

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jan Jiříček

**Zákaz diskriminace v pracovněprávních
vztazích z důvodu pohlaví**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 12.4.2017

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

Jan Jiříček

V Praze dne 12.4.2017

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové CSc., vedoucí mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování. Zároveň děkuji za poskytnuté rady a praktické zkušenosti panu JUDr. Janu Jiříčkovi.

Obsah

Úvod	1
1 Vymezení pojmů	3
1.1 Rovnost	3
1.1.1 Historický vývoj pojmu rovnosti.....	4
1.1.2 Formální rovnost	7
1.1.3 Materiální rovnost	9
1.1.4 Rovnost příležitostí.....	9
1.1.5 Rovnost výsledků	11
1.1.6 Pozitivní opatření.....	12
1.1.7 Rovné zacházení a rovnoprávnost	17
1.2 Diskriminace	18
1.2.1 Diskriminace negativní.....	19
1.2.2 Diskriminace pozitivní	19
1.2.3 Diskriminace přímá	20
1.2.4 Diskriminace nepřímá.....	21
2 Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu	22
2.1 Právní úprava v mezinárodních dokumentech.....	22
2.1.1 Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách a dokumenty přijaté na půdě OSN	23
2.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv.....	24
2.1.3 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	25
2.1.4 Úmluva o politických právech žen	26
2.1.5 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	26
2.2 Dokumenty přijaté Mezinárodní organizací práce (MOP)	28
2.2.1 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	29

2.2.2	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.....	30
2.2.3	Dokumenty přijaté Radou Evropy	30
2.2.4	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	31
2.2.5	Evropská sociální charta	32
2.2.6	Revidovaná Evropská sociální charta.....	34
2.3	Právní úprava v rámci Evropské unie	35
2.3.1	Primární právo	36
2.3.2	Sekundární právo	37
2.3.3	Směrnice Rady č. 75/117 EHS	38
2.3.4	Směrnice Rady č. 76/207 EHS	39
2.3.5	Směrnice Rady č. 92/85 EHS	39
2.3.6	Směrnice Rady č. 97/80 ES	40
2.3.7	Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES	41
2.3.8	Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních.....	41
2.4	Právní úprava České republiky	42
2.4.1	Ústavní úroveň úpravy České republiky	43
2.4.2	Zákoník práce	44
2.4.3	Antidiskriminační zákon	47
2.4.4	Zákon o zaměstnanosti	51
2.4.5	Zákon o Veřejném ochránci práv	52
3	Diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví.....	54
3.1	Inzerce.....	54
3.2	Přijímání do zaměstnání.....	55
3.3	Diskriminace při odměňování – gender pay gap	56
3.4	Diskriminace při kariérním postupu – glass ceiling, glass escalator, glass cliff	59

3.4.1	Skleněný strop	59
3.4.2	Skleněný výtah	61
3.4.3	Skleněný útes	61
3.5	Pracovní prostředí a diskriminace – mobbing, bossing, staffing, sexual harrasment	62
3.5.1	Mobbing, bossing a staffing	63
3.5.2	Sexual harrasment.....	63
4	Relevantní judikatura.....	64
4.1	Judikatura soudů České republiky	65
4.2	Judikatura soudního dvora Evropské unie	67
	Závěr.....	71
	Přílohy	74
	Seznam zkratk.....	81
	Použitá literatura a prameny	82
	Knihy	82
	Odborné články	83
	Internetové zdroje	84
	Ostatní.....	88
	Právní předpisy	88
	Mezinárodní dokumenty.....	88
	Právní předpisy EU.....	89
	Právní předpisy ČR.....	90
	Ostatní.....	90
	Judikatura	90
	Judikatura soudů České republiky	90
	Judikatura soudního dvora Evropské unie.....	91
	Ostatní.....	91
	Resumé	92

