § 1a upravujícího základní zásady pracovněprávních vztahů.*“²⁸

Úprava pracovněprávní způsobilosti je po rekodifikaci soukromého práva obsažena v občanském zákoníku, a to konkrétně v ustanovení § 35 odst. 1, který zakotvuje zákaz uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce nezletilým osobám, aniž by absolvovali povinnou školní docházku. Občanský zákoník ovšem bere v potaz možnost, že ne každý patnáctiletý člověk, který ukončil povinnou školní docházku, je dostatečně vyspělý tak, aby byl schopen posoudit všechny případné následky svého jednání, a v tom případě za účelem ochrany zasahuje do právních vztahů nezletilého jeho zákonný zástupce za podmínky, že nezletilý nedosáhl 16 let (srov. ustanovení § 35 odst. 2 OZ). Konkrétně pak ochrana nezletilého spočívá v právu zákonného zástupce rozvázat pracovní poměr za nezletilého zákonem stanoveným způsobem, pokud zaměstnání není ku prospěchu nezletilého. Podle občanského zákoníku může zákonný zástupce k rozvázání pracovního poměru přikročit, je-li to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.²⁹

Výjimku ze zákazu dětské práce, která je zakotvena v ustanovení § 34 OZ, představuje úprava obsažená v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“ nebo „zákon o zaměstnanosti“). Ustanovení § 121 odst. 1 a odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoví, že osobám mladším 15 let nebo osobám starším 15 let, které nemají ukončenu povinnou školní docházku, je zakázáno vykonávat jinou

²⁸ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, xxv, s. 64. ISBN 978-80-7400-290-8.

²⁹ Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 39. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-921-2.

než uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost za podmínek stanovených zákonem.

Ještě pro úplnost uvedu pojem vedoucí zaměstnanec. Vedoucího zaměstnance ZPr definuje v § 11 odst. 4 jako takového zaměstnance, který je na určitém stupni řízení v organizační struktuře zaměstnavatele a má alespoň jednoho podřízeného, jehož práci organizuje, řídí a kontroluje a vydává k tomu závazné pokyny. Zároveň se za vedoucího zaměstnance považuje vedoucí organizační složky státu. Odlišení vedoucího zaměstnance od běžného zaměstnance je důležité z důvodu jejich rozdílného vymezení práv a povinností.³⁰

³⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 73. ISBN 978-80-7380-540-1.

2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu

Zajištění dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace není pouze otázkou pro vnitrostátní právní úpravy jednotlivých států, ale je i důležitým předmětem regulace mezinárodního práva. V současnosti více než kdy jindy jsou právní řády vyspělých zemí světa ovlivňovány dokumenty přijatými na půdě mezinárodních organizací, přičemž příčina je velmi prostá – migrace obyvatel.

Zájem o řešení problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace i lidských práv obecně rapidně zvýšil dopad 2. světové války na společnost. V poválečné době zároveň vyvstala zřejmá potřeba kooperace jednotlivých států světa k docílení ochrany základních práv a svobod člověka před totalitními doktrínami, které by mohly nastolit nehumánní režim ve společnosti. To vše bylo příčinnou „boomu“ zakládání nových mezinárodních organizací po roce 1945.

Mezinárodní právo silně ovlivňuje národní právní úpravu většiny zemí světa. Na půdě jednotlivých mezinárodních organizací byly a jsou přijímány nejrůznější dokumenty zaručující lidská práva a dokumenty, které jsou základním stavebním kamenem určitých právních odvětví a práva celkově vůbec. Signatáři multilaterálních či bilaterálních smluv, dohod, deklarácí, úmluv, protokolů apod. jsou povinni dotčené vnitrostátní právní předpisy upravit v souladu s přijatými závazky, ovšem členství v mezinárodních institucích nebo přistoupení k jimi vydaným dokumentům není nutnou podmínkou k začlenění příslušných idejí, zásad či konkrétních článků do právního řádu dané země - jednotlivé státy se totiž mohou nechat jednoduše inspirovat mezinárodním právem.

Aby bylo možné čtenáře této diplomové práce seznámit s mezinárodní právní úpravou rovného zacházení a zákazu diskriminace, je nutné alespoň stručně představit jednotlivé orgány mezinárodního práva. V následujících podkapitolách se proto budu zabývat konkrétními mezinárodními organizacemi a jejich stěžejními dokumenty, jež se dotýkají problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace.

2.1. Organizace spojených národů

„Organizace spojených národů (OSN) je největší politická mezivládní organizace. Jejím cílem je zejména udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly nebo její hrozby, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, uskutečňovat mezinárodní spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární.“³¹ V současné době má OSN 192 členů a jejím sídlem je město New York.

První světovou organizací kolektivní bezpečnosti byla Společnost národů, jež vznikla na základě Versailleské mírové smlouvy v roce 1919. Ovšem v důsledku vypuknutí 2. světové války fakticky zanikla, jelikož nedokázala naplnit svůj primární cíl zajištění trvalého světového míru a bezpečnosti. Společnost národů tak byla nahrazena Organizací spojených národů, která byla založena dne 24. 10. 1945, kdy vstoupila v platnost Charta OSN.

Charta je základající listinou (statutem) Organizace spojených národů. Byla přijata na ustavující konferenci, která se konala v San Francisku od 25. 4. do 26. 6. 1945 za účasti 50 států.³² Prostřednictvím Charty vytyčuje OSN své cíle (viz preambuli a čl. 1 Charty) a zásady (viz čl. 2 Charty), upravuje složení a činnost hlavních orgánů³³ a postup při nenásilném řešení mezinárodních sporů. Prostřednictvím Charty OSN došlo vůbec poprvé v historii k mezinárodněprávnímu zakotvení základních lidských práv ve světovém měřítku.³⁴

Nicméně znění Charty se jevílo jako příliš obecné, pročež byla některá její rámcová ustanovení konkretizována a rozvinuta v deklaracích Valného shromáždění OSN a v mezinárodních úmluvách, z nichž nejpodstatnější představím v následujících podkapitolách.

³¹ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 38. ISBN 978-80-7400-283-0.

³² ROMANCOV, Michael. Mezinárodní organizace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 61. ISBN 978-80-7380-310-0.

³³ Hlavními orgány OSN jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, Mezinárodní soudní dvůr, Sekretariát a do roku 1995 Poručenská rada, která pozastavila svou činnost od 1. 11. 1994, protože všechna jí podrobená území po 2. světové válce získala nezávislost.

³⁴ Konkrétně v preambuli Charty je vyjádřena víra v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a rovná práva mužů a žen. Dále pak v čl. 1 odst. 3 se členové OSN zavázali k vzájemné součinnosti spočívající v podporování a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny, bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.

2.1.1. Všeobecná deklaráce lidských práv

Všeobecná deklaráce lidských práv byla vyhlášena Valným shromážděním OSN, a to dne 10. 12. 1948. Podkladem pro přijetí Deklarace byly návrhy vypracované Komisí pro lidská práva (orgán pro podporu lidských práv ustavený Hospodářskou a sociální radou v roce 1946).³⁵ Všeobecná deklaráce je ústředním mezinárodním dokumentem, který slouží jako „*společný cíl*“ ochrany a respektování lidských práv, a to pro všechny národy a státy. Jak tedy plyne už ze samotného názvu tohoto dokumentu, jedná o kodex lidských práv a svobod, a to kodex mezinárodního, ba globálního významu.

Podobně jako Charta OSN ve své preambuli Všeobecná deklaráce uznává přirozenou důstojnost a rovná a nezczitelná práva každého člověka. Deklarace dále obsahuje 30 stručných článků. V prvních dvou člancích stanoví, že všichni lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti i právech a že každý člověk je oprávněn ke všem právům a svobodám bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Právě tyto první dva články Deklarace zakotvují standard v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace obecně. Mezi základní lidská práva a svobody řadí dále právo na život, svobodu, bezpečnost, právo na rovnost před zákonem a na stejnou zákonnou ochranu a v neposlední řadě upravuje také základní sociální práva – zejména právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti a právo na spravedlivou odměnu a spravedlivě placenou dovolenou.³⁶

Všeobecná deklaráce lidských práv ovšem není právně závazná, neboť není mezinárodní smlouvou, ostatně proto je nazývána jako deklaráce, a nikoliv smlouva. Její ustanovení tak měla pouze doporučující povahu. Nicméně s ohledem na její správný obsah a zaměření postupem času velká většina států přejala do vnitrostátní úpravy i do univerzálních a partikulárních mezinárodních smluv (zejména do obou mezinárodních paktů o lidských právech) pojetí základních lidských práv a svobod

³⁵ Komisi pro lidská práva v roce 2006 nahradil nový orgán – Rada OSN pro lidská práva. Oproti Komisi tento nový orgán plní nejen funkci reparační, ale nově také funkci preventivní.

³⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 65. ISBN 978-80-7380-277-6.

právě podle vzoru Deklarace. Tak se tato pravidla postupně přeměnila v závazná smluvní a obyčejová pravidla.³⁷

2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Oba mezinárodní pakty o lidských právech představují minimální mezinárodní standard lidských práv, na němž se shodly členské státy OSN. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (dále jen „MPOPP“ nebo „Pakt“) a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, tento pak spolu s Opčním protokolem, byly schváleny Valným shromážděním OSN dne 16. 12. 1966 a oba vstoupily v platnost v roce 1976. V roce 1989 byl přijat ještě Druhý opční protokol k MPOPP, který v čl. 1 odst. 1 stanoví: „*Nikdo nesmí být podle jurisdikce státu, který je stranou tohoto Protokolu, popraven.*“ a v čl. 1 odst. 2: „*Každý členský stát musí přijmout nutná opatření ke zrušení trestu smrti podle své jurisdikce.*“³⁸ Mezinárodní pakty o lidských právech se staly pro smluvní státy právně závazné jejich následnou ratifikací. Společným rysem pro ně je rozvedení a specifikace jednotlivých lidských práv a svobod formulovaných obecně ve Všeobecné deklaraci LP.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech zakotvuje především právo na život, zákaz mučení, krutého, nelidského a ponižujícího zacházení nebo trestání, právo na svobodu a osobní bezpečnost, zákaz otroctví a obchodu s otroky, svobodu myšlení, projevu a pohybu atd.

Všechna práva a svobody v MPOPP obsažená jsou zaručena každému bez rozdílu, neboť v Paktu je zakotven zákaz jakékoli diskriminace při realizaci občanských a politických práv. Smluvní státy jsou tak dle čl. 2 MPOPP povinny tento zákaz respektovat a zajistit ochranu před jeho případným porušením všem jednotlivcům, kteří se nacházejí v jejich jurisdikci. Rovností se zabývá několik dalších článků – např. čl. 3 představuje závazek smluvních stran Paktu zajistit rovnost mužů a žen v přístupu ke všem občanským a politickým právům v něm stanovených, v čl. 14 je upravena procesní rovnost před soudy, čl. 25 deklaruje rovný přístup ke všem

³⁷ POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 100. ISBN 978-80-7400-398-1.

³⁸ FLEGL, Vladimír. Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1998, XII, s. 46. ISBN 80-7179-204-7.

politickým právům. Neméně důležitý je pak čl. 26, který zakotvuje požadavek rovnosti před zákonem a právních záruk objektivního soudního řízení.³⁹

Oba Mezinárodní pakty o lidských právech upravují v zájmu zajištění realizace dodržování převzatých závazků i zvláštní mezinárodní kontrolní opatření. Ovšem MPOPP se vyznačuje přísnějším způsobem kontroly. Smluvní strany zvolily 18členný Výbor pro lidská práva, který projednává jimi předložené zprávy o plnění Paktu nebo případné vzájemné stížnosti ohledně nedodržování Paktu (stížnost mohou podat ty státy, které přijaly opční klauzuli obsaženou v MPOPP). V případě, že byl smluvní stranou přijat i Opční protokol připojený k Paktu, je v pravomoci Výboru posoudit i stížnosti jednotlivců na porušování Mezinárodního paktu o občanských a politických právech konkrétním státem.⁴⁰ Výbor poté projedná na zasedání jednotlivé zprávy, resp. stížnosti a vydá závěrečné stanovisko, příp. konkrétní doporučení k řešení dané situace.

2.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

V Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále též jako „MPHSKP“ nebo „Pakt“) se smluvní strany zavázaly usilovat o rozvoj a dodržování práv v něm uznaných. Z toho vyplývá, že se nejedná o striktní mezinárodněprávní závazek, ale jde spíše o tzv. *soft law*, které je realizováno postupně dle finančních, hospodářských a lidských možností a také dle sociálního a kulturního prostředí jednotlivých států.⁴¹ Nicméně státy ratifikací Paktu uznávají svou odpovědnost za zlepšení životních podmínek lidí obecně a z toho plyne i jejich závazek uznat právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj i jeho rodinu.

Opět všechna práva zakotvená v MPHSKP státy zaručují bez jakékoli diskriminace, přičemž jednotlivými právy jsou např. právo na práci, na spravedlivou odměnu, na sociální zabezpečení, na zabezpečení před hladem, na zdraví a na vzdělání

³⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 66. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁰ POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 102. ISBN 978-80-7400-398-1.

⁴¹ POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 101. ISBN 978-80-7400-398-1.

atd. V čl. 3 je deklarován princip rovnosti mužů a žen při požívání všech práv obsažených v Paktu.

Kontrolu dodržování a plnění závazků plynoucích z MPHSKP má na starost Hospodářská a sociální rada (dále jen „HSR“). Státy jsou na základě Paktu zavázány pouze překládat pravidelné zprávy o přijatých opatřeních a o pokroku, kterého dosáhly v oblasti hospodářských, sociálních a kulturních práv zaručených Paktem. HSR poté ve spolupráci s jinými orgány OSN a mezinárodními odborovými organizacemi podnikne nebo podpoří vhodnou mezinárodní akci, která smluvním státům pomůže při realizaci jejich závazků. Od roku 1985 působí jako pomocný orgán HSR Výbor 18 nezávislých expertů, který je pověřen zkoumáním zpráv smluvních stran a navrhováním doporučení do zprávy, kterou HSR předkládá Valnému shromáždění OSN.⁴²

2.1.4. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace z roku 1966 si klade za cíl prevenci a odstranění diskriminace na základě rasy.⁴³ Smluvní státy Úmluvy jsou zavázány k zákazu a odstranění rasové diskriminace v oblasti politické, hospodářské, sociální a kulturní a dále jsou povinny poskytnout efektivní ochranu obětem diskriminace prostřednictvím soudních a jiných orgánů. Funkci kontrolního mechanismu plní Výbor pro odstranění rasové diskriminace, který je oprávněn přijímat a projednávat zprávy smluvních stran a navíc, podobně jako u Výboru pro lidská práva⁴⁴, může na základě opčního prohlášení zúčastněných států (čl. 14) přijímat a projednat i individuální stížnosti jednotlivců, kteří spadají pod jurisdikci onoho státu.⁴⁵ Úmluva byla publikována pod č. 95/1974 Sb.

⁴² POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 102 - 103. ISBN 978-80-7400-398-1.

⁴³ V čl. 1 odst. 1 Úmluvy je rasová diskriminace definována jako „*jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování nebo znevýhodňování založené na rase, barvě pleti nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož účelem nebo následkem je zrušení nebo omezení užívání nebo výkonu lidských práv a základních svobod na zásadě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo jakékoli jiné oblasti veřejného života.*“

⁴⁴ Viz podkapitola 2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

⁴⁵ ČEPELKA, Čestmír a Pavel ŠTURMA. *Mezinárodní právo veřejné*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008, xli, s. 416. ISBN 978-80-7179-728-9.

2.1.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)⁴⁶ byla přijata Valným shromážděním OSN dne 18. 12. 1979 a v platnost vstoupila v roce 1981. V současnosti má 186 signatářů. Úmluva představuje dosavadní vrchol mezinárodněprávní regulace v oblasti rovnoprávného postavení mužů a žen a další krok k emancipaci žen v mezinárodním měřítku. Úmluva zakazuje jakoukoli diskriminaci, úmyslnou i neúmyslnou, přičemž diskriminaci žen dle čl. 1 chápe jako jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen. V následujících ustanoveních Úmluvy se smluvní strany zavazují provádět politiku odstranění diskriminace žen. Prvním krokem k tomu je zakotvení zásady rovnoprávnosti mužů a žen v národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech a následné zajištění uskutečnění této zásady prostřednictvím zákonů. Signatáři jsou dále povinni zavést právní ochranu žen před diskriminačním jednáním. Čl. 4 představuje výjimku ze zákazu diskriminace na základě pohlaví, neboť umožňuje státům přijmout dočasná opatření vedoucí k faktickému urychlení dosažení rovnoprávnosti obou pohlaví, aniž by to bylo považováno za diskriminaci.⁴⁷ S ohledem na téma této diplomové práce je nejvýznamnější čl. 11 Úmluvy, jehož prostřednictvím se smluvní strany zavazují přijmout všechna potřebná opatření potřebná k odstranění diskriminace žen v zaměstnání. Smyslem tohoto ustanovení je dosáhnout v signatářských zemích stejných podmínek pro muže a ženy v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, zejména má být zajištěno příslušníkům obou pohlaví rovné právo na práci, právo na stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání, včetně uplatňování stejných kritérií výběru při přijímání do zaměstnání, právo svobodné volby povolání, právo na stejnou odměnu a stejné podmínky, právo na sociální zabezpečení, právo na ochranu zdraví a bezpečné pracovní podmínky atd.

Za účelem zajištění implementace Úmluvy byl vytvořen Výbor pro odstranění diskriminace žen, který má za úkol vykonávat administrativní kontrolu. Výbor

⁴⁶ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, adopted by G. A. Res. 180, U. N. GAOR, 34th. Sess. Sup No. 46, at 193, U. N. Doc. AA/34/46 (1979).

⁴⁷ POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 104 - 105. ISBN 978-80-7400-398-1.

je oprávněn projednávat zprávy signatářských zemí a je povinen každoročně předkládat prostřednictvím Hospodářské a sociální rady zprávu Valnému shromáždění OSN.⁴⁸ Od roku 2000 je nově též umožněno jednotlivým dotčeným osobám či skupinám osob, které podléhají jurisdikci států, jež jsou smluvními stranami Opčního protokolu k Úmluvě, podat Výboru oznámení o porušení práv zaručených Úmluvou. Pro Českou republiku vstoupil tento Opční protokol v platnost dne 26. 5. 2001.⁴⁹

2.1.6. Úmluva o právech dítěte

Úmluva o právech dítěte z roku 1989 (publikována pod č. 104/1991 Sb.) je mezinárodní smlouvou, která se zabývá, jak už název napovídá, právy dítěte (např. právem na svobodu myšlení, svědomí, náboženství, právem na životní úroveň nezbytnou pro jeho tělesný, duševní, duchovní, mravní a sociální rozvoj atd.). Dítětem se dle čl. 1 Úmluvy rozumí „*každá lidská bytost mladší 18 let, jestliže podle právního řádu, který se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve.*“ Smluvní strany jsou zavázány učinit nezbytná zákonodárná, správní a jiná opatření k provedení práv uvedených v této Úmluvě.

2.1.7. Úmluva o politických právech žen

Úmluva o politických právech žen pochází z roku 1953 (č. 46/1955 Sb.) a ukládá jejím signatářům povinnost pro všechny ženy sídlící na jejich území zajistit volební právo aktivní i pasivní. Rovněž zakotvuje oprávnění žen vykonávat veřejné úřady a všechny veřejné funkce za stejných nediskriminačních podmínek.⁵⁰

⁴⁸ POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 106. ISBN 978-80-7400-398-1.

⁴⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 71. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵⁰ POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 104. ISBN 978-80-7400-398-1.

2.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je jednou z nejdůležitějších a také největších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN. Řadí se mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. Založena byla roku 1919 v rámci Pařížské mírové konference, její ústava se tak stala součástí Versailleské mírové smlouvy. V důsledku 2. světové války byla dočasně přerušena činnost MOP, ale již na jaře 1944 byla na zasedání generální konference práce ve Filadelfii přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, kterou byly rozšířeny a doplněny její dosavadní cíle. V meziválečném období se MOP jako odborná organizace hlásila ke Společnosti národů, ale roku 1945 bylo na konferenci MOP v Paříži rozhodnuto o oficiálním rozchodu se Společností národů a o navázání styků s OSN. V prosinci 1946 pak Sekretariát OSN potvrdil souhlas se spojením, spoluprací a výměně informací mezi OSN a MOP.⁵¹

Všechny orgány⁵² MOP jsou založeny na principu tripartity – jsou složeny ze tří složek, tj. představitelů vlád, představitelů zaměstnanců a představitelů zaměstnavatelů každého členského státu MOP. Činnost MOP spočívá ve vypracování a přijímání mezinárodních úmluv (konvencí) a doporučení, jež se zabývají otázkou pracovního a sociálního zákonodárství. Úmluvy MOP jsou závazné až jejich ratifikací, ovšem v některých případech jsou členské státy odpovědné za dodržování určitých povinností i bez nutnosti ratifikace. V tomto případě se jedná o tzv. základní normy, které jsou dány Ústavou MOP a jejím doplněním na základě Deklarace o cílech a úkolech MOP (viz výše), a mezi tyto základní normy patří „*zákaz nucené práce, právo na svobodné odborové sdružování, zákaz diskriminace*.“⁵³ Oproti tomu doporučení MOP nepodléhají ratifikaci a nejsou právně závazná, ovšem slouží jako dokumenty připravující půdu pro pozdější úpravu konkrétní mezinárodní úmluvou, resp. pro její změnu.

MOP plní i významné funkce poradenské, publikační a výchovné, které vykonává na základě principu univerzality (působí vůči všem státům světa).

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 39. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁵² Hlavními orgány MOP jsou pak Mezinárodní konference práce (nejvyšší orgán), Správní rady (výkonný orgán) a Mezinárodní úřad práce (stálý sekretariát).

⁵³ BĚLINA, Miroslav, Marie KALENSKÁ, Věra ŠTANGOVÁ, Petr TRÖSTER, Margerita VYSOKAJOVÁ, Jan PICHRT a Petr HŮRKA. Pracovní právo. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, XXX, s. 39. ISBN 80-7179-853-3.

V neposlední řadě vyvíjí MOP činnost kontrolní, která spočívá v možnosti donucení členského státu k plnění povinností. Takovým opatřením ale nesmí být zasazeno do vnitrostátních záležitostí státu.

Česká republika je od 1. 1. 1993 nástupcem České a Slovenské federativní republiky v členství v MOP, přičemž ČSR byla zakládajícím členem Mezinárodní organizace práce. ČR do této doby ratifikovala více než 60 úmluv MOP.

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

Mezi nejdůležitější dokumenty přijaté na půdě MOP, které jsou významné pro oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců, patří Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (dále jen „Úmluva č. 100“). Platnou se stala k datu 23. 5. 1953, pro Československou republiku vstoupila v platnost dne 30. 10. 1958 (publikována je pod č. 450/1990 Sb.). Úmluva č. 100 se zabývá rovností odměňování mužů a žen, pokud vykonávají práci stejné hodnoty. Smluvní strany se přijetím této mezinárodní smlouvy zavázaly zabránit diskriminaci v oblasti odměny⁵⁴ za práci, konkrétně to vyplývá z čl. 2 Úmluvy č. 100. Realizace tohoto závazku je ponechána na úvaze jednotlivých signatářů, konkrétně dle čl. 2 odst. 2 prostřednictvím vnitrostátního zákonodárství, zákonně zavedených nebo uznávaných metod stanovení mezd, kolektivních smluv mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo kombinací těchto různých prostředků.

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

Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (dále jen „Úmluva č. 111“) se spolu s Úmluvou č. 100 řadí mezi stěžejní mezinárodní smlouvy MOP, které se významně dotýkají problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích. Úmluva č. 111 byla přijata dne 25. 6. 1958 a na území tehdejší ČSSR vstoupila v platnost dne 21. 1. 1965 (publikována je pod č. 465/1990 Sb.). Úmluvou č. 111

⁵⁴ V čl. 1 Úmluvy č. 100 se pod pojmem „odměna“ rozumí „řádná, základní a minimální mzda nebo plat a vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání“.

je zakázána diskriminace⁵⁵, k níž může dojít v rámci zaměstnání a povolání⁵⁶. Oproti tomu čl. 1 odst. 2 Úmluvy č. 111 stanoví, že: „*jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci.*“ Ratifikací této úmluvy se státy zavázaly k povinnosti stanovené v čl. 2, a to „*vyhlásit a následně realizovat vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.*“ Jednotlivé způsoby zajištění uskutečnění tohoto závazku stanoví Úmluva č. 111 (např. vydáváním zákonů, podporou výchovných programů k přijetí a provádění vnitrostátní politiky v této oblasti atd.).

2.3. Rada Evropy

Dne 19. 9. 1946 Winston Churchill svou výzvou apeloval k postupnému sjednocení Evropy, která byla v té době již podruhé rozervána světovou válkou. Odezva se dostavila velice brzy poté, a to v podobě založení Rady Evropy (dále také „RE“), jejíž statut byl přijat deseti západoevropskými státy⁵⁷ v roce 1949 v Londýně a v platnost vstoupil téhož roku.⁵⁸ V současné době Radu Evropy tvoří 47 členských států a několik zemí se speciálním statutem⁵⁹. Česká republika se k Radě Evropy připojila 30. 6. 1993.

Rada Evropy je regionální organizací evropských států a působí ve všech sférách veřejného života s výjimkou obrany. Členem RE může být pouze ten „*stát, který uznává zásadu právního státu a zaručuje všem osobám pod jeho jurisdikcí dodržování lidských*

⁵⁵ Dle čl. 1 odst. 1 úmluvy č. 111 pojem „diskriminace“ zahrnuje: „*a) jakékoliv rozlišování; vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání; b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.*“

⁵⁶ Čl. 1 odst. 3 Úmluvy č. 111 pod pojmem „zaměstnání“ a „povolání“ rozumí i „*přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.*“

⁵⁷ Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Švédsko a Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

⁵⁸ ČEPELKA, Čestmír a Pavel ŠTURMA. *Mezinárodní právo veřejné*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008, xli, s. 511. ISBN 978-80-7179-728-9.

⁵⁹ Dnes je proto Rada Evropy vnímána již jako celoevropská mezinárodní organizace (dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>).

práv.⁶⁰ Jejím cílem je podporovat dosažení jednoty mezi členskými zeměmi a zefektivnit tak realizaci ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím, usnadnit jejich ekonomický i sociální pokrok, zlepšit životní podmínky a rozvíjet lidské hodnoty. Tohoto cíle má být dosaženo prostřednictvím orgánů RE⁶¹. Rada Evropy přijímá úmluvy a protokoly, které jsou závazné pouze pro státy, které je přijaly. Mezi nejvýznamnější normativní dokument bez pochyby patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta.

2.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, známa také pod názvem Evropská úmluva o lidských právech (dále jen „EÚLP“) pochází z roku 1950, kdy byla uzavřena v Římě dne 4. 11. (publikována pod č. 209/1992 Sb.). Gró úmluvy spočívá především v úpravě občanských a politických práv. Důležitý je čl. 14⁶², který stanoví, že: „*užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu*“⁶³. Negativem čl. 14 je, že zaručuje ochranu před diskriminací při výkonu práv a svobod obsažených pouze v EÚLP a jejich protokolech, a nikoliv ochranu obecnou. Tento nedostatek byl zhojen Protokolem č. 12, který zavedl neomezený zákaz diskriminace. Z textu úmluvy je zřejmé, že se podstatně inspirovala Všeobecnou deklarací lidských práv, ovšem EÚLP „*představuje*

⁶⁰ POTOČNÝ, Miroslav a ONDŘEJ Jan. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 322. ISBN 978-80-7400-398-1.

⁶¹ Výbor ministrů (skládá se z ministrů zahraničí členských států), Parlamentní shromáždění (skládá se ze zástupců zvolených nebo jmenovaných národními parlamenty členských států), Kongres místních a regionálních úřadů Evropy (zastupuje místní a regionální orgány v členských státech) a Sekretariát.

⁶² Článek 14 se týká rozsudek Evropského soudu pro lidská práva č. 57448/00 ve věci Wintersberger proti Rakousku. Soud judikoval porušení čl. 14 spolu s čl. 4 EÚLP z hlediska diskriminace mužů. „*Stěžovatel byl na seznamu porotců od r. 1971 a zůstal zapsán až do roku 2002. V letech 1971 až 1997 zasedal třikrát v porotě jako porotce nebo předseda poroty v rámci trestního řízení. V roce 1997 byl povolán znovu, ale nedostavil se a byl pokutován 240 eury. Pokutu nezaplatil a byl předvolán před soud, kde namítal, že pokuta byla diskriminační, protože byl nepřiměřeně vytížen a že ženy byly zproštěny povinnosti zasedat v porotě na rozdíl od mužů. V roce 2003 a 2004 dvakrát požádal o zproštění povinnosti, ale byl odmítnut. O rok později jeho stížnost byla akceptována, neboť se stal profesorem. Soud judikoval, že podle maltského právního řádu byla služba zasedat v porotě normální občanskou povinností ve smyslu čl. 4 odst. 3 písm. d) EÚLP. Zkoumal statistickou situaci žen a mužů, kteří byli povinni zasedat v porotě, a došel k závěru, že značný rozdíl mezi oběma skupinami nebyl objektivně a rozumně odůvodněn.*“ Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva: zákaz diskriminace. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 76. ISBN 978-80-7478-382-1.

⁶³ Těmito důvody jsou (jedná se o demonstrativní výčet): pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.

podrobnější a pokrokovější regionální úpravu ochrany lidských práv, než představují univerzální standardy přijaté v rámci OSN, zejména pokud jde o kontrolu nad jejich dodržováním“⁶⁴.

EÚLP a její protokoly vytvořily evropský systém ochrany lidských práv. K projednání stížností na porušení těchto práv byl roku 1955 ustaven Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku (dále jen „ESLP“). ESLP je oprávněn projednávat a rozhodovat spory mezi smluvními stranami a rovněž i spory mezi jednotlivcem nebo skupinou osob a smluvní stranou.⁶⁵

2.3.2. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta (dále jen „ESCH“ nebo „Charta“) je mezinárodní smlouva, která byla uzavřena v Turínu dne 12. 10. 1961 a účinnosti nabyla až v roce 1965 (publikována je pod č. 14/2000 Sb.). ESCH představuje katalog evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož tvorbě se podílela i MOP. Je rozdělena na 5 částí. První část je programová a zahrnuje výčet 19 hospodářských a sociálních práv⁶⁶, která jsou smluvní strany povinny zajistit a vytvořit podmínky pro jejich realizaci. Druhá část je obligační, neboť stanoví konkrétní povinnosti, jež mají signatáři při zajišťování jednotlivých práv z části první plnit. Část třetí se zabývá ratifikací ESCH a čtvrtá část upravuje problematiku jejího kontrolního mechanismu. Poslední část se týká způsobů aplikace Charty v mimořádných situacích (např. v době války) a jejího vztahu k vnitrostátnímu právu a jiným mezinárodním smlouvám. Unikem Charty tkví v možnosti neratifikovat ji jako celek, ale přistoupit pouze k vybraným článkům⁶⁷.

V roce 1988 byl přijat dodatkový protokol k Chartě, který rozšířil katalog práv o čtyři nové články, kdy z hlediska tématu této diplomové práce je nejdůležitější čl. 1, který obsahuje právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. V roce 1996 došlo v reakci

⁶⁴ POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, s. 113. ISBN 978-80-7400-398-1.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 41. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁶⁶ Např.: právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo zaměstnaných žen na ochranu atd.

⁶⁷ Z druhé části ESCH je vybráno 7 nejdůležitějších článků, z nichž je nutno ratifikovat alespoň 5, a kromě nich ještě další články nebo jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace zahrnovala alespoň 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců.

na sociální změny, které proběhly od doby přijetí původní ESCH, k přijetí Revidované Evropské sociální charty (dále jen „Revidovaná ESCH“), jež upravuje všechna práva garantovaná ESCH a jejími dodatkovými protokoly a navíc rozšiřuje původní katalog o dalších osm článků. Výkon všech práv stanovených v Revidované ESCH je zaručen všem bez jakékoliv diskriminace.

Kontrolní mechanismus Charty spočívá na rozdíl od EÚLP v administrativní kontrole, přičemž kontrolní mechanismus upravený v Revidované ESCH je shodný s textem původní Charty. Základem kontroly je předkládání zpráv generálnímu tajemníkovi Rady Evropy jednou za čtyři roky. Tyto zprávy následně prošetřuje Evropský výbor pro sociální práva⁶⁸. Konečnou zprávu s případnými připomínkami předkládá Výbor ministrů státům ve formě doporučení.

⁶⁸ Evropský výbor pro sociální práva je nezávislý orgán jmenovaný Výborem ministrů ze seznamu nezávislých a bezúhonných odborníků s uznávanou odbornou způsobilostí v mezinárodních sociálních záležitostech.

3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v evropském právu

Pojem evropské právo reflektuje vývoj evropské integrace od založení Evropského společenství uhlí a oceli (dále jen „ESUO“) až do Lisabonské smlouvy. Evropské právo primárně vzniklo jako regionální právo tří společenství, kterými jsou ESUO, Evropské hospodářské společenství (dále jen „EHS“) a Evropské společenství pro atomovou energii (dále jen „Euratom“), a tato společenství ve svém celku utvořila Evropská společenství (dále jen „ES“ nebo „Společenství“).⁶⁹ Ovšem otázky pracovního práva a práva sociálního zabezpečení nehrály v první etapě existence Evropských společenství žádnou významnou roli. ES byla hospodářskými, nikoliv sociálními společenstvími. V důsledku přijetí Maastrichtské smlouvy v roce 1993 se pak evropské právo stalo jakýmsi mezičlánkem mezi vnitrostátním a mezinárodním právem.⁷⁰

Po ratifikaci a následném nabytí platnosti Lisabonské smlouvy dne 1. 12. 2009 (přijata byla dne 13. 12. 2007) jsou ES nahrazena Evropskou unií⁷¹ (dále jen „EU“ nebo „Unie“), která získala právní subjektivitu v mezinárodních i vnitrostátních vztazích. Tímto aktem byla zrušena pilířová struktura evropského práva a rovněž zaniklo jeho rozlišování na právo komunitární⁷² a právo unijní. Dnes se tedy užívá pouze označení „právo EU“, „unijní právo“ nebo v užším smyslu „evropské právo“. Výjimku představují právní normy upravující společné bezpečnostní a zahraniční politiky, které si do jisté míry zachovaly povahu norem mezinárodního práva veřejného a jejich

⁶⁹ ESUO bylo založeno na základě Smlouvy o založení Evropského společenství uhlí a oceli v roce 1951 – toto datum je také považováno za počátek vývoje Evropské unie. V roce 1957 byly přijaty dvě tzv. Římské smlouvy (Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství a Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii). Zakládací smlouvy všech tří společenství vytvořily evropské právo jako nadstátní právní systém, tj. evropský právní řád. Roku 1967 došlo ke sloučení orgánů ESUO, EHS a Euratomu, a to přijetím Smlouvy o jednotných orgánech Evropských společenství, a vzniklo ES.

⁷⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 85. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷¹ Evropská unie je regionální organizací, která v současné době sdružuje celkem 28 členských států (Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království, Španělsko, Švédsko).

⁷² „Komunitární právo pokrývalo vztahy v oblasti někdejšího prvního pilíře a odvozovalo se především od právní subjektivity ES, tedy prvního pilíře. Komunitární právo, na rozdíl od zbylé části práva Unie druhého a třetího pilíře, bylo ve značném rozsahu bezprostředně aplikovatelné a bylo považováno za svébytný autonomní systém, odlišný od práva mezinárodního či vnitrostátního (26/62 van Gend en Loos). Naopak právo zbývajících dvou pilířů mělo blíže k mezinárodnímu právu veřejnému.“ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Irena PELIKÁNOVÁ, Tereza KUNERTOVIČOVÁ, Lenka PÍTROVÁ, Martin SMOLEK, Jiří MALENOVSKÝ, Filip KŘEPELKA a David SEHNÁLEK. *Právo Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013, s. 55. ISBN 978-80-87576-53-3.

dodržování členskými státy nepodléhá soudní kontrole. Od roku 2009 tak lze v rámci evropského práva rozlišovat mezi právním systémem EU a dnes jediného zbývajícím evropského společenství Euratomu, a tedy i rozeznávat právo EU a právo Euratomu. S ohledem na prameny práva a hierarchizaci právních norem podle jejich právní síly je evropské právo děleno na primární, sekundární a příp. terciární právo.⁷³

3.1. Primární právo EU

Primární právo je jednou ze dvou základních složek systému unijního práva a dá se říci, že je považováno za „ústavní právo EU“, neboť z hlediska hierarchického uspořádání evropského práva má primární právo nadřazené postavení. Jde o soubor pramenů unijního práva, který má vyšší právní sílu než právo sekundární. Primární právo EU je tvořeno zakládacemi smlouvami, přístupovými akty, neboli smlouvami o přistoupení, a obecnými právními zásadami evropského práva.

Pod pojmem zakládací akty rozumíme ty smlouvy, jimiž byla založena jednotlivá evropská společenství. ESUO bylo založeno Smlouvou o ESUO (tzv. Pařížská smlouva) z roku 1951 (platná od roku 1952), která byla uzavřena na 50 let a její platnost vypršela v roce 2002. V roce 1957 byly přijaty tzv. Římské smlouvy (Smlouva o EHS a Smlouva o Euratomu). Roku 1967 prostřednictvím tzv. Bruselské smlouvy došlo ke sloučení orgánů tří předchozích společenství (ESUO, EHS, Euratomu). Mezi zakládací smlouvy dále řadíme Jednotný evropský akt z roku 1986 (platnost 1987), Smlouvu o EU (Maastrichtská smlouva) z roku 1992 (platnost 1993), Amsterodamská smlouva z roku 1997 (platnost 1999), Niceská smlouva z roku 2001 (platnost 2003) a Lisabonská smlouva z roku 2007, přičemž tyto smlouvy mění zakládací akty. Evropská unie tak na základě těchto smluv existuje v podobě, v jaké ji známe dnes. Smlouva o EHS (od roku 1993 nazývána jako Smlouva o založení ES – dále jen „Smlouva o ES“ nebo „SES“) existuje od roku 2009 pod názvem Smlouva o fungování EU (dále jen „SFEU“) a spolu se Smlouvou o EU (dále jen „SEU“) tvoří základní kámen práva EU.

⁷³ TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 5. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, xlii, s. 37 - 38. ISBN 978-80-7400-546-6.

Co se týče přístupových smluv, ty jsou uzavírány mezi stávajícími členy EU a nově přistoupivšími státy. Pro Českou republiku má zásadní význam Smlouva o přistoupení ČR k EU publikovaná pod č. 44/2004 Sb. m. s. Jedná se o mezinárodní smlouvu dle čl. 10a Ústavy ČR, na základě které byly některé pravomoci státních orgánů přeneseny na EU, resp. na její orgány. Právě v tomto přenesení některých výsostných práv členských států na EU spatřuje většina jejich ústavních soudů základ platnosti primárního a sekundárního unijního práva.