Abstract.....	93
Klíčová slova / Keywords	94

Úvod

Za téma své práce jsem si zvolil zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví. Pro toto téma jsem se rozhodl, protože se jedná o pozoruhodný fenomén, kterému je již velmi dlouho věnována pozornost. Pozoruhodnost tématu vidím v setkání na jedné straně neregulovatelných mezilidských vztahů, skládajících se z osobních sympatií, antipatií a předsudků a na druhé straně přísně regulovaných pracovněprávních vztahů. Toto téma se skládá ze tří základních částí. Tyto části jsou diskriminace, pracovněprávní vztahy a diskriminační důvod pohlaví. Práce je rozdělena do úvodu, čtyř kapitol, každá z nich zabývající jednou z výše zmíněných částí a čtvrtou kapitolou, v níž je relevantní judikatura, a závěru.

První částí je zákaz diskriminace, jinými slovy povinnost dodržovat rovnost mezi subjekty, na které se tento zákaz vztahuje. Problematika rovnosti mezi lidmi není téma nikterak nové a valná většina společenských změn byla právě touto problematikou ovlivněna či přímo podmíněna. Lidská společnost byla a stále je nerovnoprávná. Přestože lze s dobrým svědomím říci, že žijeme v době, která je nejrovnoprávnější v lidských dějinách, stále úplné rovnosti nebylo dosaženo a vzhledem ke složitosti lidské společnosti a samotné podstatě člověka s největší pravděpodobností nikdy dosaženo nebude. Rovnosti a diskriminaci, těmito dvěma základními pojmy jsem věnoval první kapitolu této práce, pokusil jsem se je co nejlépe definovat, včetně jejich dělení, a to jak v historickém, tak současném kontextu.

Druhou částí je problematika pracovněprávních vztahů. Tyto vztahy jsou jedny z nejdůležitějších vztahů, do kterých člověk během svého života vstoupí. Většina lidí v naší společnosti během svého života do tohoto typu vztahů vstupuje a právě jejich postavení a podmínky tohoto vztahu mají velký vliv na další sféry jejich života. Důležitost uvedených vztahů podtrhuje i vysoká míra jejich regulace. Touto regulací, neboli právními normami, jsem se zabýval ve druhé kapitole. Česká republika není osamocený ostrov bez kontaktu s vnějším světem, ale plnohodnotným členem mezinárodního a evropského společenství demokratických států. Proto jsem se také zaměřil jak na právní úpravu na mezinárodní úrovni, tak na evropskou úpravu, a to především na normy vznikající na půdě Evropské unie.

Třetí částí je diskriminační důvod pohlaví. Co je a není diskriminační důvod, jsem blíže upřesnil v části zabývající se pojmem diskriminace. I laik odhadne, že většina diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví bude mířena proti ženám. Tímto tvrzením samozřejmě nechci marginalizovat diskriminaci mužů v pracovněprávních vztazích,

ale praxe ukazuje, že v drtivé většině případů se jedná o diskriminaci, při které je obětí žena. Tento fakt není překvapující vzhledem k vývoji rovnoprávnosti žen v minulém století. Od dob prvních feministických hnutí doznala společnost i právní normy změny a to směrem velkého posunu k rovnoprávnější společnosti. Přesto jsou ve společnosti nadále předsudky, stereotypy a v některých případech i prosté zvyky, které nejenže dávají prostor k diskriminaci, ale v některých případech ji i samy vyvolávají. Tyto vlivy dávají možnost vzniku sociálním fenoménům, na které právo musí reagovat. Těmto fenoménům jsem věnoval třetí kapitolu této práce.

V poslední kapitole práce jsem se zabýval relevantní judikaturou českých soudů a Soudního dvora Evropské unie. Judikatura je důležitým nástrojem k sjednocování aplikace práva. Náhled na tuto problematiku by nemohl být bez judikatury ucelený.

V závěru práce jsem se pokusil shrnout nynější stav problematiky zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, taktéž jsem se pokusil shrnout, jaký byl vývoj k nynějšímu stavu. V této části jsem se také vyjádřil k plánované legislativě v této problematice a pokusil se analyzovat největší problémy nynějšího stavu v České republice a následně provést *de lege feranda* úvahu k řešení uvedených problémů.

Cílem této práce je především analyzovat problematiku diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, definovat jednotlivé pojmy s touto problematikou související a představit legislativu touto problematikou se zabývající a to jak na úrovni státní tak mezinárodní a evropské. V rámci definic pojmů se zaměřím na jejich historickou genezi a vývoj. Taktéž se zaměřím na sociologické fenomény, které mají vliv na tuto problematiku a na nynější i případnou budoucí legislativu.

Hlavními zdroji pro tvorbu mé práce mi byla dvě díla a to kvalitní monografie docentky Věry Štangové *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu* a rozsáhlá publikace kolektivu v čele s Michalem Bobkem, Pavlou Boučkovou a Zdeňkem Kühnem *Rovnost a diskriminace*. Tyto dvě publikace pro mě byly velkou inspirací a umožnily mi odborný vstup do problematiky. Za pozornost stojí taktéž text Jamese Bryce *Equality*, přestože je tento text starý více jak století, poskytuje zajímavý pohled na problematiku rovnosti a lze v něm nalézt mnoho analogií se současným stavem.

1 Vymezení pojmů

1.1 Rovnost

Rovnost jako pojem má dva základní významy, první z nich je matematický a druhý je sociální. Matematickým pojetím můžeme chápat rovnost jako vztah dvou hodnot, výrazů nebo matematických objektů. V této práci se budeme samozřejmě zabývat rovností sociální. Přesto je důležité se nejdříve zamyslet nad matematickým pojetím rovnosti. Matematická rovnost vyjadřuje totožnost matematických objektů, jinými slovy objekt je roven pouze sám sobě, z čehož vyplývá, že dva různé objekty si nikdy nemohou být rovny. Dle tohoto matematického postulátu je možné dosáhnout rovnosti různých objektů pouze tak, že se změní jejich hodnota, aby ve výsledku byly identické. Na jedné straně rovnice je třeba hodnotu snížit, na druhé je třeba jí zvýšit, případně obojí. Rovnosti bez vnějšího zásahu není možné dosáhnout. K tomuto vyrovnávání rovnice se ještě v této práci vrátíme.¹

Rovnost sociální bohužel nemá tak lehce formulovatelnou definici jako rovnost matematická. Je nutno tento pojem chápat jako rovnost ve sférách života člověka, které nejsou tvořeny přírodně, ale sféry, jež svojí existenci mají odvozenou od činnosti člověka. Toto pojetí je ovšem v rozporu s přirozeněprávní naukou o lidských právech, kdy je rovnost chápána jako základní lidské právo, a je odvozená nikoliv z činnosti člověka, ale z jeho pouhé existence. James Bryce rozdělil rovnost na čtyři základní kontextuální kategorie: „*rovnost občanskou, rovnost politickou, rovnost společenskou a rovnost ekonomickou*“. Jedná se tedy o stav, ve kterém všichni lidé uvnitř společnosti mají v určitých ohledech stejné postavení a to zvláště ve výše zmíněných sférách.²

V České republice se rovností zabývá především antidiskriminační zákon³, který rovnost chápe jako zákaz diskriminace, tedy zákaz omezování výše zmíněného stavu a postavení člověka. Tento zákaz nalezneme v ustanovení § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

1 MAZUR, Barry. When is one thing equal to some other thing? In: *Harvard Mathematics Department Home page* [online]. Cambridge (Massachusetts): Harvard Mathematics Department, 2007 [cit. 2016-06-28].

Dostupné z: http://www.math.harvard.edu/~mazur/preprints/when_is_one.pdf

2 BRYCE, James. *Equality. The Century: a popular quarterly*. New York: The Century Company, 1989, 17(56/3), 459-469.

3 Předpis č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Definice rovnosti se s plynutím dějin mění a vyvíjí, stejně jako celá lidská společnost. Pro lepší pochopení tohoto vývoje a tím i pochopení moderního významu tohoto pojmu je třeba se zaměřit na několik důležitých momentů v historii, kdy dochází k důležitým změnám v pohledu na tento pojem.