3.1.1. Jednotný evropský akt

Jednotným evropským aktem byla změněna Smlouva o EHS, přičemž hlavním cílem tohoto dokumentu bylo více prohloubit evropskou integraci v oblasti tržních svobod, a to vytvořením vnitřního trhu, který je dle Jednotného evropského aktu definován jako prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Jeho prostřednictvím tak mělo být dosaženo efektivnějšího odstranění bariér společného trhu a zároveň posílení pravomocí orgánů Společenství v rámci sekundárního práva. Pro tuto smlouvu je také charakteristické to, že rozšířila působnost EHS o nově zaměřené politiky, konkrétně o hospodářskou a sociální soudržnost.⁷⁴

3.1.2. Maastrichtská smlouva

Čeho nebylo dosaženo Jednotným evropským aktem, to se podařilo díky přijetí Maastrichtské smlouvy (SEU) na zasedání Evropské rady v Nizozemském Maastrichtu, které probíhalo ve dnech 9. – 11. 12. 1992 (v platnost vstoupila dne 1. 11. 1993). SEU představuje další významný stupeň integrace členských států EU, kdy velký přínos znamenala kodifikace II. a III. pilíře evropského práva, regulujících společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a spolupráci ve věcech justice a vnitra v trestních věcech, a dosavadní právní úprava utvořila I. pilíř. Základní změnu, kterou SEU přinesla tak bylo vytvoření Evropské unie s třípilířovou strukturou. To ovšem neznamená, že EU s platností této smlouvy nahradila ES - pouze je doplnila, neboť EU

⁷⁴ TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. Evropské právo. 5. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, xlii, s. 17. ISBN 978-80-7400-546-6.

získala právní subjektivitu a stala se právní nástupkyní ES až ratifikací Lisabonské smlouvy. V rámci I. pilíře došlo také nově k zakotvení právní úpravy hospodářské a měnové unie. „*Systém Maastrichtské smlouvy pokračoval též v dosavadním vývoji diskusí o sociální politice.*“⁷⁵ Součástí Maastrichtské smlouvy je Protokol o sociální politice, který odkazuje na Dohodu o sociální politice, jež představuje prostředek k rychlejší integraci v rámci sociální unie mezi jejími smluvními stranami (tzn. členské státy EU s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska). Tato dohoda mimo jiné vymezuje potřebu zaměřit pozornost smluvních stran „*i na zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek a rovnost mužů a žen na pracovním trhu.*“⁷⁶

3.1.3. Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva je výsledkem mezivládní konference v Turíně konané v roce 1996. V platnost vstoupila dne 1. 5. 1999. Jedná se o třetí ze smluv, které novelizují zakládací smlouvy ES a EU. Hlavním přínosem této smlouvy bylo vytvoření tzv. prostoru svobody, bezpečnosti a práva. V jejím důsledku dochází ke komunitarizaci některých oblastí, kdy jsou tyto převedeny z II. pilíře do pilíře I. Nově Amsterodamská smlouva zavádí princip tzv. posílené (užší) spolupráce, díky níž mohou některé členské státy EU v rámci procesu integrace postupovat mnohem rychleji ve vymezených oblastech, než tomu bylo doposud. Toho lze dosáhnout po předchozím formalizování užší spolupráce mezi konkrétními členskými státy. Účelem principu posílené spolupráce je, aby pomaleji postupující státy nebrzdily integrační proces na úkor ostatních, rychlejších. Dalším pozitivem přijetí Amsterodamské smlouvy bylo zapojení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska do společné sociální politiky Společenství, a to přistoupením k protokolu č. 14 o sociální politice. Tím se zároveň Dohoda o sociální politice stala integrální součástí komunitárního práva.

Stěžejním přínosem Amsterodamské smlouvy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je pak povýšení principu rovnoprávnosti pohlaví mezi hlavní cíle

⁷⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 98. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁶ TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. Evropské právo. 5. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, xlii, s. 37 - 38. ISBN 978-80-7400-546-6.

Společenství, jež jsou vytyčené ve Smlouvě o založení ES. Konkrétně jde o čl. 2, který zakotvuje podporu rovného zacházení s muži i ženami a dále čl. 3 odst. 2, který stanoví povinnost Společenství usilovat o odstraňování nerovností a podporovat rovné zacházení vůči oběma pohlavím. Nadto byla Smlouva o ES doplněna o čl. 118 a 119, na jejichž základě má být v rámci Společenství zlepšena a podpořena činnost států, co se týče rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovnocenného zacházení na pracovištích, a v rámci pracovněprávních vztahů má být zajištěn princip stejné odměny za stejnou práci bez ohledu na pohlaví. Odstavec 4 čl. 119 dále napomohl k rovnoměrnějšímu zastoupení obou pohlaví v určité pracovní sféře, kde tomu dosud tak nebylo.⁷⁷

3.1.4. Niceská smlouva

Niceská smlouva vstoupila v platnost dne 1. 2. 2003 a byla sjednána zejména za účelem změny zakládacích smluv (Smlouvy o ES a SEU). Příčinou bylo očekávané přistoupení zemí střední a východní Evropy, Kypru a Malty do EU. Niceská smlouva se tak snažila dovršit proces integrace zahájený již Amsterodamskou smlouvou. Niceská smlouva zejména umožnila reformu unijních orgánů, které byly původně koncipovány pouze pro potřeby prvních šesti zakládajících členů Společenství.⁷⁸

Tento dokument přinesl dílčí změnu také v sociální oblasti, jedná se například o sociální zabezpečení, sociální ochranu pracovníků, ochranu pracovníků při skončení pracovního poměru a další. Významnější dopad pro tuto oblast však představovalo přijetí Charty základních práv EU a Evropské sociální agendy v Nice v roce 2000 v rámci přípravných jednání Niceské smlouvy.

3.1.5. Charta základních práv EU

Charta základních práv EU se nechala inspirovat především EÚLP a ESCH. Vůdčí idejí této charty je zachování důstojnosti člověka, které je přiznána nejvyšší

⁷⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 99 - 100. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁸ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Irena PELIKÁNOVÁ, Tereza KUNERTO VÁ, Lenka PÍTROVÁ, Martin SMOLEK, Jiří MALENOVSKÝ, Filip KŘEPELKA a David SEHNÁLEK. Právo Evropské unie. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013, s. 51. ISBN 978-80-87576-53-3.

hodnota a současně ji tato charta považuje za základ ochrany lidských práv proti nepřiměřeným zásahům. Charta základních práv EU je prvním dokumentem Společenství, jež obsahuje politická i sociální práva zároveň.⁷⁹ Pokud se zaměříme pouze na problematiku diskriminace, pak zásadní význam v této oblasti má III. kapitola Charty základních práv EU pojmenovaná „Rovnost“, konkrétně čl. 20, 21 a 23. Čl. 20 stanoví, že: „*Před zákonem jsou si všichni lidé rovni.*“ V čl. 21 nalezneme úpravu ochrany před diskriminací, doslova odst. 1 zní: „*Je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického a sociálního původu, geneticky daných vlastností, jazyka, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, postižení, věku či sexuální orientace.*“ Odstavec 2 čl. 21 pak zakazuje diskriminaci na území Společenství či Unie z důvodu národnosti. Rovnost mužů a žen je pak upravena v článku 23. Tento článek deklaruje zajištění rovnosti pohlaví ve všech možných směrech. Negativem ovšem je chybějící regulace, která by umožňovala přijmout určitá opatření ke zvýšení standardu pro menšinově zastoupené pohlaví v rámci specifické profesní oblasti, čímž by se kompenzovalo nízké procento zastoupení daného pohlaví na konkrétním pracovním trhu. Prostřednictvím čl. 47 je pak umožněno dotčeným osobám domoci se ochrany před porušením práv a svobod chráněných právem EU u soudního orgánu. Charta základních práv EU byla díky svému významu a i přes svou právní nezávaznost nakonec zařazena i do Lisabonské smlouvy, kdy na základě čl. 6 SEU byla začleněna do primárního práva jako Listina základních práv EU.

3.1.6. Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva, podepsaná dne 13. 12. 2007, představuje další revizní akt zakládacích smluv, jímž navíc byly tyto smlouvy i přejmenovány. Toto řešení bylo přijato po ztroskotání snahy ratifikovat Smlouvu o Ústavě pro Evropu, podepsané v Římě dne 29. 10. 2004. Oproti Smlouvě o Ústavě pro Evropu opouští úmysl sloučit zakládací smlouvy v jednu. V platnost vešla v roce 2009 až po její ratifikaci posledním členským státem, kterým byla právě Česká republika. Jak již je zmíněno v kapitole 3., Lisabonskou smlouvou získala EU právní subjektivitu, přičemž ES zanikla Euratom

⁷⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 101. ISBN 978-80-7380-277-6.

zůstal nedotčen) a zároveň přestala existovat pilířová struktura evropského práva. „*Lisabonská smlouva nepochybně zmírňuje demokratický deficit unijní normotvorby, zejména posílením úlohy vnitrostátních parlamentů.*“⁸⁰ To se projevuje i v našem právním řádu v čl. 10b Ústavy ČR, který umožňuje Parlamentu ČR získávat informace o „*otázkách souvisejících se závazky vyplývajícími z členství České republiky v mezinárodní organizaci nebo instituci uvedené v čl. 10a*“ prostřednictvím vlády. Jednotlivé zákonodárné sbory členských států EU tak mají možnost předložit legislativním orgánům Unie⁸¹ svá odůvodněná stanoviska k připravovaným návrhům legislativních aktů unijního práva z hlediska jeho souladu se zásadou subsidiarity.

Důležitá z hlediska rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou ustanovení SFEU, mezi nimi zejména pak čl. 8 hlavy II SFEU, který stanoví, že: „*Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*“ Rovnost obou pohlaví zaručuje i čl. 153, a to na pracovišti i v rámci přístupu k povolání, a čl. 157 se týká nediskriminačního odměňování za práci. Zákaz diskriminace je zakotven v části druhé čl. 18 SFEU, který konkrétně zakazuje diskriminaci na základě státní příslušnosti. Čl. 45 SFEU stanoví, že: „*Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“ Výchozím bodem pro vymezení a provádění veškerých politik EU, jakož i její ostatní činnosti, je pak čl. 10 SFEU, který ukládá Unii povinnost bojovat proti jakékoliv diskriminaci, ať už k ní dochází z důvodu pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. K prosazení tohoto ustanovení v případě jeho porušení je ve SFEU zakotven čl. 19, jenž umožňuje Radě EU zvláštním legislativním postupem přijmout jednomyslně potřebná opatření.

⁸⁰ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Irena PELIKÁNOVÁ, Tereza KUNERTO VÁ, Lenka PÍTROVÁ, Martin SMOLEK, Jiří MALENOVSKÝ, Filip KŘEPELKA a David SEHNÁLEK. Právo Evropské unie. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013, s. 51. ISBN 978-80-87576-53-3.

⁸¹ Do tvorby právních předpisů jsou zapojeny zejména 3 orgány: Evropský parlament, Evropská komise a Rada EU.

3.2. Sekundární právo EU

Jak je již zmíněno v předcházející podkapitole, sekundární právo je jakýmsi nižším stupněm práva EU, a tudíž je utvářeno na základě práva primárního, s nímž musí být zároveň v souladu, ať už se jedná o hledisko obsahové (materiální) či procesní (formální). Sekundární, neboli odvozené akty tak vznikají na základě práva primárního zásadně *secundum et intra legem*. Odborná literatura⁸² rozlišuje mezi typickými (nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska) a atypickými (např. opatření) právními akty, přičemž typické sekundární právní akty dále dělíme na závazné (nařízení, směrnice a rozhodnutí) a nezávazné (doporučení a stanoviska).

Nařízení plní funkci právního normativního aktu. Je obecně závazné (to znamená, že může být závazné pro všechny členské státy EU, subjekty vnitrostátního práva i pro orgány EU – tedy *erga omnes*), přímo použitelné (není nutná transpozice do vnitrostátního práva) a má zpravidla přímý účinek (jednotlivci se mohou domáhat ochrany u příslušného vnitrostátního orgánu přímo), přičemž tento může být vertikální nebo horizontální.⁸³ V případě shodné právní úpravy obsažené ve vnitrostátním zákoně stejně jako v nařízení, má aplikační přednost nařízení.

Směrnice je určitým harmonizačním nástrojem unijního práva, kterým orgány EU vytyčí cíle, které mají být členskými státy prostřednictvím transpozice, resp. implementace směrnice splněny, a to za účelem sjednocení právní regulace jednotlivých států EU. Volba formy a prostředků, kterými má být daný cíl dosažen, je však ponechán zcela na vůli příslušného vnitrostátního orgánu. Právě směrnice jsou hlavním nástrojem sbližování pracovního práva jednotlivých členských států, a proto se v následující podkapitole zaměřím právě na ty nejvýznamnější, týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, konkrétně na Směrnici Rady ES č. 75/117, č. 76/207, č. 97/08, č. 96/34, č. 2004/113, č. 92/85, č. 2000/78 a Směrnici Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54.

⁸² TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. Evropské právo. 5. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, xlii, s. 200. ISBN 978-80-7400-546-6.

⁸³ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Irena PELIKÁNOVÁ, Tereza KUNERTOVIČ, Lenka PÍTROVÁ, Martin SMOLEK, Jiří MALENOVSKÝ, Filip KŘEPELKA a David SEHNÁLEK. *Právo Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013, s. 109. ISBN 978-80-87576-53-3.

Rozhodnutí je dle čl. 288 SFEU závazné v celém rozsahu, a pokud jsou v něm uvedeni ti, jichž se týká, pak je závazné pouze pro ně. Z hlediska aplikovatelnosti je rozhodnutí závazným právním aktem podobající se nařízení.

Doporučení a stanoviska mají být i přes svou právní nezávaznost respektována svými adresáty nebo by alespoň měla být, neboť toto není nijak právně vynutitelné.

3.2.1. Antidiskriminační směrnice práva ES a práva EU

Směrnice Rady ES č. 75/117 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen (dále jen „Směrnice č. 75/117 EHS“), doplňuje výše zmíněný čl. 119 Smlouvy o ES (pozdější čl. 141 Smlouvy o ES a nyní čl. 157 SFEU). Princip rovnocenného odměňování za stejnou práci byl uveden poprvé v život dnem 1. 1. 1962 (s výjimkou Dánska, Spojeného království a Irska – zde ode dne 1. 1. 1973), ovšem následovaly aplikační problémy, a to byl důvod pro přijetí Směrnice č. 75/117 EHS. Jak vyplývá z jejího názvu, je založena na zásadě stejného odměňování⁸⁴ bez ohledu na pohlaví dotčené osoby vykonávající stejnou či rovnocennou práci, což vede k odstranění veškeré diskriminace týkající se této otázky, a současně se veškerá ustanovení kolektivních smluv, která jsou s touto zásadou v rozporu, stávají neplatnými. Pro případ porušení tohoto zákazu diskriminace garantuje směrnice osobám ochranu poskytovanou prostřednictvím soudních orgánů daného členského státu. Nehledě na tuto směrnici, realita odměňování zůstává stále dosti diskriminační, a to nejen v České republice, ale ve většině členských zemí EU, přičemž statistiky hovoří dlouhodobě o odměnách pro ženy za práci stejné hodnoty nižších o 20 – 25 %.

Směrnice Rady ES č. 76/207 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky (dále jen „Směrnice č. 76/207 EHS“), prosazuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace po celou dobu trvání pracovního poměru. Jejím účelem je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o zaměstnávání, kariérní růst,

⁸⁴ Pod pojmem odměna Směrnice č. 76/207 EHS chápá „obvyklou základní či minimální mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.“ Vychází tedy z čl. 157 odst. 2 SFEU.

odborné vzdělávání, pracovní podmínky a sociální zabezpečení. Výjimku z toho představuje odst. 2 čl. 2, který zní: „*touto směrnici není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek*“.⁸⁵ V důsledku přijetí Směrnice č. 76/207 EHS byly země EU nuceny zrušit veškeré právní a správní předpisy, které byly v rozporu se zásadou rovného zacházení. Dále mohou být na základě této směrnice měněna nebo prohlášena za neplatná ta ustanovení pracovních smluv, vnitřních předpisů a předpisů o postavení svobodných povolání, jež nejsou s danou zásadou v souladu. Každý má pak právo se domáhat soudní cestou svého práva na rovné zacházení.

Prostřednictvím Směrnice Rady č. 2010/18 EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se Směrnice Rady č. 96/34 ES, došlo k promítnutí čl. 155 SFEU⁸⁶ (bývalý čl. 139 Smlouvy o ES) do sekundárního práva. Dle revidované rámcové smlouvy, která je přílohou této směrnice, je právo na rodičovskou dovolenou individuálním právem pracujících otců, matek i osob, které dítě (ne starší osmi let) převzaly do péče, přičemž toto právo by mělo být nepřenosné. Konkrétní podmínky přiznání rodičovské dovolené stanoví jednotlivé předpisy, příp. kolektivní smlouvy členských států EU. Dle ustanovení 5 rámcové dohody: „*Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.*“

Problematiku důkazního břemene v diskriminačních případech řeší Směrnice Rady ES č. 97/80 ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (dále jen „Směrnice č. 97/80 ES“). Tato směrnice se týká případů, na něž se vztahuje čl. 157 SFEU a Směrnice č. 75/117 EHS, č. 76/207 EHS a č. 92/85 EHS.

⁸⁵ Viz podkapitola 3.3. Judikatura Soudního dvora EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace - rozsudky ESD C-285/98: *Tanja Kreil v. Spolková republika Německo*, C-273/97: *Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu*.

⁸⁶ Odst. 1 „*Pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Unie vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod.*“

Odst. 2 „*Dohody uzavřené na úrovni Unie se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států, nebo v záležitostech týkajících se článku 153 rozhodnutím Rady na návrh Komise na základě společné žádosti smluvních stran. Evropský parlament je o tom informován. Rada rozhoduje jednomyslně, pokud dotyčná dohoda obsahuje jedno nebo více ustanovení vztahujících se k některé z oblastí, v nichž je na základě čl. 153 odst. 2 vyžadována jednomyslnost.*“

Dle čl. 2 odst. 1 „(...) se zásadou rovného zacházení rozumí neexistence jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, ani přímé, ani nepřímé⁸⁷.“ Na základě této směrnice bylo přeneseno břemeno důkazní na stranu žalovanou. Toto pravidlo se uplatní ovšem jen tehdy, jestliže byly před soudem žalobcem uvedeny skutečnosti, z nichž lze dovodit, že skutečně ze strany žalovaného došlo k diskriminačnímu jednání. Je pak povinností jednotlivých členských zemí upravit právní předpisy tak, aby odpovídaly požadavkům dané směrnice, ale zároveň to nebrání tomu, aby přijaly určitá opatření příznivější pro žalobce (čl. 4 směrnice). Transpozice, resp. implementace směrnice ovšem nemůže vést ke zmenšení již dosaženého standardu úrovně ochrany zaměstnanců v dané oblasti.

Mezi další směrnice upravující zákaz diskriminace řadíme Směrnicí Rady ES č. 2004/113 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, kdy její hlavní přínos spočívá v zavedení rovnosti pohlaví při uzavírání pojistných smluv, resp. při výpočtu výše pojistného. Dále Směrnice Rady ES č. 92/85 EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících, je legislativním unijním aktem regulujícím pozitivní diskriminaci v názvu směrnice uvedené skupiny žen. Důležitým přínosem této směrnice je stanovení zákazu jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s těmito ženami a rovněž garance minimálně 14 týdenní mateřské dovolené.

Směrnice Rady ES č. 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, byla přijata za účelem boje proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání a zavedení zásady rovného zacházení ve všech zemích EU (dle čl. 1). Na druhé straně tato směrnice také umožňuje členskému státu odchýlit se od zásady rovného zacházení, pokud je to podepřeno legitimním důvodem. Tyto odchylky jsou stanoveny v jednotlivých článcích směrnice. Mimo to z úpravy obsažené v této směrnici vychází i SD EU ve svém rozsudku C-303/06: *S. Coleman vs. Attridge Law a Steve Law* ze dne 17. 7. 2008, v němž konstatoval, že Směrnice Rady

⁸⁷ Čl. 2 odst. 2 Směrnice č. 97/80 ES stanoví, že „(...) dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodňují podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví.“

č. 2000/78 ES nechrání pouze osoby se zdravotním postižením, ale chrání také zaměstnance, který byl vystaven diskriminaci na základě zdravotního postižení svého dítěte. Jde o případ tzv. odvození diskriminace, která je definována jako neoprávněné nerovné zacházení z důvodu úzkého vztahu s osobou charakterizovanou zakázaným diskriminačním důvodem. Odvozená diskriminace spadá pod diskriminaci přímou.

Jak je vidět, úprava rovnosti a nediskriminace je v rámci sekundárního práva značně neucelená. To bylo důvodem pro přijetí Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, jejímž prostřednictvím byla dosavadní unijní právní úprava týkající se této problematiky sjednocena, a to s ohledem na dosavadní judikaturu SD EU. Východiskem pro tuto směrnici byly Směrnice č. 75/117 EHS, č. 76/207 EHS, č. 2002/73 ES, č. 97/80 ES, č. 86/378 EHS a č. 96/97 ES.⁸⁸

3.3. Judikatura Soudního dvora EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace

V EU se, stejně jako je tomu v jejích jednotlivých členských státech, uplatňuje princip dělby moci, kde soudní moc vykonává právě SD EU (dříve nazývaný ESD). Původně měla ES společný jeden univerzální soudní orgán, a to Soudní dvůr založený Smlouvou o ESUO a tzv. Bruselskou smlouvou roku 1952. V současnosti je pojem SD EU používán jako souhrnné označení pro tři unijní soudy, kterými jsou Soudní dvůr, Tribunál a Soud pro veřejnou službu, jejich sídlem je Lucemburk. Úkolem SD EU jako celku je zajištění souladu judikatury vnitrostátních soudů členských zemí s právem EU a rovněž jednotný výklad a aplikace unijního práva států EU. V této kapitole se dále zaměřím na vybraná rozhodnutí SD EU, která se zabývají otázkou diskriminace, příp. rovného zacházení.