1.1.1 Historický vývoj pojmu rovnosti

Rovnost, tak jak ji chápeme dnes, je lidská idea. V prvních lidských společnostech o společenském postavení rozhodovala, stejně jako ve zvířecích společnostech, hrubá síla, případně intelekt a vycytralost, tedy lidské vlastnosti dané od přírody. Takto vznikl koncept „silný vládne slabému“. Přestože se lidská společnost vyvíjela a stávala se komplexnější, tento koncept přetrval a vyvinul se do vztahu, který dnes pojmenováváme otroctví. Otroctví se vyskytovalo v různých formách prakticky ve všech lidských společnostech a bohužel i dnes v 21. století stále existuje.

Není překvapující, že prvním místem, kde se objevuje myšlenka rovnosti, jsou antické řecké státy. Již Platón v 5. století před naším letopočtem ve svém díle *Republika* popsal vliv rovnosti na možné druhy vlády. Na jednu stranu postavil tyranii, druh vlády, kde vládne mocný jedinec a na opačnou stranu demokracii, tedy vládu lidu, vládu všech svobodných občanů. Je nutno poznamenat, že i v řeckém pojetí demokracie nebyla úplná a vztahovala se pouze na poměrně úzkou skupinu obyvatel. Platón v tomto díle také vyslovil myšlenku, že vláda, na které se podílí širší část populace, je vždy spravedlivější a svobodnější, než druh vlády, kdy je vládnoucí třída užší. Platón spatřoval právě ve spravedlnosti a svobodě zdroj opravdového štěstí, a to jak jedince, tak celé společnosti.

Dalším velkým antickým myslitelem, který dále rozpracovával Platónovy myšlenky, byl slavný Aristoteles. Právě z jeho děl, *Rétorika*, *Etika* a *Ekonomika*, dnes vychází právní kategorie rovnosti, kterou známe jako **formální rovnost**, ke které se vrátíme na následujících stránkách. Aristoteles se taktéž zabýval vztahem mezi muži a ženami ve svém díle *Ekonomie*. V knize první tohoto díla se zabýval ekonomikou domácností, dnes by bylo vhodnější označení mikroekonomie. V tomto díle Aristoteles přisuzuje jak manželovi tak manželce pevně stanovené úděly a povinnosti při správě a fungování domácnosti. Toto rozdělení povinností je z dnešního pohledu zjevně nerovné a diskriminující, ale co je na tomto rozdělení zajímavé, je důvod tohoto rozdělení. Aristoteles vidí v tomto rozdělení nejlepší cestu ke štěstí, a to jak pro manžela, tak manželku, přičemž štěstí manželky je rovno štěstí manžela. Oba manželé mají

tedy stejné právo na šťastný život, na svou dobu se jednalo o poměrně revoluční myšlenku, jelikož jakákoliv představa o tom, že by žena měla mít stejný nárok jako muž v jakémkoliv ohledu, byla neslýchaná. Tento nárok byl o to důležitější, neboť antičtí filozofové nahlíželi na štěstí jako na religiózní prvek, tedy na jakési zbožštění obyčejného života.⁴

Tento koncept přejímá křesťanství a je jedním z hlavních principů křesťanství dodnes. Charakterizující pro něj je tato fráze: „*Všichni lidé jsou si rovni před Bohem*“.⁵ Rovnost před Bohem neznámá rovnost v reálném světě, ba právě naopak, z teologického pohledu se jednalo o ospravedlnění nadvlády jedné skupiny lidí nad druhou, ať už se jednalo o postavení muže a ženy nebo panské-poddanský vztah či otroctví. Zmíněný teologický pohled je známý jako komplementarismus.⁶ Základem pro uvedený pohled je šovinismus, tedy přesvědčení, že jeden subjekt je nadřazen druhému a to na základě různých důvodů. Tyto důvody dnes antidiskriminační zákon označuje v § 2 odst. 3 jako diskriminační důvody. Je pozoruhodné, že mezi důvody, které antidiskriminační zákon demonstrativně uvádí, chybí důvod, který zapříčinil přechod od komplementarismu k modernímu egalitarismu. Tímto důvodem je urozenost, nebo-li příslušnost k šlechtickému stavu. V praxi se samozřejmě jednalo o diskriminaci z důvodu nedostatku urozenosti.