První judikát č. 14/83 ve věci *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein – Westfalen* se vztahuje na Směrnici č. 76/207 EHS zmíněnou v předchozí kapitole. Skutkový stav případu: V roce 1982 se konalo výběrové řízení na dvě místa

⁸⁸ FOREJTOVÁ, Monika. Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 104. ISBN 978-80-7380-475-6.

sociálních pracovníků v nápravném zařízení, o něž se ucházely mimo jiných i Sabine von Colson a Elisabeth Kamann. Na tato místa ovšem byli přijati muži. Obě ženy podaly žalobu na určení, zda důvodem jejich nepřijetí bylo jejich pohlaví. Vnitrostátní soud jim dal za pravdu, ovšem jimi požadovanou kompenzaci (přijetí do pracovního poměru nebo náhradu škody) považoval za nemožnou přiznat, proto raději požádal o vyřešení předběžné otázky tehdejší ESD. ESD judikoval, že Směrnice č. 76/207 EHS nestanoví žádnou konkrétní sankci za diskriminační jednání na základě pohlaví a ponechává volbu prostředků nápravy na vnitrostátní právní úpravě, ovšem s tím, že pokud právní řád členského státu umožňuje uložení sankce v takovém případě, pak musí být přiměřená a dostatečně účinná ve vztahu k zakázanému jednání. Podle ESD tak „*vnitrostátnímu soudu přísluší právo vykládat a uplatňovat právní předpisy přijaté za účelem provádění směrnice v souladu s požadavky komunitárního práva, v míře, ve které mu vnitrostátní právo poskytuje prostor k vlastnímu uvážení.*“⁸⁹

Rozsudek C-32/93: *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd.* se zabývá diskriminací z důvodu těhotenství. Šlo o případ paní Carole L. Webb, která byla přijata u firmy EMO Air Cargo (UK) Ltd. jako náhradnice za zaměstnankyni po dobu její mateřské dovolené, přičemž ovšem pracovní poměr s paní Webb byl uzavřen na dobu neurčitou s tím, že po návratu oné zaměstnankyně do zaměstnání bude paní Webb vykonávat jinou práci. V době přijetí do zaměstnání pí. Webb netušila, že je těhotná. Zjistila to až o dva týdny později, ovšem zaměstnavatel jí z tohoto důvodu dal písemnou výpověď z pracovního poměru s tím, že pí. Webb věděla, že je přijímána jako náhrada za jinou těhotnou pracovníci. ESD na základě tohoto případu rozhodl, že „*propuštění pracovnice z důvodu jejího těhotenství představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, a to z důvodu nebezpečí, že by případné propuštění mohlo poznamenat fyzický i psychický stav těhotných pracovník, rodiček a kojících matek, včetně vážného nebezpečí, že by mohlo těhotenství pracovníci přivést k dobrovolnému přerušení těhotenství, což je rovněž důvodem pro zvláštní ochranu žen stanovenou komunitárním právem pro období těhotenství až do konce mateřské dovolené.*“⁹⁰

⁸⁹ PIPKOVÁ, Hana, Jan MALÍŘ a Jiří GRYGAR. Vybrané komentované rozsudky soudního dvora Evropských společenství. 1. vyd. Praha: Justiční akademie ČR, 2004, s. 125.

⁹⁰ PIPKOVÁ, Hana, Jan MALÍŘ a Jiří GRYGAR. Vybrané komentované rozsudky soudního dvora Evropských společenství. 1. vyd. Praha: Justiční akademie ČR, 2004, s. 132.

Na kauzu ve věci paní Webb navazuje další judikát ESD C-177/88: *Elisabeth Johanna Dekker v. VJV-Centrum*. Skutkovou podstatou případu bylo, že E. Dekker nebyla jmenována na místo instruktorky výcvikového centra pro mladistvé společnosti VJV-Centrum, přestože ji výbor VJV-Centra doporučil jako nejlepší kandidátku na pracovní pozici řídicímu orgánu. Důvodem pro nejmenování E. Dekker bylo její těhotenství, a s tím pro VJV-Centrum související finanční ztráta. Významný přínos představuje vyřešení předběžné otázky předložené ESD, který konstatoval stejně jako v kauze Webb v. EMO Air Cargo (viz výše), že ze strany VJV-Centra se jednalo o přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť pouze ženu lze nepřijmout na pracovní pozici z důvodu těhotenství, a ani finanční důvody neospravedlňují zakázané konání dle Směrnice č. 76/207 EHS. Dále z případu vyplývá, že pokud je konkrétní osoba (žena či muž) nejvhodnějším kandidátem, nemůže být její pohlaví, a v případě ženy ani její těhotenství, důvodem pro odmítnutí. Za přímou diskriminaci se ovšem rovněž považuje i nepřijatelné zvýhodnění jednoho pohlaví na úkor druhého, což řeší následující případ *Kalanke*.

Podstata případu C-450/1993: *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, spočívala v neslučitelnosti vnitrostátního předpisu s ustanovením čl. 2 odst. 4 Směrnice č. 76/207, týkajícím se pozitivních opatření k dorovnání nerovného postavení žen a mužů v zaměstnání. Šlo o to, že pan Kalanke, jako jeden ze dvou kandidátů postoupivších do užšího výběrového řízení, nebyl přijat na post ředitele oddělení v Bremen Parks Department a namísto něj byla vybrána kandidátka – žena, a to pouze z důvodu nízkého počtu zastoupení ženského pohlaví v dané společnosti. Tuto praxi totiž zakládal zákon spolkové země Brémy, a sice že v případě stejné kvalifikace kandidátů různého pohlaví na jeden pracovní post má být automaticky dána přednost ženě. Dané ustanovení zákona proto shledal ESD jako rozporné se Směrnicí č. 76/207 EHS, jež zakládá diskriminaci mužů a straní ženám, a to i přes případné nízké procento žen pracujících v daném oboru. Tento restriktivní výklad pojmu zákazu diskriminace ESD byl ze strany mnoha členských států kritizován, což bylo také důvodem ke změně čl. 141 (bývalý čl. 119) SES.⁹¹

⁹¹ Konkrétně byl čl. 141 (dnešní čl. 157 SFEU) rozšířen o odst. 4, který zní: „S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“

Téměř totožná situace byla ESD řešena v případě *C-409/95: Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen* s tím rozdílem, že vnitrostátní právní předpis v tomto případě nebyl shledán, jako norma umožňující diskriminaci při obsazování vyšších postů v rámci zaměstnání, neboť dané vnitrostátní ustanovení obsahovalo ochrannou klauzuli o tom, že ženám nebude dána přednost při povýšení, pokud „*zvláštní důvody hovoří ve prospěch mužského kandidáta.*“⁹² V případě kvalifikační rovnosti kandidátů zůstává zachováno objektivní hodnocení. Pokud ovšem v konkrétní oblasti vyšších kariérních pracovních pozic je statisticky početnější zastoupení mužského pohlaví, pak v případě shodné kvalifikace kandidátů má být dána přednost příslušnici ženského pohlaví. Taková praxe není v rozporu s čl. 2 odst. 4 Směrnice č. 76/207 EHS. ESD zde tak vyjádřil opačný názor oproti případu *Kalanke*. Názor ESD vyjádřený v rozsudku *Marschall* ovšem neospravedlňuje automatické upřednostňování žen oproti mužům v přístupu k zaměstnání. Taková praxe je možná pouze za podmínky, že na straně uchazeče – muže, není dána žádná specifická vlastnost, která by jej ve výběrovém řízení zvýhodňovala ve srovnání se uchazečkami - ženami.

Soudní případ *C-285/98: Tanja Kreil v. Spolková republika Německo* (dále jen „SRN“). Skutkový stav: Tanja Kreil, vyučená elektrotechnička, nebyla z důvodu svého pohlaví přijata do vojenské jednotky Bundeswehru. Příslušný zákon SRN totiž zakazoval službu žen se zbraní v ruce. T. Kreil proto podala žalobu ke správnímu soudu v Hannoveru, který následně podal předběžnou otázku k ESD, zda je dané ustanovení zákona diskriminační. ESD judikoval, že podobně jako v případě *Sirdar*⁹³ je i zde nutné zkoumat, zda jsou v konkrétním případě pro nepřijetí ženy do ozbrojeného sboru dány

⁹² ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 137. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁹³ *C-273/97: Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irsku)*. Skutkový stav: paní Sirdar byla příslušnicí britských ozbrojených sil jako šéfkuchařka. Po propuštění ze zaměstnání jí bylo nabídnuto místo kuchařky u bojové jednotky královské námořní pěchoty. Tato nabídka však byla stažena, protože dané místo bylo možné obsadit pouze příslušníkem mužského pohlaví, v čemž paní Sirdar spatřovala protiprávnost a podala žalobu. ESD se případem zabýval a ve svém rozsudku vyjádřil, že je věci členského státu učinit vhodná opatření pro zajištění a udržení veřejné bezpečnosti státu na základě Smlouvy o ES. Dle čl. 2 odst. 2 Směrnice č. 76/207 EHS jsou členské země zmocněny k vyjmutí určitých specifických povolání z její působnosti, a to pokud pro výkon daného povolání jsou nezbytné typické rysy a či psychické nebo fyziologické předpoklady jednoho pohlaví. Zároveň je však nutné, aby ono opatření členského státu bylo v souladu se zásadou proporcionality, tudíž nesmí přesahovat, co je třeba k dosažení sledovaného cíle. Nepřijetí p. Sirdar na základě jejího pohlaví tak splňuje tuto výjimku, zejména protože bojové jednotky královské námořní pěchoty se výrazně odlišují od zbylých britských armádních sborů, neboť zasahují přednostně v první linii, a tak není výjimkou, že se bojových akcí účastní i kuchařský personál. Umístění ženy v takovémto útvaru proto není žádoucí.

důvody spočívající v zachování veřejné bezpečnosti (zásada přiměřenosti). Bylo shledáno, že předmětné ustanovení německého zákona není výjimečné a platí obecně pro všechny ozbrojené sbory SRN a z toho lze dovodit, že není v souladu s čl. 2 odst. 2 Směrnice č. 76/207 EHS. Takovéto vyloučení žen nelze ospravedlnit a je považováno za diskriminující, ačkoliv je daný přístup odůvodněn zvýšenou ochranou zdraví ženy.

Mezi výše uvedené soudní judikáty ESD, později SD EU, z oblasti rovného zacházení řadíme např. *43/75 Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, *C-152/84 M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, *C-313/02: Nicole Wippel v. Peek and Cloppenburg GmbH and Co. KG*, *C-203/03: Komise ES v. Rakouská republika*, *C-17/05: B. F. Cadman v. Health and Safety Executive*.

Na daných případech je jasně vidět, že právo EU není zdaleka dokonalé, a proto je role SD EU podstatná, neboť svou rozhodovací činností zaplňuje případné mezery či řeší nedostatky existující v legislativních aktech Evropské unie, a tím pomáhá k dotváření jejího právního řádu a stejně tak ke sblížení vnitrostátních právních řádů s evropským právem.

4. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v právním řádu České republiky

4.1. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v ústavním právu České republiky

Historicky prvním dokumentem, který se zabýval rovností, konkrétně ve vztahu žen vůči mužům, byla Washingtonská deklarace z roku 1918, jež prohlašovala, že ženy budou postaveny v nově vznikající Československé republice (dále jen „ČSR“) v oblasti politické, sociální a kulturní na roveň mužům. Washingtonská deklarace se zmiňuje rovněž i o rovných právech pro národnostní menšiny.⁹⁴

V roce 1920 byla přijata Ústavní listina ČSR, která obsahovala v hlavě páté § 106 nazvaný „Rovnost“ a v jeho odst. 1 bylo stanoveno, že: „*Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají.*“ Odst. 2 téhož ustanovení zavedl pravidlo, podle kterého všichni obyvatelé ČSR požívají ve stejných mezích jako její státní občané plné a naprosté ochrany svého života i své svobody „*nehledíc k tomu, jakého jsou původu, státní příslušnosti, jazyka, rasy nebo náboženství. Úchytky od této zásady jsou přípustny jen, pokud právo mezinárodní dovoluje.*“ Ústavní listinou byla v hlavě šesté (Ochrana menšin národních, náboženských a rasových) zavedena také rovnost občanů 1. republiky před zákonem. Bez ohledu na jejich rasu, jazyk nebo náboženství jim příslušela stejná politická a občanská práva a již podle tehdejší úpravy nesměly být tyto rozdílné znaky na „závadu“ pro výkon jakéhokoli povolání. Jak je vidět, ústavní zakotvení rovného zacházení bylo v období 1. republiky na velmi vysoké úrovni.

V době komunistického režimu byla sice fakticky většina základních lidských práv potlačována, ale ústavní zákon č. 150/1948 Sb. neboli Ústava 9. května, zaručoval v kapitole první v § 1 odst. 2 stejné postavení pro muže a ženy v rodině i ve společnosti a také rovný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem. Sociálními právy se zabývala ustanovení § 26 – 29, z nichž vyplývalo, že všem občanům náleží

⁹⁴ Dostupné z: <http://www.moderni-dejiny.cz/clanek/washingtonska-deklarace-18-10-1918/>

právo na práci⁹⁵. Nadto také bylo přiznáno právo na zvláštní pracovní podmínky mladistvým a ženám s ohledem na jejich těhotenství, mateřství a péči o dítě. Ustanovení § 27 zaručovalo právo na spravedlivou odměnu za práci a právo mužů a žen na stejnou odměnu za stejnou práci.

Roku 1960 byl přijat ústavní zákon č. 100/1960 Sb., který nahradil ústavu z roku 1948. V čl. 20 deklaroval rovná práva a povinnosti všech občanů bez ohledu na rasu či národnost. Na jeho základě bylo garantováno ženám právo na rovnocenné postavení a pracovní podmínky v zaměstnání. Tato nová ústava však více než co jiného byla jen proklamačním dokumentem. Obě ústavy totalitního komunistického režimu byly právními dokumenty jen ve smyslu de iure, ovšem de facto nebyly dodržovány, zejména pak v oblasti nejdůležitější, a to oblasti lidských práv a svobod, mezi které patří právě i právo na rovné zacházení. Po pádu komunistického režimu proto bylo nutné přijmout rozsáhlé novelizace dosavadních právních předpisů nebo případně dokonce konkrétní předpisy zrušit, pokud zcela odporovaly zásadám demokratického právního řádu, kterým se ČSFR a následně ČR chtěla stát.

Dnes zakotvení zásady rovného zacházení nalezneme již v Preambuli ústavního zákona ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“), který nabyl účinnosti k 1. lednu 1993. Tato preambule deklaruje, že: *„My, občané České republiky (...) odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů“*. Mimoto se prostřednictvím preambule ČR jako svobodný a demokratický právní stát hlásí k tomu, že bude respektovat lidská práva. Katalog lidských práv a svobod ovšem není zakotven v Ústavě, nýbrž v Listině základních práv a svobod (dále jen „Listina“ nebo „LZPS“). Listina je na základě čl. 112 odst. 1⁹⁶ a čl. 3 Ústavy začleněna

⁹⁵ Ustanovení § 26 Ústavy 9. května, které zavedlo právo všech občanů ČSR na práci, bylo převzato i do ústavního zákona č. 100/1960 Sb. Toto ustanovení bylo v souladu s praxí socialistického režimu zneužíváno a vedlo to k zavedení umělé zaměstnanosti na území Československé republiky. Následně byla v ČSSR zavedena pracovní povinnost a trestný čin příživnictví, trestající osoby „soustavně se vyhýbající poctivé práci“ (§ 203 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákoník).

⁹⁶ *„Ústavní pořádek České republiky tvoří tato Ústava, Listina základních práv a svobod, ústavní zákony přijaté podle této Ústavy a ústavní zákony Národního shromáždění Československé republiky, Federálního shromáždění Československé socialistické republiky a České národní rady upravující státní hranice České republiky a ústavní zákony České národní rady přijaté po 6. červnu 1992.“*

do ústavního pořádku ČR jako jeho součást, ačkoli formálně není označena jako ústavní zákon, přesto je za něj považována a má i právní sílu ústavního zákona.⁹⁷

Právě v Listině nalezneme základ právní úpravy diskriminace v českém právu. LZPS se dělí na šest hlav a již v hlavě první (Obecná ustanovení) v čl. 1 je zakotven základní princip, na němž je postaven celý právní řád ČR, a to že: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“⁹⁸ Přímo zákaz diskriminace se týká čl. 3, který zaručuje, že základní práva a svobody náleží všem lidem bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původu, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.⁹⁹ Navíc podle odst. 3 téhož článku nemůže být nikomu ke škodě uplatňování jeho základních práv a svobod. Na druhou stranu Listina umožňuje omezit jednotlivá práva a svobody v ní obsažená, jestliže jsou k tomu dány podmínky stanovené právě Listinou. Taková omezení mohou být upravena pouze právním předpisem ve formě zákona, nikoliv předpisem nižší právní síly. Zároveň při formulaci dané úpravy musí být hleděno na to, aby byla zachována podstata a smysl základních práv a svobod. I při aplikaci těchto zákonných omezení musí být dodržen princip rovnosti, neboť musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky. V hlavě třetí (Práva národnostních a etnických menšin) je zakotven čl. 24, který se týká zákazu diskriminace a říká, že: „*Příslušnost ke kterékoli národnostní*

⁹⁷ Původně byla LZPS přijata Federálním shromážděním ČSFR jako ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod, a v letech 1991 – 1993 měla nadústavní charakter, kdy nejen veškeré zákon, ale též ústavní zákony nesměly být v rozporu s LZPS. Účinností Ústavy ČR došlo k její dekonstitucionalizaci a byla začleněna právě jako součást ústavního pořádku na roveň ostatních ústavních zákonů, a proto také byla znovu publikována ve sbírce zákonů jako příloha usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LZPS jako součásti ústavního pořádku ČR, není tedy již samostatným ústavním zákonem.

⁹⁸ Ústavní soud ČR se k principu rovnosti stanovenému v LZPS vyjádřil ve svém nálezu ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. ÚS Pl. 15/02, takto: „*Rovnost je kategorie relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech podle článku 1 Listiny základních práv a svobod je proto třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo. Rovněž mezinárodní instrumenty o lidských právech a mnohá rozhodnutí mezinárodních kontrolních orgánů vycházejí z toho, že ne každé nerovné zacházení s různými subjekty lze kvalifikovat jako porušení principu rovnosti, tedy jako protiprávní diskriminaci jedněch subjektů ve srovnání se subjekty jinými. Aby k porušení došlo, musí být splněno několik podmínek: S různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup.*“

⁹⁹ Jako ideový zdroj čl. 3 sloužil čl. 2 Všeobecné deklarace lidských práv, čl. 2 odst. 1 MPOPP, čl. 2 odst. 2 MPHŠKP. Téměř totožný výčet diskriminačních znaků jako v odst. 1 najdeme v čl. 14 EÚLP, přičemž v obou případech jde o výčet demonstrativní.

nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.“ Z hlediska rovného zacházení v pracovněprávních vztazích je významná hlava čtvrtá (čl. 26 – 35) Listiny, obsahující úpravu hospodářských, sociálních a kulturních práv. Čl. 26 na ústavní úrovni zaručuje právo každého na svobodnou volbu povolání a přístup či odbornou přípravu k němu a čl. 27 pokládá základy pro regulaci odborových organizací. Následující ustanovení se týká odměny za práci, která má být spravedlivá a přísluší všem zaměstnancům. Rovněž i pracovní podmínky mají být zaručeny v pracovních vztazích všem stejně. Čl. 29 zakotvuje právo na speciální pracovní podmínky a také na zvýšenou ochranu zdraví při práci pro vymezené skupiny osob (mladiství, zdravotně postižení a ženy). Nadto dle čl. 32 odst. 2 má být těhotným ženám poskytnuta zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Z hlavy páté, která se zabývá právem na soudní a jinou právní ochranu, je třeba upozornit na čl. 37 LZPS, podle něž musí být rovnosti dosaženo i mezi účastníky řízení před soudem, přičemž osoby, jež neovládají jazyk, jímž se vede řízení, mají právo na tlumočníka. Důležitější je ovšem čl. 36, o kterém se podrobněji zmiňuje podkapitola 4.6. Právní prostředky ochrany před diskriminací v českém právu.