O výše zmíněném přechodu k egalitarismu začínají jako první v Evropě uvažovat francouzští osvícenci v 18. století. Moment, kdy fakticky dochází k tomuto přechodu, můžeme datovat k 26. srpnu 1789. Jedná se o den, kdy francouzské Ústavodárné národní shromáždění vydává dokument nazvaný jako **Deklarace práv člověka a občana**. Autoři tohoto dokumentu v preambuli uvádí: představitelé francouzského národa „*se rozhodli vyložit ve slavnostní Deklaraci přirozená, nezcizitelná a posvátná práva člověka*“. Na základě článku jedna⁷ Deklarace dochází ke zrušení poddanství a všech právních forem závislosti mezi lidmi. Podle čtvrtého článku této Deklarace: „*Svoboda spočívá v tom, že každý může činit vše, co neškodí*

4 KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, s. 1. ISBN 9788074003431.

5 BRYCE, James. *Equality. The Century: a popular quarterly*. New York: The Century Company, 1989, 17(56/3), s. 459-469.

6 PIPER, John a Wayne A. GRUDEM. *Recovering biblical manhood and womanhood: A response to Evangelical feminism*. Wheaton, Ill.: Crossway Books, 1991, s. 10-11. ISBN 0891075860.

7 „Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.“ („Lidé se rodí a zůstávají svobodnými a rovnými ve svých právech. Společenské rozdíly se mohou zakládat pouze na prospěšnosti pro celek.“)

druhému. Proto výkon přirozených práv každého člověka nemá jiných mezí než ty, které zajišťují ostatním členům společnosti užívání týchž práv. Tyto meze mohou být ustanoveny pouze zákonem.“ Tento dokument se stal základem nejen pro otázku diskriminace a rovnosti, ale i pro chápání základních lidských práv a moderní demokracie. První větu prvního článku Deklarace, díky své univerzalitě, přebírá do svých ústav většina moderních států a objevuje se takřka ve všech deklaracích a smlouvách, které katalogizují základní práva člověka. Úspěch a hlavně trvalost, s dnešním časovým odstupem můžeme říci i věčnost, ducha této Deklarace můžeme přičíst zejména turbulentním událostem Velké francouzské revoluce, díky níž došlo i k podpisu této Deklarace tehdejšími francouzskými králem Ludvíkem XVI.⁸

Posledním velkým milníkem v tomto historickém exkurzu je schválení **Všeobecné deklarace lidských práv** Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. prosince 1948. Popudem ke vzniku této Deklarace byly zločiny a zvěrstva spáchaná během druhé světové války, zvláště ta, která byla přímým důsledkem nacistické ideologie. Popírání rovnosti mezi lidmi nacistickou ideologií krystalizovalo v pojmu „*Untermensch*“. Tímto pojmem nacisté označovali všechny své odpůrce, které chtěli zlikvidovat a vyhubit, jednalo se hlavně o židy, Romy, Slované, černochoy a další osoby s nedostatečnou „rasovou čistotou“. Tento termín měl zcela deklasovat všechna základní lidská práva těchto osob a prakticky je vyloučit jako příslušníky lidské rasy.⁹

Vývoj rovnosti nebyl jednoduchý a zasahovaly do něj ideologie, náboženství či politické režimy. Taktéž nebylo jednoduché určit, které subjekty si vlastně mají mezi sebou býti rovny. Zda pouze lidé stejné společenské vrstvy, či lidé stejného vyznání, barvy pleti nebo pohlaví. Když vývoj dospěl k tomu, že by si měli býti všichni lidé rovni, vyvstaly další otázky. Jak si mohou býti rovny zjevně nerovné subjekty? Jak této rovnosti dosáhnout? V čem všem si musí býti osoby ve společnosti rovny? Co je opravdová rovnost? Vývoj odpovědí na tyto otázky byl ještě komplikovanější, než vývoj rovnosti. Tyto otázky jsou dnes stále z většiny nezodpovězeny, ale existují nástroje, které odpovědi sice neposkytují, ale významně pomáhají při jejich hledání.