V ústavním právu a celkově celém právním řádu České republiky není antidiskriminační úprava velice rozsáhlá, proto je důležité vzít v potaz i čl. 1 a čl. 10 Ústavy, které vyjadřují vztah českého práva k právu mezinárodnímu. Znění obou těchto článků bylo v roce 2001 upraveno ústavním zákonem č. 395/2001 Sb. (tzv. „*euronovela*“), který byl přijat jako reakce na blížící se vstup ČR do EU. Čl. 1 byl doplněn o odst. 2, který ukládá České republice povinnost dodržovat závazky, které pro ni plynou z mezinárodního práva a nikoliv jen práva komunitárního.¹⁰⁰ Dále bylo změněno znění čl. 10, který nyní zní: *„Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se*

¹⁰⁰ Důvodová zpráva k ústavnímu zákonu č. 395/2001 Sb. – sněmovní tisk č. 884: *„Obrat „závazky vyplývající z mezinárodního práva“ zahrnuje všechna smluvní ujednání České republiky se subjekty mezinárodního práva, které ji zavazují, tedy nejenom smlouvy schválené Parlamentem, ale i smlouvy vládní či resortní, ale i např. jednostranné právní akty České republiky, akty některých mezinárodních institucí (např. rozsudky mezinárodního soudu či rezoluce Rady bezpečnosti Organizace spojených národů) a jiné, nikoli však politické závazky, které nemají právně závaznou povahu. Toto nové ustanovení nemá znamenat plný vnitrostátní účinek všech mezinárodních závazků, ale spíše východisko pro činnost orgánů moci výkonné, soudní i zákonodárné. Jde o pokyn adresovaný státním orgánům, zejména pak Parlamentu, jejichž chování v rozporu s pravidly mezinárodního práva by mohlo přivodit mezinárodní odpovědnost České republiky, aby se těmito normami řídily.“*

mezinárodní smlouva.“ Před novelou čl. 10 hovořil v tomto smyslu pouze o mezinárodních smlouvách o lidských právech a základních svobodách a jen ony měly aplikační přednost (tehdy bezprostřední) před zákonem. Z výše uvedeného lze tedy dovodit, že pro vztah práva ČR vůči právu mezinárodnímu je typický dualistický systém s monistickými prvky, které jsou reprezentovány mezinárodními smlouvami dle čl. 10 Ústavy. Ústavní zákon č. 395/2001 Sb. tak otevřel cestu pro uznání existence všech mezinárodních smluv uvedených v kapitolách 2. a 3. této diplomové práce v českém právu a rovněž pro jejich přímou aplikaci.

4.2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

V rámci změn celého právního řádu, které musely následovat po společenském a politickém obratu v roce 1989, bylo nutné přistoupit i k jinému pojetí pracovního práva. To přineslo postupné novelizace zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), které zavedly v pracovněprávních vztazích větší smluvní volnost díky dispozitivním ustanovením, a nakonec i přijetí nového zákoníku z roku 2006. Po roce 1990 prošla změnou i dosavadní socialistická terminologie, kdy byl termín „*socialistická organizace*“ nahrazen pojmem „*zaměstnavatel*“¹⁰¹ a pojem „*pracovník*“ výrazem „*zaměstnanec*“.¹⁰²

Zákoník práce z roku 1965 i přes veškeré změny neobsahoval až do roku 2000 žádné ustanovení týkající se zásady rovného zacházení či zákazu diskriminace a vycházelo se jen z úpravy obsažené v LZPS, zejména čl. 3 odst. 1. Důvodem pro zakotvení této problematiky do zákoníku práce bylo především postupné harmonizování

české právní úpravy pracovního práva s evropskou úpravou za účelem splnění

¹⁰¹ Tento termín byl zaveden také proto, že v ČSFR bylo umožněno i FO v rámci svého soukromého podnikání, které bylo opětovně na našem území uzákoněno zákonem č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, zaměstnávat jiné fyzické osoby jako zaměstnance. Československý právní řád před rokem 1989 v podstatě vylučoval soukromé podnikání pomocí řady znárodnovacích, plánovacích a jiných správních aktů; téměř všechny živnosti zanikly již koncem r. 1950.

¹⁰² ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 151. ISBN 978-80-7380-277-6.

kodaňských kritérií¹⁰³. Stalo se tak prostřednictvím zákona č. 155/2000 Sb., kterým bylo do starého zákoníku práce promítnuto celkem 28 směrnic Rady ES, a to včetně tehdejších směrnic antidiskriminačních (mezi nimi i Směrnice č. 76/207 EHS a Směrnice č. 75/117 EHS). Tato bezmála třicátá novela starého zákoníku práce posílila postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a to především zavedením zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci¹⁰⁴, zákazem jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích (zakázáno bylo i takové jednání zaměstnavatele, které nediskriminovalo postiženou osobu přímo, ale až ve svém důsledku) nebo povinností komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci nebo jejich zástupci bez rozdílu jejich organizovanosti.¹⁰⁵ Za znevýhodňující jednání se nepovažovaly situace, kdy pro to byl dán věcný důvod vyplývající z povahy vykonávané práce nebo jestliže tak stanovil zákoník práce či zvláštní předpis. Důležitým přínosem novelizace bylo i doplnění § 7 starého zákoníku práce o odst. 2, který stanovil, že: *„Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“*

Další milník v oblasti diskriminace pro starý zákoník práce představovala tzv. druhá harmonizační novela (zákon č. 46/2004 Sb.), která promítla další antidiskriminační směrnice práva ES¹⁰⁶, přijaté po roce 2000, do pracovního práva ČR. Novela rozšířila ustanovení § 1 o nové odstavce 5 – 10, jimiž byly do zákoníku práce

¹⁰³ Evropská rada stanovila v roce 1993 jako reakci na žádosti bývalých komunistických zemí o přistoupení k Unii tři kritéria, která by měly tyto země splňovat. Před přistoupením museli noví členové EU mít 1) stabilní instituce zaručující demokracii, právní stát, dodržování lidských práv, úctu k menšinám a jejich ochranu, 2) fungující tržní hospodářství a schopnost vyrovnat se s konkurenčním tlakem a tržními silami v Unii a 3) schopnost plnit závazky vyplývající z členství, včetně podpory cílů Unie - veřejnou správu, která dokáže provádět a spravovat právní předpisy EU v praxi.

¹⁰⁴ Ustanovení § 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, bylo doplněno o odst. 3, který zněl *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 28. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁰⁶ Jednalo se zejména o Směrnici č. 2000/43 ES, č. 2000/78 ES a Směrnici Rady č. 2002/73 ES, kterou se měnila Směrnice č. 76/207 EHS.

z roku 1965 poprvé zakomponovány definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Původní odst. 4 nově zahrnul pod termín „diskriminace“ i jednání spočívající v podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon č. 46/2004 Sb. se nově zabýval problematikou pozitivních opatření. Pozitivní opatření se stala na základě této novely přípustná v případech, kdy se jimi zaměstnavatel snaží dosáhnout rovnoměrného zastoupení obou pohlaví při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání. Opatření přijaté zaměstnavatelem však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu. Prostřednictvím nového ustanovení § 18 odst. 2 byla zavedena informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům, co se týče jím přijatých opatření zabezpečujících rovné zacházení a zamezujících diskriminačnímu jednání. Zaměstnanci jsou tak instruováni o tom, jak se mají v rámci vzájemné interakce k sobě chovat a že v případě porušení těchto pravidel mohou být nějak sankčně postihnuti, což je dostatečná motivace k žádoucímu chování.

Z uvedených novelizací vyplývá, že zákoník práce z roku 1965 se snažil postupně reagovat na změny, které přinášelo stále rychleji se vyvíjející právo ES, a to nejen v oblasti diskriminace. To ale vedlo až k neúměrnému počtu zákonů, měnících starý zákoník práce. Pokud by tento trend pokračoval do současnosti, stala by se ze zákoníku práce nepřehledná změť, a proto bylo zapotřebí přistoupit k přijetí nového zákoníku práce. Navíc i přes veškeré změny nedokázal starý zákoník práce překlenout socialistické pojetí pracovního práva, které bylo založeno na zásadě „*co není zákonem dovoleno, je zakázáno*“, jež byla v rámci nastolených zásad tržní ekonomiky nevyhovující, protože nemohla dostatečně flexibilně reagovat na expandující volný trh práce, založený především na smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů, kdy zákon zaručuje základní pravidla těchto vztahů spolu s minimálními nároky a základními požadavky.

4.3. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*

Koncem května 2006 byl přijat nový zákoník práce (publikovaný pod č. 262/2006 Sb.), který nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Cesta k jeho přijetí byla dlouhá a složitá a na jeho utváření se podílela jak právnická veřejnost, tak i laická část společnosti, zejména odbory, samotní zaměstnavatelé a dokonce i média. Započetí příprav nového občanského zákoníku a schválení jeho věcného záměru v roce 2001¹⁰⁷, který nadále počítal se samostatnou úpravou pracovněprávních vztahů v kodexu pracovního práva, otevřelo diskuzi na téma nového ZPr. V roce 2004 dala vláda souhlas k jeho přípravě¹⁰⁸ s ohledem na postup v přípravě nového občanského zákoníku, přičemž otázka vzájemného vztahu těchto soukromoprávních předpisů měla být vyjádřena právě v ZPr. Změna postavení pracovního práva (založeného zákoníkem práce z roku 1965), které spočívalo v jeho naprosté nezávislosti na právu občanském, byla nevyhnutelná, neboť nebylo nadále přípustné pro demokratický právní řád, aby tyto dva stěžejní předpisy soukromého práva v praxi fungovaly bez vzájemné vazby. Pracovněprávní vztahy jsou totiž podmnožinou soukromoprávních vztahů, a ty jsou obecně upraveny v občanském zákoníku, který je tak základem soukromoprávní úpravy včetně práva pracovního. Vládní návrh nového zákoníku práce, který vláda schválila dne 21. 9. 2005, byl projednáván v Parlamentu ČR do jeho schválení dne 23. 5. 2006. Přes veškerou snahu se na nový zákoník práce po jeho schválení snesla vlna kritiky způsobená jeho nekvalitním zpracováním, spočívajícím v řadě legislativních i věcných chyb. Zákoník práce byl ke dni 1. 10. 2015 novelizován celkem dvaceti šesti zákony. Stejně jako starý zákoník práce, se tak ani tento nevyhnul neúměrnému počtu novelizací.

Jak je řečeno v předchozí kapitole, starý zákoník práce vycházel ze zásady „*co není zákonem dovoleno, je zakázáno*“, která byla neslučitelná s novým pojetím pracovněprávních vztahů. Bylo zapotřebí, aby nový ZPr vycházel z opačné zásady, než tomu bylo doposud. ZPr je tak postaven na zásadě legální licence vyjádřené v čl. 2 odst. 3 LZPS¹⁰⁹ a čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR¹¹⁰. Oproti předchozímu kodexu pracovního

¹⁰⁷ Usnesení vlády ČR č. 345 ze dne 18. 4. 2001.

¹⁰⁸ Usnesení vlády ČR č. 447 ze dne 19. 5. 2004.

¹⁰⁹ „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“

práva je tento založen na větší liberálnosti (včetně smluvní volnosti), která ovšem neznamená úplnou libovůli, protože alespoň minimální ochrana zaměstnanců musí být dodržována.¹¹¹ Tato koncepce ochrany slabší smluvní strany je typická nejen pro pracovní právo, ale i pro celou oblast soukromého práva.

Pokud jde o již výše zmíněný poměr nového ZPr k občanskému zákoníku z roku 1964, nově se ZPr stal právním předpisem provázaným s občanským právem. Původně se tak dělo pouze na základě principu delegace, kdy muselo být v ZPr výslovně odkázáno na příslušné ustanovení občanského zákoníku. Toto řešení poměr ZPr vůči občanskému zákoníku bylo nakonec výsledkem politických a nikoliv odborných rozhodnutí a bylo vhodné k zachování specifičnosti pracovněprávních vztahů spočívající zejména na posílené ochraně slabší smluvní strany, tj. zaměstnance.¹¹² Princip delegace se ovšem neosvědčil na dlouho, protože v roce 2008 vydal ÚS nálezný sp. zn. Pl. ÚS 82/06 v reakci na návrh skupiny poslanců a senátorů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce podaný již v závěru roku 2006¹¹³. Deleované užití občanského zákoníku bylo kritizováno jako věcně nesprávné a zamezující aplikaci řady ustanovení ZPr v praxi, a to zejména tam, kde na jedné straně kogentní ustanovení ZPr odkazovalo na dispozitivní ustanovení občanského zákoníku na straně druhé. Proto byl princip delegace nahrazen principem subsidiarity, který přetrval dodnes i po nahrazení občanského zákoníku z roku 1964 novým OZ s účinností k 1. 1. 2014. Princip subsidiarity je vyjádřen v ustanovení § 4 ZPr a podle něj se občanský zákoník použije tehdy, když zákoník práce nemá vlastní přímo použitelnou úpravu, a použití

¹¹⁰ „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

¹¹¹ Ústavní soud se ve svém nálezu publikovaném pod č. 116/2008 Sb. ze dne 12. 3. 2008 vyjádřil takto: „Účastníkům pracovněprávního vztahu se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také možnost upravit to, co zákoník práce neřeší vůbec. Jakkoliv zvolená koncepce nepochybně odpovídá charakteru soukromoprávních vztahů, je obecně liberálnější než úprava předchozí a jakoby podstatně rozšiřuje smluvní volnost účastníků, je z hlediska ústavněprávního akceptovatelné, aby tato volnost nebyla neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu.“

¹¹² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 59. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹¹³ Tento nálezný publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. představoval nejvýznamnější změnu zákoníku práce od nabytí jeho účinnosti v roce 2007. Navrhovatelé napadli způsob formulování základního principu zákoníku práce jako nesrozumitelný a příliš komplikovaný a dále napadli úpravu vztahu občanského zákoníku se zákoníkem práce založenou na principu delegace. Senátoři a poslanci se také domáhali zrušení ustanovení upravujících neplatnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích, založení pracovního poměru jmenováním a mnoho dalších. ÚS návrhu ve svém nálezu částečně vyhověl. Nejvýznamnějším přínosem bylo zrušení části výkladové úpravy, pokud jde o určení kogentnosti a dispozitivnosti jednotlivých ustanovení ZPr, dále pak zrušení ustanovení týkajícího se právě vztahu deleované působnosti občanského zákoníku.

občanskoprávních ustanovení musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva. V § 346d ZPr jsou vyjmenována ta ustanovení OZ, která se pro pracovněprávní vztahy nepoužijí. Jestliže se smluvní strany od této úpravy odchýlí, nepřihlíží se k tomu, takové ujednání je neúčinné.¹¹⁴

Pokud jde o problematiku rovného zacházení se zaměstnanci, nový ZPr ji, oproti tomu z roku 1965, upravuje pouze rámcově a definici jednotlivých pojmů ponechává na jiném právním předpisu obsahujícím danou tematiku, tedy na antidiskriminačním zákoně, jehož návrh byl v komorách Parlamentu ČR projednáván současně s návrhem zákoníku práce, ale byl přijat až o dva roky později.

Již v úvodních ustanoveních ZPr, konkrétně v § 1a je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace řazena mezi jedny z nejdůležitějších zásad pracovního práva. Stěžejní částí ZPr s ohledem na téma diplomové práce je pak hlava IV nesoucí název „Rovné zacházení a zákaz diskriminace“. Zásada rovného zacházení je typickým a jedním z nejdůležitějších východisek pracovního práva. Na jejím základě jsou totiž založeny vztahy zaměstnavatelů vůči jejich zaměstnancům. Zásada rovného zacházení je zakotvena v ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, který ji definuje takto: *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“* Na jedné straně tedy představuje základní povinnost zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích vytvořit na pracovišti pro své zaměstnance i zaměstnance přidělené na jeho pracoviště prostřednictvím agenturního zaměstnávání, jejichž pracovní náplní je soubor činností stejné nebo srovnatelné povahy, takové prostředí, které jim zaručí rovné podmínky pro jejich výkon. Na straně druhé z tohoto ustanovení ZPr logicky vyplývá základní právo zaměstnance na výše popsané zacházení. Stejné právo náleží i uchazečům o zaměstnání. Ze zásady rovnosti však nevyplývá, jak by měl zaměstnavatel postupovat vůči osobám, které se ocitnou v odlišné situaci (např. u osob se zdravotním postižením nelze z právní úpravy vyvodit jejich možnost zákonně požadovat, aby s nimi bylo zacházeno výhodněji, než s osobami zdravými).

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, s. 35. ISBN 978-80-7400-283-0.

„Zásada rovného zacházení bývá charakterizována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace.“¹¹⁵ Problematikou diskriminace se zabývají odst. 2 a 3 § 16 ZPr, z kterých vyplývá, že v pracovněprávních vztazích platí zákaz diskriminace v jakékoliv podobě. Nesmí tedy dojít k žádnému způsobu znevýhodňování ani zvýhodňování jednotlivých zaměstnanců, resp. uchazečů o zaměstnání vůči těm, kteří se nacházejí v podobném postavení, resp. mají stejnou kvalifikaci. Zákaz diskriminace je důležitý z toho důvodu, aby bylo s lidmi zacházeno rovnocenně bez ohledu na jejich diskriminační znaky¹¹⁶. Ovšem za diskriminaci se nepovažuje takové rozdílné zacházení, které je ospravedlněné přiměřeným požadavkem, jež je ze strany zaměstnance naplněn a je nutný pro výkon pracovní činnosti, a dále takové rozdílné zacházení vyplývající z pozitivních opatření vyrovnávajících nerovnosti zapříčiněné některým z diskriminačních důvodů uvedených v AntiDZ. „Smyslem zákazu diskriminace je zamezit zvýhodňování či znevýhodňování jedinců podle charakteristik stereotypně připisovaných skupině, za jejíž příslušníky jsou považováni. Prostřednictvím nepřímé diskriminace lze navíc účinně podpořit dosažení materiální rovnosti.“¹¹⁷

Oblast rovného odměňování je zakotvena v § 110 ZPr, který v odst. 1 stanoví, že: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ Pod pojmy „stejná práce“ a „práce stejné hodnoty“ se pak rozumí taková práce, která se vykazuje stejnou nebo srovnatelnou složitostí, odpovědností a namáhavostí a která je vykonávána ve stejných či obdobných pracovních podmínkách. Aby ovšem dotyčný zaměstnanec měl nárok na stejnou odměnu jako jeho kolegové, musí dosáhnout stejných nebo srovnatelných výsledků a výkonnosti jako oni.

Zákoník práce se zabývá i vztahy mezi zaměstnavatelem a potencionálními zaměstnanci, tj. uchazeči o zaměstnání, jako vztahy spadající pod pojem pracovněprávní vztahy, přičemž tato úprava se také dotýká práva na rovné zacházení a nediskriminující

¹¹⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 47. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹¹⁶ Diskriminační znaky ZPr neuvádí, ale vycházejí z ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ. Do přijetí AntiDZ bylo možno diskriminační znaky dovodit per analogiam z § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, či se bylo možno odvolat na ústavní princip obsažený v čl. 1 a čl. 3 odst. 1 LZPS a jeho provedení v § 11 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, který se od dubna 2008 uplatnil subsidiárně.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, xxv, s. 91. ISBN 978-80-7400-290-8.

jednání. Dle § 30 odst. 2 smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Např. se zaměstnavatel nesmí ptát uchazečky, zda se v budoucnu chystá otěhotnět. Takové dotazy jsou diskriminací z důvodu pohlaví a jsou nepřipustné. Ani v rámci pracovního poměru nesmí zaměstnavatel po zaměstnancích chtít informace, které se přímo netýkají vykonávané práce, a takové informace se nemůže snažit získat ani od třetích osob (srov. § 316 odst. 4 zákoníku práce).¹¹⁸

Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažená v novém zákoníku práce není příliš rozsáhlá, jak lze dovodit z počtu ustanovení, které se jí týkají. Výrazné změny nepřineslo ani velké množství přijatých novel ZPr, a to včetně tzv. koncepční novely (zákon č. 365/2011 Sb.). Příčinou toho totiž je předpoklad existence jiného speciálního právního předpisu, který by se výlučně týkal dané problematiky v jejím celku, tedy nejen v rámci pracovněprávních vztahů. Tento předpoklad byl naplněn přijetím antidiskriminačního zákona v roce 2008. Ve spojení s ním pak ZPr plní funkci základního závazného právního aktu na poli rovného zacházení a nediskriminace v pracovněprávních vztazích.

4.4. Zákon o zaměstnanosti

Úpravou zákazu diskriminace a rovného zacházení se nezabývá jen zákoník práce a antidiskriminační zákon, ale také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jak je patrné, tento zákon nabyl platnosti v roce 2004 a účinnost dne 27. 5. 2005, tedy ještě před přijetím nového ZPr a AntiDZ. Důvodem jeho přijetí byla tehdejší nedostatečná reflexe legislativních aktů evropského práva, zejména směrnic, v právu ČR. Od svého přijetí prošel mnohočetnými novelizacemi, které postupně reagovaly na rostoucí počet směrnic práva ES, později práva EU, v oblasti zaměstnanosti.

Hlavním cílem ZoZ, jak vyjadřuje ustanovení § 1, je vytvořit takovou právní regulaci státní politiky zaměstnanosti, která zajistí ochranu před nezaměstnaností a dopomůže k dosažení plné zaměstnanosti. Pojem státní politika zaměstnanosti

¹¹⁸ Nesmí tak vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti.

zahrnuje mimo další dle § 2 odst. 1 písm. j) rovněž taková opatření, která slouží „na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“ V ZoZ je problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace přímo upravena v § 4. Dané ustanovení ukládá povinnost České republice, za niž jedná ministerstvo a Úřad práce, zaměstnavatelům a FO nebo PO, které vykonávají činnost podle zákona o zaměstnanosti, zajistit všem osobám, ucházejícím se o zaměstnání, rovnocenné zacházení a zakazuje jakoukoli diskriminaci při uplatňování jejich práva na zaměstnání¹¹⁹. Důležitá je i právní úprava obsažená v § 12 ZoZ, podle něhož nesmí být nikomu učiněna pracovní nabídka diskriminačního charakteru. V rámci pohovoru není zaměstnavateli dovoleno na základě tohoto zákona požadovat po uchazečích informace týkající se jejich národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace (není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem¹²⁰) nebo informace odporující dobrým mravům. Zaměstnavateli se zakazuje také chtít po dotyčném osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele a v případě, že uchazeč požádá zaměstnavatele o prokázání potřebnosti požadovaných údajů, je zaměstnavatel povinen tak učinit. Porušení zákazu diskriminace nebo zásady rovného zacházení podle ZoZ naplňuje skutkovou podstatu správního deliktu a takové jednání je trestáno pokutou do výše až 1.000.000,- Kč.

Co se týče oblasti přístupu k zaměstnání, pak je nutné uvést i to, že ne veškeré jednání, které by se tak na první pohled mohlo jevit, je znevýhodňujícím. „Za diskriminace se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto

¹¹⁹ Dle §10 ZoZ „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“

¹²⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

*zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.*¹²¹

4.5. Antidiskriminační zákon

„Diskuse ohledně potřebnosti a vhodnosti samostatné zákonné antidiskriminační úpravy v právním řádu České republiky se poprvé otevřely v polovině 90. let minulého století. Nebyly však vyvolány „vnitřní“ potřebou vylepšit postavení osob, které se oprávněně mohly cítit diskriminované, ale „vnějšími“ vlivy spočívajícími v nutnosti provést právo Evropské unie, zejména směrnice Evropských společenství, do českého právního řádu.“¹²² V důsledku nedostatečné a nejednotné právní úpravy zajišťující ochranu před diskriminací a rovné zacházení v českém právu bylo nutné přijmout právní normu, která by splňovala požadavky, k jejichž naplnění se Česká republika zavázala uzavřením Athénské smlouvy¹²³. Nakonec k přijetí takového zákona došlo až v roce 2009, přesněji řečeno AntiDZ nabyl účinnosti dne 1. 9. 2009.

První návrh antidiskriminačního zákona předložila vláda ke schválení Poslanecké sněmovně v roce 2005. Důvodem pro jeho vypracování byla neexistence takového právního předpisu, jenž by dostatečně splňoval kritéria vymezená sekundárním právem ES. Bylo totiž zapotřebí, aby vznikla norma, jež by především zavedla obecně platnou a ucelenou definici všech pojmů spojených se zákazem diskriminace a rovným zacházením (např. přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování atd.), přičemž právní úprava v LZPS není dostačující a navíc ani neposkytuje ochranu případným obětem diskriminačního jednání. Oproti tomu úprava zákazu diskriminace a rovného zacházení obsažená v tehdejší ZPr, zákoně o zaměstnanosti a zákoně o služebních poměrech příslušníků ozbrojených sil se zaměřovala pouze na oblast pracovněprávních vztahů a nikoli i např. na oblast sociálního zabezpečení, samostatně výdělečné činnosti, přístupu ke vzdělání

¹²¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 524. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹²² Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, str. 12. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹²³ Athénská smlouva neboli Smlouva o přistoupení České republiky, Estonska, Kypru, Lotyšska, Litvy, Maďarska, Malty, Polska, Slovinska a Slovenska z roku 2003. Její ratifikací přistoupila Česká republika k EU k datu 1. 5. 2004.

a ke zdravotní péči, k bydlení.¹²⁴ V případě netransponování Směrnice č. 2000/78 ES navíc hrozila sankce ze strany ES, a proto bylo nutné přijmout antidiskriminační zákon. Přesto nebyl tento první návrh přijat. Senát Parlamentu ČR návrh zamítl a následně po jeho vrácení Poslanecké sněmovně k novému projednání nedošlo k jeho schválení a přehlasování Senátu potřebnou nadpoloviční většinou všech poslanců.

Teprve až druhý návrh zákona byl úspěšně v legislativním procesu schválen. Tento návrh byl vládou předložen v roce 2007. V důvodové zprávě návrhu AntiDZ jsou vymezeny téměř shodné příčiny jeho vzniku, které vedly k vypracování již u prvního návrhu. Změnou oproti předchozímu návrhu bylo zakotvení rovného zacházení jako samostatného práva. Dále bylo nutné, aby tento návrh reflektoval změnu, kterou přinesly nově přijaté směrnice od roku 2006, konkrétně se jednalo o Směrnici Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES¹²⁵. K rychlosti vypracování nového návrhu také vedlo to, že proti České republice byla vedena před Evropskou komisí čtyři různá řízení¹²⁶. „*Hlavním cílem předkládaného návrhu zákona je doplnit právní řád České republiky tak, aby bylo dosaženo jeho souladu s požadavky práva ES v těch případech, kdy tomu tak není. Konceptně návrh usiluje o rovnováhu mezi konkrétními a detailními požadavky na právní úpravu v některých oblastech, které plynou ze směrnic ES, na jedné straně a požadavkem na koherentní, transparentní a srozumitelnou právní úpravu, která je provázána s ústavními principy českého právního řádu, na straně druhé.*“¹²⁷ Po úspěšném odhlasování návrhu antidiskriminačního zákona v obou komorách Parlamentu byl postoupen k podpisu prezidentu republiky. Ten jej ovšem odmítl podepsat, což odůvodnil tím, že tento zákon považoval za nadbytečný,

¹²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 166. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹²⁵ Více viz podkapitola 3.2.1. Antidiskriminační směrnice práva ES a práva EU

¹²⁶ Řízení č. 2006/2262 - Evropská komise vytýkala chybnou implementaci Směrnice Rady č. 2000/43 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Řízení č. 2006/2434 - Evropská komise namítala v návaznosti na vnitrostátní implementaci Směrnice Rady č. 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, následující body: a) nedostatečně podrobná definice diskriminace, b) neslučitelnost podmínky týkající se absence poruch sexuální preference pro nábor příslušníků celní správy, c) omezený rozsah působnosti vnitrostátních transpozičních předpisů ve vztahu k rozsahu působnosti směrnice, d) nedostatečná transpozice ustanovení týkajícího se rozdílu v zacházení na základě věku. Řízení č. 2005/0284 - Evropská komise namítala, že Česká republika netransponovala Směrnici Rady č. 86/378 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Řízení č. 2005/0286 - Evropská komise namítala, že Česká republika netransponovala Směrnici Rady č. 96/97 ES, kterou se mění Směrnice Rady č. 86/378 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

¹²⁷ Důvodová zpráva k druhému návrhu antidiskriminačního zákona – sněmovní tisk č. 253.

nekvalitně vypracovaný a kontraproduktivní, a zákon proto vetoval. S tím se ovšem neshodovala Poslanecká sněmovna, která veto prezidenta republiky přehlasovala kvalifikovanou většinou. Česká republika byla poslední z dvaceti sedmi zemí EU, které chyběla obecná antidiskriminační právní úprava.

Antidiskriminační zákon se dle § 1 odst. 1 zaměřuje na právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, podnikání, samostatné výdělečné činnosti, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, příp. v profesních komorách, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení. Přitom dle § 2 odst. 1 „(...) *se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.*“ V § 2 – 5 AntiDZ jsou vymezeny základní pojmy, jako je přímá¹²⁸ a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.¹²⁹ Ustanovení § 5 se zaměřuje na problematiku rovného odměňování, kdy se odměnou rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

V § 6 a § 7 antidiskriminační zákon upravuje přípustné formy rozdílného zacházení. Konkrétně případná podmínka věku, doby odborné praxe, resp. zaměstnání při přístupu k povolání nebo zaměstnání není diskriminační, jestliže je legitimně vyžadována pro účely řádného vykonávání daného zaměstnání, resp. povolání. Toto ustanovení vychází z čl. 6 odst. 1 Směrnice č. 2000/78 ES, který stanoví, že: „(...) *rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.*“ Ve stejném duchu pokračují následující odstavce § 6 AntiDZ, jež jako nediskriminující zakotvují takové rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání nebo povolání, přístupu k němu, v služebních, pracovních poměrech a jiných závislých činnostech,

¹²⁸ Přímá diskriminace je definována v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona spolu s diskriminačními důvody, které AntiDZ uznává (viz podkapitola 1.2.1.1. Přímá diskriminace). Jako jeden z důvodů diskriminace uvádí pohlaví, přičemž pod tímto pojmem mimo jiné chápe dle odst. 4 i diskriminaci na základě těhotenství, mateřství nebo otcovství a pohlavní identifikace.

¹²⁹ Viz kapitola 1. Vymezení základních pojmů.

jestliže je k tomu dán věcný důvod spočívající ve vykonávané činnosti či práci a konkrétní požadavky jsou tomu přiměřené. Jedná se např. o situace, kdy povaha určité práce vyžaduje, aby byla vykonávána osobou pouze ženského (př. tanečnice) nebo mužského pohlaví (mužský hlas do pěveckého sboru), nebo kdy je nutné splňovat konkrétní požadavky stanovené právními předpisy, aby se dotyčná osoba vůbec mohla o zaměstnání ucházet (př. kvalifikace, bezúhonnost, u služebních poměrů i české státní občanství apod.), anebo požadavky stanovené samotným zaměstnavatelem (např. znalost cizích jazyků, ovládnutí práce s počítačem). Totéž platí i pro závislou práci vykonávanou v církvi nebo náboženské společnosti, kdy náboženské vyznání, víra či světový názor osoby je potřebným a oprávněným požadavkem k výkonu dané činnosti. Uplatnění těchto výjimek z principu rovného zacházení v národním právu není v rozporu s příslušnými směrnici¹³⁰ unijní legislativy, z nichž navíc vyplývá, že takové zakotvení do vnitrostátní úpravy není obligatorní. Avšak není možné, aby příslušné ustanovení národního předpisu tuto výjimku jakýmkoli způsobem rozšiřovalo či dokonce šlo nad její rámec.¹³¹ Dle § 6 odst. 5 AntiDZ *„diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy¹³², jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“* Následující paragraf formuluje možnost užití pozitivních opatření k vyrovnání nebo prevenci případných nerovností plynoucích osobě z její příslušnosti ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů¹³³ uvedených v § 2 odst. 3 AntiDZ. Ovšem v oblasti přístupu k zaměstnání nebo povolání je zakázáno zvýhodňovat ty osoby, které nemají o nic větší kvalifikaci než ostatní, jen proto, že je u nich dán diskriminační důvod. Takovéto omezení pozitivních opatření, které má

¹³⁰ Směrnice č. 2000/78 ES (čl. 4), Směrnice č. 2000/43 (čl. 4) a Směrnice č. 2006/54 (čl. 14 odst. 2).

¹³¹ Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, str. 222. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹³² Jedná se o ustanovení § 237–247 ZPr a vyhlášku č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

¹³³ Rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor.

zachovávat rovnost příležitostí na pracovním trhu, původně vyplynulo z rozhodovací činnosti ESD v případech *Kalanke* a *Marschall*.¹³⁴

AntiDZ byl celkem dvakrát novelizován. Poprvé se tak stalo přijetím nového občanského zákoníku z roku 2012, jenž nabyl účinnosti k 1. 1. 2014. Tato novela antidiskriminačního zákona zrušila část pátou obsahující pouze § 16, který se týkal změny zákona č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě. Druhá novelizace byla uskutečněna zákonem č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Na základě této novely byla s účinností od 1. 7. 2015 zrušena část čtvrtá AntiDZ, kdy stejně jako v předchozím případě šlo o jediný paragraf (§ 15), který byl tímto zrušen

a který upravoval změnu zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Jak je vidět, žádná z těchto novelizací se nijak významně nedotkla ústřední materie antidiskriminačního zákona, a tudíž ani jedna nepřinesla výraznou změnu.

4.6. Právní prostředky ochrany před diskriminací v českém právu

Přirozeně první cestou, kterou by znevýhodněné osoby měly zvolit k tomu, aby se domohly nápravy, je obrátit se přímo na zaměstnavatele. Avšak ve většině případů je dostatečné nápravy dosaženo zřídka, a proto nastupují specifické prostředky ochrany k tomu určené. V českém právním řádu nalezneme několik norem, jež obsahují úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací, a jsou jimi především LZPS, antidiskriminační zákon (konkrétně je tato problematika zakotvena v části první hlavě II, dále pak v části druhé a třetí) a zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv (dále jen „zákon o VOP“).

Pokud jde o prosazení práva na ochranu před diskriminací a na rovné zacházení, pak je samozřejmě možno se jej domoci prostřednictvím žaloby podané u příslušného soudu. Obecné právo na soudní ochranu je zakotveno jako jedno ze základních lidských práv v hlavě páté LZPS. Pro oblast ochrany práva na rovné zacházení je stěžejní čl. 36, konkrétně jeho odst. 1, který zakládá právo každého (FO i PO) domáhat se stanoveným

¹³⁴ C-450/1993: *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, C-409/95: *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen* (viz podkapitola 3.3. Judikatura SD EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace).

postupem svého práva u nestranného a nezávislého soudu. Podle ustanovení § 10 AntiDZ může soudní orgán v případě porušení práva na rovné zacházení autoritativně rozhodnout, aby bylo od takového zásahu upuštěno a byly odstraněny jeho následky, příp. aby bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění.¹³⁵ Ovšem v případě, že by se takový postup nejevil jako dostačující vzhledem k závažnosti případu, zejména jestliže došlo ke značnému snížení dobré pověsti, důstojnosti nebo vážnosti diskriminované osoby, pak má taková osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, přičemž výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva na rovné zacházení došlo.¹³⁶ Důkazní břemeno v řízení před soudem spočívá na žalované straně. Tato koncepce vychází ze Směrnice č. 97/80 ES¹³⁷. Původcem diskriminačního jednání v pracovněprávních vztazích je typicky zaměstnavatel a vzhledem k jeho silnějšímu postavení ve vztahu k zaměstnanci, resp. uchazeči o zaměstnání, je jedině správné, že povinnost prokázat svou „nevinu“ v otázce diskriminace je právě na něm, a ne na slabší straně sporu, která má zpravidla omezenější možnosti domoci se právní pomoci, zejména z finančních důvodů. Ale hlavním důvodem, který vedl k zavedení obráceného důkazního břemene v civilních sporech, byla skutečnost, že málokdy bylo vůbec možné prokázat žalovanému jeho diskriminující jednání, protože pochopitelně ten takové konání a důvody, které k němu vedly, popírá nebo zamlčuje. K tomu je ale dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“), třeba, aby žalobce před soudem uvedl skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že žalovaný se vůči němu skutečně dopustil přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních

¹³⁵ Daná úprava vychází z rozsudku ESD C-71/85 *Netherlands vs. Federatie Nederlandse Vakbeweging* ze dne 4. 12. 1986, podle něhož má zaměstnanec právo domáhat se upuštění od neoprávněných zásahů pouze po dobu, po kterou zásahy trvají. Tzn. po dobu, kdy je s ním zacházeno diskriminačně, nerovně, přičemž podmínkou není vznik škody. Zaměstnavatel pak upustí od znevýhodňujícího jednání, jestliže vůči diskriminovanému zaměstnanci začne postupovat stejně, jako činí u ostatních stejných nebo srovnatelných zaměstnanců. Došlo-li již k upuštění od neoprávněných zásahů, je možné po zaměstnavateli požadovat odstranění následků a případně i přiměřené zadostiučinění.

¹³⁶ Srov. ustanovení § 10 odst. 2 a odst. 3 antidiskriminačního zákona.

¹³⁷ Viz podkapitola 3. 2. 1. Antidiskriminační směrnice práva ES a práva EU

komorách¹³⁸. Žalobce musí prokázat, nejen tvrdit, že jednání vůči němu ze strany žalovaného bylo znevýhodňující, a musí rovněž uvést, jaký diskriminační znak byl příčinou (toto není povinen prokazovat). Bez splnění této podmínky, jak dovodil Ústavní soud a Nejvyšší soud ČR¹³⁹, nemá znevýhodněná osoba pro neunesení břemene tvrzení nebo břemene důkazního šanci uspět. Cílem české, a celkově evropské úpravy přesunu důkazního břemene je, aby bylo této zásady užito jen ohledně těch skutečností, ke kterým nemůže mít žalobce „rozumný přístup ani jimi nemůže rozumně disponovat“.¹⁴⁰ Teprve pokud se argumenty žalující strany jeví jako opodstatněné a dostatečné, pak je na straně žalované, aby naopak prostřednictvím navržených důkazů dokázala, že se žádné diskriminace nedopustila a jednání, kterému byl vystaven žalobce, je založeno na objektivních faktorech.¹⁴¹

Další možností, jak se domoci ochrany před diskriminací je podat stížnost konkrétnímu správnímu úřadu. V případě diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele se stížnost podává oblastnímu inspektorátu práce, v jehož obvodu se nachází sídlo zaměstnavatele. Stejný postup může zvolit i uchazeč či uchazečka o zaměstnání, jejichž právo na rovné zacházení bylo ze strany potencionálního zaměstnavatele porušeno. Ale je nutné podotknout, že stanoveným způsobem se lze domoci pouze odstranění závadného stavu vyvolaného nepřipustným jednáním, ale nikoli už řádné satisfakce. Pokud dotčená osoba shledá svoji stížnost jako nedostatečně vyřízenou příslušným inspektorátem, může se obrátit s podnětem na veřejného ochránce práv.¹⁴²

Veřejný ochránce práv (dále jen „VOP“ nebo „ochránce“)¹⁴³ je další institucí

¹³⁸ Tyto diskriminační důvody vychází ze Směrnice Rady č. 2000/43 ES, č. 2000/78 ES, č. 97/80 ES a č. 2004/113 ES.

¹³⁹ Viz podkapitulu 4.7. Judikatura českých soudů v oblasti diskriminace a rovného zacházení, konkrétně rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. 11. 2009 a sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3. 7. 2012.

¹⁴⁰ Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, str. 340. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹⁴¹ Srov. náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006 (publikován pod č. 419/2006 Sb.).

¹⁴² Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/rovne-zachazeni-a-ochrana-pred-diskriminaci/>

¹⁴³ Institut veřejného ochránce práv byl zřízen zákonem č. 349/1999 Sb (dále jen „zákon o VOP“). VOP chrání osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, které 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. Dále je oprávněn navštěvovat místa, kde dochází k omezování osobní svobody a kontrolovat tak dodržování základních práv osob v těchto místech držených. Ochránce je volen Poslaneckou sněmovnou na funkční období 6 let. Sídlem je město Brno. Od r. 2014 tuto funkci vykonává Mgr. Anna Šabatová, Ph. D.

dohlížející na dodržování těchto základních práv osob. Působnost a pravomoc ochránce stanoví zákon o VOP. Prostřednictvím AntiDZ byl zákon o VOP doplněn o § 21b, který stanoví, že: „*Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.*“ VOP tak činí tím, že poskytuje metodickou pomoc obětem při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, dále tím, že provádí výzkum, vypracovává doporučení a zveřejňuje zprávy týkající se této oblasti a v neposlední řadě zajišťuje výměnu informací s příslušnými evropskými subjekty. Ze zákona vyplývá, že VOP nemá k dispozici žádné přímé donucovací prostředky. Ochránce může požadovat nápravu po státním orgánu, který se pochybení dopustil. Pokud ten tak neučiní, pak vyzve jemu nadřízený orgán, příp. předloží věc vládě. Úkolem VOP není měnit či nahrazovat rozhodnutí dotčeného orgánu státní správy, ale požadovat, aby k nápravě byly využity vlastní kontrolní, nápravné a sankční zákonné pravomoci daného orgánu.¹⁴⁴ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že VOP nepřispívá jenom k nápravě pochybení správních úřadů, ale nadto následně může své poznatky z konkrétní situace zobecnit a pomoci tak k vyvarování se podobných situací v budoucnu.

Dle ustanovení § 11 AntiDZ může poskytnout ochranu i PO zřízená na ochranu práv obětí diskriminace, příp. PO, jejíž předmětem činnosti je právě ochrana před diskriminačními praktikami. Taková PO je pak oprávněna podávat podněty k zahájení správního řízení nebo ke kontrole, a to správním úřadům vykonávajícím dozor nad dodržováním právních předpisů z oblasti rovného zacházení. Z § 26 odst. 3 OSŘ vyplývá, že i takováto osoba může v řízení před soudem zastupovat účastníka řízení „*ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace.*“

¹⁴⁴ Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/cesky-verejny-ochrance-prav/>

4.7. Judikatura soudů České republiky v oblasti diskriminace a rovného zacházení

V zemích kontinentálního právního systému obecně platí, že mezi prameny práva nepatří judikatura soudů. Přesto významná rozhodnutí soudních orgánů slouží jako jeden z hlavních podkladů pro utváření nově vznikajících právních předpisů. Nadto pomáhá judikatura při aplikování konkrétních ustanovení zákonných a podzákonných aktů v praxi.

Otázka zaručení práva na rovné zacházení a práva nebýt diskriminován se stala pro českou společnost relevantní až po pádu komunismu v roce 1989 a teprve od 90. let začala být tato práva zakotvována v příslušných právních předpisech. Oproti úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu ES, resp. EU, je česká právní úprava ještě poměrně mladá, a tudíž není judikatura týkající se této problematiky tak rozsáhlá, jako je tomu v případě rozhodovací praxe ESD (SD EU). Přesto ale není zanedbatelná. V následujících odstavcích se budu zabývat alespoň těmi nejdůležitějšími rozhodnutími českých soudů v oblasti diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích.

Nejvýznamnější část judikatury českého soudnictví představují beze sporu nálezy Ústavního soudu. Proto jako první uvedu právě rozhodnutí ÚS, a to ta, jež jsou v oblasti rovného zacházení a diskriminace stěžejní (s výjimkou nálezů uvedených již v předchozích kapitolách této diplomové práce). ÚS nespadá do obecné soudní soustavy, nýbrž je speciálním soudním orgánem ochrany ústavnosti. Činí tak prostřednictvím konkrétní (rozhoduje o ústavní stížnosti podané v konkrétní věci) nebo abstraktní (zkoumá soulad zákonů a podzákonných právních předpisů s ústavním pořádkem) kontroly ústavnosti.

Nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009 se zabýval otázkou diskriminace na základě věku a otázkou aplikace ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ¹⁴⁵ obecnými soudy. Stěžovatel se po neúspěchu v řízení před Nejvyšším soudem ČR obrátil na ÚS, kde se domáhal zrušení rozhodnutí soudů všech instancí, kterými nebylo vyhověno jeho žalobě o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Napadenými

¹⁴⁵ Ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ ve znění účinném v období od 1. 1. 2003 do 31. 12. 2006: „*Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*“

rozhodnutími údajně bylo porušeno jeho základní právo na spravedlivý proces a právo na nediskriminační zacházení ve věcech týkajících se vzniku a zániku pracovního poměru. Dne 6. 10. 2004 byla stěžovateli dána výpověď z důvodu jeho nadbytečnosti po zaměstnavatelem provedených organizačních změnách. Podle stěžovatele „vedlejší účastník porušil zákaz diskriminace z důvodů věku, neboť z dostupných veřejných zdrojů zjistil, že v rámci organizační změny došlo k přijetí většího počtu nových zaměstnanců ve věku do 30 let a proti tomu na základě uvedené organizační změny byli propuštěni zaměstnanci nad 50 let věku.“¹⁴⁶ Ústavní soud ve svém nálezu uvedl, že záleží na zaměstnavateli, jak zamýšlí organizovat svá pracoviště. Přiměřeně to samé platí i pro organizační složky státu. Již v rozhodnutí sp. zn. III. ÚS 547/98 konstatoval, že volnost zaměstnavatelů – podnikatelů vytvářet pracovní kolektiv pro své potřeby vyplývá z práva na svobodné podnikání, zakotveného v čl. 26 odst. 1 LZPS. Ovšem podle ÚS tato volnost není neomezená. Je totiž třeba respektovat zákaz rozlišování osob, kterých se organizační změny zaměstnavatele dotknou, na základě kritérií zapovězených Listinou. „V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věci zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, obzvláště ve světle stěžovatelem předložené statistiky bylo žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).“¹⁴⁷ Obecné soudy v tomto ohledu selhaly, neboť se v rámci dokazování nedostatečně zabývaly otázkou, co bylo skutečným důvodem organizačních změn vedlejšího účastníka a jaké byly okolnosti jejich provádění. Ze strany obecných soudů tak došlo k porušení stěžovatelova práva na spravedlivý proces zaručeného

¹⁴⁶ Nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009.

¹⁴⁷ Shodné s poznámkou č. 146.

čl. 36 odst. 1 LZPS¹⁴⁸, což vedlo k nedostatečné ochraně práva na rovné, nediskriminační zacházení podle čl. 1 a čl. 3 odst. 1 LZPS. „*Ústavní soud konstatuje, že posuzovaný případ s přihlédnutím ke všem okolnostem nepochybně aplikaci § 133a odst. 1 OSŘ vyžadoval; žalobce (stěžovatel) nerovné zacházení tvrdil a doložil je způsobem, z něhož prima facie vyplývalo, přesto však vedlejší účastník ovšem následně u obecných soudů uspěl s důkazem opaku, ale k jejich přístupu má Ústavní soud zásadní výhrady.*“¹⁴⁹ Ustanovením § 133a OSŘ se Ústavní soud zabýval též v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006, který je zmíněn v podkapitole 4.6. Právní prostředky ochrany před diskriminací.

K otázce diskriminace žen v pracovněprávních vztazích se ÚS vyjádřil v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 13/94 ze dne 23. 11. 1994. Skupina poslanců Parlamentu ČR se prostřednictvím ústavní stížnosti domáhala zrušení některých ustanovení zákoníku práce z roku 1965 po jeho novelizaci zákonem č. 74/1994 Sb. ÚS stížnost zamítl a v odůvodnění argumentoval, že sice čl. 29 a 32 LZPS zajišťuje zvláštní ochranu práv žen, ale spolu s nimi musí být vzato v úvahu rovněž právo každého na svobodnou volbu povolání a zaručené právo žen na stejné pracovní podmínky v zaměstnání jako mají muži. Absolutní zákaz noční práce žen a nemožnost vyslat těhotné ženy a pečující matky na služební cestu by pak znamenal jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.

Vedle nálezů ÚS jsou za nejstěžejnější rozhodnutí považovány judikáty Nejvyššího soudu ČR. Nejvyšší soud se sídlem v Brně je vrcholným soudním orgánem

¹⁴⁸ Z odůvodnění nálezu ÚS sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009: „*Podle čl. 36 odst. 1 LPS se každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu. Hovoří-li Listina o „stanoveném postupu“, míní tím postup podle pravidel obsažených v procesních předpisech. Z tohoto pohledu je pro posuzovanou věc zásadní otázkou interpretace § 133a odst. 1 OSŘ obecnými soudy. Podle daného ustanovení skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě některého právně relevantního důvodu. Tuto motivaci pak již prokazovat nemusí. Ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ tedy neznamená, že žalující strana může rezignovat na svou obecnou důkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.*“

¹⁴⁹ Nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009.

ve věcech patřících do pravomoci soudů v občanském soudním řízení a v trestním řízení s výjimkou záležitostí, o nichž rozhoduje Ústavní soud a Nejvyšší správní soud. Domáhat se ochrany před pravomocnými rozhodnutími soudů nižších instancí je u něj možné na základě mimořádného opravného prostředku – dovolání.

Nejvyšší soud se stejně jako ÚS zabýval problematikou výkladu a aplikace ustanovení § 133a OSŘ. Usnesením sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3. 7. 2012 se Nejvyšší soud vyjádřil k interpretaci odst. 1 zmíněného § 133a OSŘ. Podle jeho názoru nesmí být přesunutí důkazního břemene chápáno jako úplné zproštění povinnosti žalobce cokoliv dokazovat. Žalobce tak nemůže uspět, pokud bude pouze tvrdit, že se vůči němu žalovaný dopustil diskriminačního jednání. Jedinou výhodou žalobce je, že nemusí prokazovat motivaci diskriminačního počínání žalovaného, neboť ta se předpokládá. Na druhou stranu je tato domněnka vyvratitelná (více viz podkapitola 4.6. Právní prostředky ochrany před diskriminací v českém právu). Stejný názor vyjádřil Nejvyšší soud již v roce 2008 ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 246/2008 z 11. 11., který se týkal žaloby podané z důvodu diskriminace ve výběrovém řízení na základě pohlaví.

Judikát Nejvyššího soudu zabývající se ochranou před diskriminací vydaný v nedávné době představuje rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4429/2013 ze dne 8. 12. 2014 v právní věci žalobce Ing. L. B. proti žalovanému Dopravnímu podniku města Jihlavy. Žalobce se u žalovaného ucházel o práci řidiče trolejbusu. Pracovní místo bylo určeno i pro nezaškolené uchazeče a žalobce jako držitel příslušného řidičského oprávnění splňoval požadavky. Přesto však nebyl navzdory opakovaným žádostem na pracovní pozici přijat bez udání důvodů. Po svém neúspěchu získal práci jako řidič autobusu u ICOM TRANSPORT Jihlava, a. s., a na vedlejší pracovní úvazek místo řidiče tramvaje v Dopravním podniku hl. m. Prahy, a. s., a také místo řidiče trolejbusu a autobusu v Dopravním podniku města Pardubice, a. s. Protože žalovaný začal v první polovině roku 2001 přijímat větší počet žadatelů o práci řidiče trolejbusu, zopakoval žalobce řediteli žalovaného Ing. V. svoji nabídku pracovat u žalovaného, ale opět nebyl přijat, aniž by mu byl sdělen důvod. Ing. L. B. ve své žalobě kvalifikoval jednání Dopravního podniku města Jihlava, jehož důsledkem je *„odmítání výhradně jeho osoby k přijetí do pracovního poměru i přes skutečnost, že na rozdíl od jiných přijímaných lidí splňuje kvalifikační předpoklady, za diskriminaci v pracovněprávních vztazích, která je*

*zákonem zakázána, která navíc trvá a kterou smírnou cestou již není možné odstranit.*¹⁵⁰ Nejvyšší soud v daném případě judikoval, že: „*Nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat (tzv. zdržovací, neboli negatorní žalobou), aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je, aby toto porušování (diskriminace) trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Z toho plyne, že právní prostředek tohoto druhu nemá místo tam, kde porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace již byly ukončeny (dokonány) a netrvaly, popř. kde neexistuje žádné bezprostřední nebezpečí (hrozba) jejich uskutečnění či opakování v budoucnu. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro to, aby bylo zaměstnavateli uloženo upustit od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je přitom rozhodující stav v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.).*“¹⁵¹

Z judikatury obecných soudů nižšího stupně ve věci rovného zacházení a zákazu diskriminace bych ráda blíže poukázala na rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 13 Co 399/2005-101 ze dne 1. 3. 2006¹⁵². Skutková podstata případu: Žalobkyně měla osmnáctiměsíční praxi jako ekonomka v bankovním sektoru. Koncem srpna 1999 ukončila svůj dosavadní pracovní poměr a ke dni 1. 9. téhož roku nastoupila v novém zaměstnání jako ekonomka v makléřské společnosti. Následně však žalobkyně zjistila, že výše ročního objemu její mzdy je v porovnání s jejím předchůdcem - mužem, který pracoval na stejném pracovní pozici, výrazně nižší. V roce 2001 dostala žalobkyně výpověď z pracovního poměru. O dva roky později podala žalobu na bývalého zaměstnavatele z důvodu diskriminace na základě pohlaví. Své tvrzení přitom podložila ustanovením § 4a odst. 1¹⁵³ zákona č. 1/1992 Sb., mzdě, odměně za pracovní

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4429/2013 ze dne 8. 12. 2014.

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4429/2013 ze dne 8. 12. 2014.

¹⁵² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ Pavla a KÜHN Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, XLVIII, s. 379 - 383. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹⁵³ Ustanovení § 4a odst. 1 stanoví, že: „*Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.*“

pohotovost a o průměrném výdělku (dále jen „zákon o mzdě“) a čl. 141 odst. 2¹⁵⁴ Smlouvy o ES. Žalovaná společnost se bránila tím, že žalobkyně sice převzala agendu po svém předchůdci, ale nevykonávala ji v takovém rozsahu jako on, a proto jí nepříslušela stejná výše odměny. Po neúspěchu v řízení před soudem prvního stupně podala žalobkyně odvolání k Městskému soudu v Praze. Ten potvrdil rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 a ve svém rozsudku se vyjádřil takto: „*Je sice třeba připustit, že Ing. Galonek měl v době předcházející nástupu žalobkyně do funkce ekonomika vyšší plat než ona, nicméně v průběhu řízení také podle názoru odvolacího soudu vyšly najevo skutečnosti, které odlišné finanční ohodnocení práce žalobkyně a práce jejího předchůdce odůvodňují, a to bez ohledu na komparaci osob, o jejichž pohlaví se jedná.*“¹⁵⁵

Rozhodnutí Městského soudu v Praze bylo prvním v ČR, které se zabývalo tématem rovného odměňování obou pohlaví za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty. Tento případ poukázal na tehdejší nedostatečné zapracování práva ES do našeho právního řádu a také na neochotu českých soudů řídit se při rozhodování evropským právem. Hlavní chybou odvolacího soudu bylo, že při zjišťování, zda došlo ze strany žalované společnosti k diskriminaci v odměňování z důvodu pohlaví, vycházel nejen z objektivních (např. předpoklady pro výkon práce), ale i subjektivních (např. výkonnost, kvalita práce zaměstnance) okolností případu. Takové hodnocení ovšem nemá smysl, protože žádní dva jednotlivci nemohou být úplně stejní, co se týče jejich pracovních schopností. Při dodržování tohoto přístupu může snadno porušování práva na rovné odměňování žen a mužů za stejnou nebo srovnatelnou práci zůstat bez povšimnutí. Nesprávný postup soudu vycházel z dikce § 4a odst. 1 zákona o mzdě. Tento zákon byl sice zrušen ke dni nabytí účinnosti nového zákoníku práce, ale téměř totožné znění § 4a odst. 1 zákona o mzdě bylo převzato do § 110 odst. 1 a odst. 2 ZPr. Obě tato ustanovení vyjmenovávají jednotlivá kritéria, podle nichž se určuje, zda je konkrétní práce shodná v porovnání s jinou. Jedná se nejenom o kritéria objektivní ale i subjektivní. Daná úprava práva na rovné odměňování tak nebyla v souladu se

¹⁵⁴ Čl. 141 (bývalý čl. 119 SES a nynější čl. 157 SFEU) odst. 2 stanoví, že: „*Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*“

¹⁵⁵ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ Pavla a KÜHN Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, XLVIII, s. 391. ISBN 978-80-7179-584-1.

zněním čl. 141 odst. 2 SES, jenž při hodnocení stejné práce striktně vycházel pouze z kritérií objektivních.

Závěr

Jak jsem již uvedla v úvodu této práce, problém diskriminace i nedostatečného zajištění rovného zacházení je nadále ožehavým tématem, a to nejen v právnické společnosti. Otázkou rovnosti a zákazem diskriminace se zabývají i jiné vědecké disciplíny, zejména sociologie. Ovšem ani pro laickou veřejnost nejsou pojmy, jako jsou rovnost, diskriminace, rovné zacházení či znevýhodňující zacházení, zcela cizí, a pokud někdo zavede řeč na toto téma, vždy se laikovi vybaví alespoň jakási povrchní představa toho, co daná slova znamenají. A není se čemu divit, protože hodně lidí, ať už na vlastní kůži nebo prostřednictvím svých známých, zažila případy diskriminačního jednání nebo porušování práva na rovné zacházení anebo se o tom doslechla či dočetla v médiích. Z toho lze vyvodit závěr, že nejde o zanedbatelnou problematiku, pokud se takto dotýká našich životů.

Speciální pozornost ale musí být věnována právě oblasti pracovněprávních vztahů, kde neustále dochází k nedodržování zásady rovnosti zaměstnanců, resp. uchazečů o zaměstnání, a to i přes dosavadní poměrně kvalitní rozvoj demokratické společnosti založené na úctě k právům a svobodám každého člověka, pokud nejde o ta základní práva a svobody, jež náleží pouze občanům daného státu. V rámci pracovněprávních vztahů stojí zaměstnanec, resp. uchazeč o zaměstnání v oslabené pozici vůči zaměstnavateli. I přes ochranné zákonodárství typické právě pro pracovní právo, které zaručuje slabší straně – zaměstnanci jisté výhody oproti straně druhé – zaměstnavateli, a tím vyrovnává jejich faktické nerovné postavení, dochází v praxi velmi často k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele. Situace pak není pro slabší stranu nikterak příznivá.

Upřímně si přiznejme, že i v dnešní vyspělé společnosti se najde velké množství zaměstnanců, kteří raději zamlčí, že s nimi bylo nerovně zacházeno nebo že byli diskriminováni na základě některého diskriminačního znaku. Důvod jejich počínání je přitom velice prostý. Jednoduše se obávají o ztrátu svého pracovního místa, a tím pádem o zdroj své obživy. Někteří mohou namítat, že je to od nich hloupé, že dnes se může každý domáhat svých práv u nezávislého a nestranného soudu a v zákonem stanovených případech i u jiného orgánu díky dikci čl. 36 odst. 1 LZPS. Ale z praktičtějších důvodů hodně lidí raději mlčí v zájmu udržení si zaměstnání. Navíc

soudní cesta k dosažení ochrany je také poměrně nákladná a zdlouhavá. Ostatní orgány, jejichž úkolem je chránit před diskriminací, jsou oproti soudům zase málo efektivní. Obrana má větší smysl spíše až tehdy, kdy je s daným zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, přičemž jako pravděpodobný důvod ukončení pracovněprávního vztahu se jeví některý z diskriminačních důvodů uvedených v AntiDZ, anebo tehdy, kdy není uchazeč ze stejných důvodů přijat na pracovní pozici.

Položme si tedy otázku: Je úprava právních prostředků obrany proti diskriminaci v právním řádu ČR dostatečná? Podle mého názoru tomu tak není. Právní úprava sice dovoluje subjektu, který se cítí být nezákonným způsobem znevýhodněn v porovnání se stejnými subjekty nebo subjekty nacházejícími se ve srovnatelné situaci, obrátit se se svým problémem na příslušný orgán, ať už se jedná o soud, VOP, oblastní inspektorát práce nebo jiný orgán veřejné moci, ale šance na dosažení nějaké kompenzace či zadostiučinění v případě úspěchu je velmi malá. Hlavním problémem totiž, přes veškeré novelizace (zejména co se týká ustanovení § 133a OSŘ), zůstává špatně řešená otázka dokazování v diskriminačních sporech v řízení před soudem. Po zavedení principu obráceného důkazního břemene na základě Směrnice č. 97/80 ES v našem právním řádu se situace strany žalující (tj. diskriminované) nepatrně zlepšila, ale tento princip, jak je vysvětleno v textu mé diplomové práce, neznamená, že žalobce nemusí nic žalovanému dokazovat a že mu postačí jen jeho prohlášení o znevýhodňujícím jednání vůči němu ze strany žalovaného. Takto to nefunguje, což je na jednu stranu dobře, neboť taková interpretace by vedla k přemíře podávání neoprávněných a bezdůvodných žalob a k zahlcení soudů. Právo žalované strany na spravedlivý soudní proces by pak bylo zásadně popřeno. Na druhou stranu ani současná interpretace není ideální. Důkazní povinnost zůstává zachována oběma stranám sporu. Žalobce má pouze tu výhodu, že nemusí prokazovat motivaci daného diskriminujícího počínání. Pravděpodobnost, že ale žalobce získá takové důkazy, kterými by vůbec mohl doložit, že skutečně k nežádoucímu jednání došlo, je mizivá. To vede k neúspěchu ve věci, a tudíž i k nemožnosti získat jakoukoliv kompenzaci za majetkovou a příp. i nemajetkovou újmu.

Z daného příkladu vyplývá, že právní zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, jakož i právních prostředků ochrany v případě porušení těchto zásad, není v právu ČR bez nedostatků. Po nastolení demokracie na území našeho státu

se legislativní orgány snažily ve spěchu přijímat nové právní předpisy, které by napomohly k našemu začlenění do „rodiny“ ostatních demokratických právních států západní Evropy. A právě tato přílišná úspěchanost legislativních procesů mnohdy vedla k nedokonalému převedení principů a idejí obsažených v mezinárodních úmluvách i nezávazných právních dokumentech organizací mezinárodního práva, jejichž členem se naše republika postupně stala. Stejný problém pak nastal i v případě očekávaného přijetí České republiky za členský stát EU. To se projevilo primárně při přípravě AntiDZ, který byl výsledně přijat ve velmi okleštěném znění, zejména v důsledku obavy z případných sankcí ze strany Evropské komise. Ani úprava rovného odměňování bez ohledu na pohlaví není dokonalá. Ustanovení § 110 ZPr je totiž shodné se zněním výše citovaného paragrafu zákona o mzdě, který nepřejal doslovně úpravu odměňování žen a mužů obsaženou v čl. 157 SFEU (bývalý čl. 141 SES), což vede přes veškerou snahu nadále k diskriminaci v této oblasti.

Úpravou rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu obecně jsem se zabývala ve druhé kapitole této diplomové práce. Dle mého mínění je právní úprava na nejvyšší úrovni právě v oblasti mezinárodního práva, které se vypořádalo s touto problematikou kvalitněji a rovněž i rozsáhleji, než je tomu v právu EU. Není se také čemu divit vzhledem k tomu, že první mezinárodní organizace beroucí v potaz sociální práva začaly vznikat již v průběhu 1. světové války (viz MOP).

Antidiskriminační úpravou práva ES, resp. EU, se zabývám v kapitole třetí. Chtěla bych zde podotknout, že dle mého názoru se sekundární právo v minulosti soustřeďovalo až příliš jednostranně na odstranění nerovnosti pouze mezi muži a ženami. S ohledem na to je třeba, aby se sekundární právo zaměřilo důkladněji i na ostatní skupiny diskriminovaných osob, než tomu bylo doposud.

Není ovšem racionální požadovat, aby veškeré problémy vyřešilo samo právo. Je nezbytné, aby byl v rámci celé společnosti šířen tolerantnější přístup k odlišným skupinám osob. Proto by bylo na místě zavést účinnější osvětu již v rámci výchovy, kultury a školství. Problematika diskriminace nezmizí pouhým zakotvením zákazu v příslušných legislativních aktech. Je spíše potřeba tento problém vymýtit již v zárodku a snažit se o takové vzdělávání společnosti, jež by vedlo k zakořenění nových zásad chování a vnímání všeho, co se nám jeví odlišné, a proto nesprávné, chybné. Komplexní

právní úprava by tak správně měla být doplňována působením sociální politiky v každodenní realitě.

Na závěr je však nutno poznamenat, že vývoj antidiskriminační úpravy ještě není u konce a nadále se snaží o postupné zlepšení, a to nejen na mezinárodní, ale i evropské a vnitrostátní úrovni. Důkazem je i v posledních letech velmi diskutovaný návrh směrnice na zavedení kvót pro pracovní pozice žen nebo mužů v dozorčích či správních rad velkých společností. Navíc i diskriminační důvody se s postupem času vyvíjely a neustále rozšiřovaly, a není proto vyloučeno, že nezabrzditelný vývoj společnosti a moderní medicíny povede k objevení nějakého nového, dosud neexistujícího znaku, který by mohl vést k rozlišování lidí a jejich případné diskriminaci. Např. v současnosti se již v některých zemích (Severní Irsko) počítá mezi diskriminační důvody zaměstnanců i nadměrná obezita a není se čemu divit, protože jde stále častější zdravotní problém.

Seznam zkratek

AntiDZ, antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
Apod.	a podobně
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
ČSR	Československá republika
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES, Společenství	Evropská společenství
Euratom	Evropské společenství pro atomovou energii
ESD	Evropský soudní dvůr
ESCH	Evropská sociální charta
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EU, Unie	Evropská unie
EÚLP	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
FO	fyzická osoba
HSR	Hospodářská a sociální rada
LZSPS, Listina	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPHSKP	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

MPOPP	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
Např.	například
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
OZ, občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
PO	právnícká osoba
ZoZ, zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZPr, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
RE	Rada Evropy
SD EU	Soudní dvůr Evropské unie
SES	Smlouva o Evropských společenstvích
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Směrnice č. 75/117 EHS	Směrnice Rady ES č. 75/117 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen
Směrnice č. 76/207 EHS	Směrnice Rady ES č. 76/207 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Směrnice č. 97/80 ES

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

SRN

Spolková republika Německo

Úmluva č. 100

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

Úmluva č. 111

Úmluva č. 111 o diskriminaci
v zaměstnání a povolání

ÚS

Ústavní soud

Ústava

ústavní zákon č. 395/2001 Sb.,
kterým se mění ústavní zákon České
národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava
České republiky, ve znění
pozdějších předpisů

VOP, ochránce

veřejný ochránce práv

Tj.

to jest

Tzn.

to znamená

Zákon o mzdě

zákon č. 1/1992 Sb., mzdě, odměně
za pracovní pohotovost
a o průměrném výdělku

Zákon o VOP

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

Seznam použité literatury a pramenů

Monografie

- ARISTOTELÉS, Etika Níkomachova [online]. 2. rozš. vyd. Praha: P. Rezek, 1996, 493 s. ISBN 80-901796-7-3.
- Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, Miroslav a kol.. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav, Marie KALENSKÁ, Věra ŠTANGOVÁ, Petr TRÖSTER, Margerita VYSOKAJOVÁ, Jan PICHRT a Petr HŮRKA. Pracovní právo. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, XXX, 475 s. ISBN 80-7179-853-3.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ Pavla a KÜHN Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- ČEPELKA, Čestmír a Pavel ŠTURMA. Mezinárodní právo veřejné. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008, xli, 840 s. ISBN 978-80-7179-728-9.
- FLEGL, Vladimír. Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1998, XII, 325 s. ISBN 80-7179-204-7.
- FOREJTOVÁ, Monika. Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 220 s. ISBN 978-80-7380-475-6.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- PIPKOVÁ, Hana, Jan MALÍŘ a Jiří GRYGAR. Vybrané komentované rozsudky soudního dvora Evropských společenství. 1. vyd. Praha: Justiční akademie ČR, 2004, 304 s.

- POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 6., dopl. a rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxiii, 533 s. ISBN 978-80-7400-398-1.
- Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva: zákaz diskriminace. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 98 s. ISBN 978-80-7478-382-1.
- ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ROMANCOV, Michael. Mezinárodní organizace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 190 s. ISBN 978-80-7380-310-0.
- TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. Evropské právo. 5. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, xlii, 756 s. ISBN 978-80-7400-546-6.
- TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Irena PELIKÁNOVÁ, Tereza KUNERTO VÁ, Lenka PÍTROVÁ, Martin SMOLEK, Jiří MALENOVSKÝ, Filip KŘEPELKA a David SEHNÁLEK. Právo Evropské unie. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013, 494 s. ISBN 978-80-87576-53-3.
- VRÁNEK, Čestmír. Latinsko-český slovník. 2., dopl. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1957, 483 s.
- Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. ISBN 978-80-7478-033-2.
- Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, 1256 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-921-2.

Právní předpisy mezinárodního práva

- Všeobecná deklarace lidských práv
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- Úmluva o právech dítěte
- Úmluva o politických právech žen
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- Evropská sociální charta

Právní předpisy evropského práva

Primární právo

- Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli
- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
- Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii
- Smlouva o zřízení jednotné Rady a jednotné Komise Evropských společenství
- Jednotný evropský akt
- Smlouva o Evropské unii
- Amsterodamská pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty
- Niceská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty
- Listina základních práv Evropské unie
- Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropských společenství

Sekundární právo

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

- Směrnice Rady ES č. 76/207 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky
- Směrnice Rady č. 2010/18 EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se Směrnice Rady č. 96/34 ES
- Směrnice Rady ES č. 97/80 ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- Směrnici Rady ES č. 2004/113 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Rady ES č. 92/85 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících
- Směrnice Rady ES č. 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Směrnici Rady č. 96/97 ES, kterou se mění Směrnice Rady č. 86/378 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
- Směrnici Rady č. 86/378 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- směrnice rady č. 2000/43 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Právní předpisy ČR

- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, v platném znění
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, v platném znění
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- ústavní zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky
- ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava československé republiky
- ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky
- zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákoník
- ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění
- ústavní zákon č. 23/1991, Sb. kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod
- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky, v platném znění
- ústavní zákon č. 395/2001 Sb., kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů
- zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

- zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- vyhláška Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva mládeže a tělovýchovy č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, v platném znění
- zákon č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, v platném znění
- zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, v platném znění
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
- zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- zákon č. 1/1992 Sb., mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

Judikatura

Judikatura ESLP a SD EU (ESD)

- Rozsudek ESD ze dne 8. 4. 1976, Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C-43-75
- Rozsudek ESD ze dne 10. 4. 1984, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein – Westfalen, 14/83
- Rozsudek ESD ze dne 26. 2. 1986, M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-152/84

- Rozsudek ESD ze dne 13. 5. 1986, Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, C-170/84
- Rozsudek ESD ze dne 15. 5. 1986, Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, C-222/84
- Rozsudek ESD ze dne 8. 11. 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum), C-177/88
- Rozsudek ESD ze dne 14. 7. 1994, Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd., C-32/93
- Rozsudek ESD ze dne 17. 10. 1995, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/1993
- Rozsudek ESD ze dne 11. 11. 1997, Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95
- Rozsudek ESD ze dne 26. 10. 1999, Angela Maria Sirdar v. The Army Board and Secretary of State for Defence, C-273/97
- Rozsudek ESLP ze dne 27. 5. 2003, Wintersberger v. Rakousko (stížnost č. 57448/00)
- Rozsudek ESD ze dne 12. 10. 2004, Nicole Wippel v. Peek and Cloppenburg GmbH and Co. KG, C-313/02
- Rozsudek ESD ze dne 1. 2. 2005, Komise Evropských společenství v. Rakouská republika, C-203/03
- Rozsudek ESD ze dne 3. 10. 2006, B. F. Cadman v. Health & Safety Executive, C-17/05
- Rozsudek ESD ze dne 17. 7. 2008, S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law, C-303/06

Judikatura soudů ČR

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94
- Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 (publikován pod č. 419/2006 Sb.)
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013

Internetové zdroje

- Deklarace práv člověka a občana ze dne 26. 8. 1789. Dostupné z: <http://www.historie.upol.cz/19/prameny/prava.htm>
- Rada Evropy. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>
- Washingtonská deklarace ze dne 18. 10. 1918. Dostupné z: <http://www.moderni-dejiny.cz/clanek/washingtonska-deklarace-18-10-1918/>
- Důvodová zpráva k ústavnímu z. č. 395/2001 Sb. – sněmovní tisk č. 884. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=884&CT1=0>
- Důvodová zpráva k druhému návrhu antidiskriminačního zákona – sněmovní tisk č. 253. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=5&CT=253&CT1=0>
- Usnesení vlády ČR č. 345 ze dne 18. 4. 2001. Dostupné z: http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/9A9EE9AC86032767C12571B6006CFB12
- Usnesení vlády ČR č. 477 ze dne 19. 5. 2004. Dostupné z: http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/522C23D12A06C5B3C12571B6006E4C65
- Veřejný ochránce práv. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/cesky-verejny-ochrance-prav/>
- Právní prostředky ochrany před diskriminací. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/rovne-zachazeni-a-ochrana-pred-diskriminaci/>

Resumé

Ve své diplomové práci se zaměřuji na téma rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců. Důvod, proč jsem si vybrala právě tuto tematiku, je její aktuálnost a stále více rostoucí význam. Rovné zacházení i zákaz diskriminace musejí být v pracovněprávních vztazích dodržovány proto, aby se vytvořily důstojné podmínky pro zaměstnance a rovné příležitosti pro uchazeče o zaměstnání. Tyto principy v praxi také podporují lepší výkonnost osob na pracovišti, protože pracovní prostředí, v němž se dodržují právní předpisy, je zdravé a prospěšné pracovní prostředí. Nicméně realita je jiná a ne vždy jsou tyto principy prosazovány. To je také důvod, proč dnes diskriminace nebo nerovné zacházení stále existují a nejsou jevem, který by byl charakteristický pouze pro vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání. Proto se právní úprava mezinárodní, evropská a vnitrostátní v této oblasti neustále vyvíjí a mění, ve snaze dosáhnout účinnějšího uplatnění v praxi. Cílem této práce je tedy analyzovat platnou právní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace a její vliv na pracovněprávní vztahy.

Celá práce je členěna na úvod, čtyři samostatné kapitoly, které jsou dále rozděleny na jednotlivé podkapitoly, a závěr. První kapitolu je vždy třeba věnovat důležitým pojmům, které se často vyskytují v textu, a to pro jeho celkové pochopení. U mé diplomové práce tomu není jinak. Za cíl jsem si stanovila definovat termíny rovnost, diskriminace, pracovněprávní vztahy, zaměstnavatel, zaměstnanec a vedoucí zaměstnanec.

Druhá kapitola už se konkrétně zabývá problematikou diskriminace a rovného zacházení, a to v rámci mezinárodního práva. Tato část se dělí na tři podkapitoly a každá z nich pojednává o konkrétní mezinárodní organizaci, jež nějakým způsobem přispěla k zakotvení zákazu diskriminace a zásady rovnosti na mezinárodní úrovni. Zmiňované mezinárodní organizace toho dosáhly prostřednictvím mezinárodních úmluv, které byly schváleny na jejich půdě, a i o nich pojednává blíže druhá kapitola.

Následující kapitola se zaměřuje na právo EU, co se týká otázky nediskriminace a rovnosti v pracovněprávních vztazích. Kapitola třetí se také dělí na tři hlavní podkapitoly, které jsou dále členěny. První podkapitola se věnuje primárnímu právu, druhá podkapitola se týká práva sekundárního. V sekundárním právu je problematika

nerovného nebo diskriminačního zacházení řešena v antidiskriminačních směrnících. Poslední část této kapitoly je věnována judikatuře SD EU (bývalý ESD), která se stala přínosem pro antidiskriminační politiku ES a později EU.

Čtvrtá a závěrečná kapitola se zaměřuje na právní řád České republiky a v něm zakotvenou zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Tato kapitola se dělí na sedm dalších podkapitol. První z nich pojednává o principu rovnosti a otázce diskriminace obsažené v ústavním právu Československé republiky a České republiky. Ve druhé podkapitole je rozebírána úprava zákoníku práce z roku 1965, který byl platný a účinný až do konce roku 2006. Následující podkapitoly se už zabývají platnou právní úpravou ve stavu ke dni 31. 10. 2015. V těchto podkapitolách je blíže zkoumán současný zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a antidiskriminační zákon. Podkapitola šestá rozebírá jednotlivé dostupné právní prostředky ochrany před diskriminací zakotvené v českém právu. Poslední podkapitola se opět týká judikatury, konkrétně judikatury Ústavního soudu ČR a obecných soudů. Zde jsou uvedena ta rozhodnutí, která se nějak významněji dotýkají tématu diskriminace zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání a nerovného zacházení s nimi.

V úplném závěru diplomové práce je shrnuta a zhodnocena současná mezinárodní, evropská i česká právní úprava v oblasti rovnosti a antidiskriminace.

Abstract

In my thesis I concentrate on the topic of the equal treatment and the prohibition of discrimination. The reason why I have chosen this subject matter is for its topicality and constantly increasing significance. The equal treatment, as well as the prohibition of discrimination, has to be respected in labour relations to create respectable conditions for employees and equal opportunities for job applicants. In practice, these principles support also better productivity in a workplace, because the work environment, where the law is maintained, is the healthy and prosperous one. However, the reality is different and these principles are not always enforced. That is the reason why discrimination or unequal treatment still exist today and it is not phenomenon, which would be typical only for relations between employers and employees or job applicants. Therefore, the international, European and interstate legislation is evolving constantly in this area and it is changing in an effort to reach more efficient application in practice. The aim of this thesis is to analyse applicable legislation of the equal treatment and the prohibition of discrimination and its influence on labour relations.

The whole thesis is divided into introduction, four separate chapters, which are subdivided into particular subchapters, and conclusion. The first chapter is always a need to dedicate to important terms, which are appearing a lot in this text. Those terms are significant for the general understanding of every thesis. That is why there is no difference either in my thesis. I have made the goal to define the terms such as equality, discrimination, labour relations, employer, employee and chief employee.

The second chapter concerns the issue of discrimination and equal treatment specifically within the international law. This part consists of three subchapters and each one of them deals with a particular international organization, which contributed somehow to ensure the prohibition of discrimination and the principle of equal treatment at international level. These above mentioned international organizations reached this securing by international conventions approved by them. These conventions are discussed further in the second chapter as well.

The next chapter is focused on the law of the EU as far as it refers to the questions of non-discrimination and equality in labour relations. Chapter three also divides to three main subchapters, which are subdivided further too. The first

of these subchapters is devoted to the primary law. The second subchapter follows up the secondary law. In the secondary law, the issues of unequal or discriminatory treatment are solved in the antidiscriminatory directives. The last subchapter deals with the case law of Court of Justice of the European Union (former European Court of Justice), which became a contribution to antidiscriminatory policy of the European Communities and later the European Union.

The fourth and final chapter concentrates on the legislation of the Czech Republic and on the principle of the equal treatment and the prohibition of discrimination regulated in it. This chapter is composed of seven other subchapters. The first of them deals with mentioned principles, which are adjusted in the constitutional law of the Czechoslovakian Republic and the Czech Republic. The second subchapter analyzes the regulation incorporated in the labour code from 1965, which was effective until the end of the year 2006. Following subchapters focus on applicable legislation to the 31st of October 2015. In this part of the thesis, the current labour code, act about employment and antidiscriminatory act are further explored. Sixth subchapter examines individual available legal tools of protection against discrimination regulated in the Czech law. The last subchapter concerns the case law again, but this time it is about the case law of the Constitutional Court of the Czech Republic and the general Czech courts. Here there are stated those judgements, which refers to the subject matter of discrimination and unequal treatment of employees or job applicants more significantly. In the very end of the thesis the current international, European and even the Czech legislation in the area of parity and antidiscrimination are summarized and evaluated.

Název diplomové práce v anglickém jazyce

The Equal Treatment and the Prohibition of Discrimination of Employees

Klíčová slova

rovné zacházení

zákaz diskriminace

pracovněprávní vztahy

Key words

equal treatment

prohibition of discrimination

labour relations