8 PAVLÍČEK, V., a kol. *Ústavní právo a státověda. II. díl. Ústavní právo České republiky. Část 2.* Praha : Linde, 2004, s. 39. ISBN 80-7201-472-2.

9 Reichsführer-SS (1942). *Der Untermensch "The subhuman"*. Berlin: SS Office. Retrieved March 12.,2014.

Rovnost je vždy nutné chápat v určitém kontextu či situaci, k tomu dospěl již výše jmenovaný James Bryce a tyto situace rozdělil do shora zmíněných kategorií.¹⁰ Uvedené dělení samozřejmě lze dále zužovat a specifikovat. Tyto kategorie určují pouze kontextuální rámec v různých sociálních sférách, na rovnost je ale možné nahlížet i z pohledu koncepčního a tyto koncepce můžeme dělit takto:

- *Rovnost ve formálním smyslu („formální rovnost“),*
- *rovnost v materiálním smyslu („materiální rovnost“),*
- *rovnost příležitostí,*
- *rovnost výsledků.¹¹*

Nutno poznamenat, že toto dělení není jediné možné a existují různé alternativy. Problematické je i zařazení rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků do samostatné kategorie, někteří autoři je zařazují jako podmnožinu rovnosti materiální.¹² Tyto kategorie se navíc prolínají a překrývají dle úhlu pohledu. Na rozdíl od formální a materiální rovnosti se jedná o kategorie, které implikují aktivní společenské užití. Z didaktických důvodů se zde přikláníme k oddělení těchto kategorií od materiální rovnosti, přestože z ní vycházejí.¹³

1.1.2 Formální rovnost

Formální rovnost tak, jak ji dnes chápeme, poprvé popsal již výše zmíněný Aristoteles ve svých dílech.¹⁴ Zakládal ji na premise, že spravedlivě znamená všem stejně. Jedinec se necítí omezen, jelikož se mezi ním a ostatními nečiní rozdíly. Nepřihlíží se tedy k jeho vlastnostem,

10 BRYCE, James. *Equality. The Century: a popular quarterly*. New York: The Century Company, 1989, 17(56/3), s. 459-469.

11 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 10. ISBN 978-80-7179-584-1.

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

13 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 10. ISBN 978-80-7179-584-1.

14 ARISTOTELES. *Etika Nikomachova*. 3., nezměn. vyd. Přeložil Antonín KŘÍŽ. Praha: Rezek, 2009. ISBN 978-80-86027-29-6.

dispozicím či původu. Tato kategorie rovnosti je postavená na abstraktním pojmu spravedlnosti.¹⁵

Nejlépe tuto rovnost charakterizuje princip „stejnému stejně a odlišnému odlišně“. Tento princip se dá vysvětlit jako postup, kdy se s formálně stejnými subjekty bude ve formálně stejné situaci vždy zacházet stejně. Důležité je vždy určit, která vlastnost, rys či znak zakládá onu formální totožnost. Tuto vlastnost označujeme jako komparátor. Určení tohoto komparátoru je velmi složité, protože se tím snažíme určit co je stejné a co stejné není, a to je prakticky nemožné bez širších souvislostí a kontextu. Proto je při určování komparátoru klíčové sledovat účel, pro který srovnáváme a množinu vlastností, jež na tento účel mají vliv.¹⁶

Formální rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou. Skrze určený komparátor srovnává subjekty pouze v určitém čase a místě, toto srovnávání je statické („*zmrzlé v prostoru a čase*“). Nezajímá se o původ subjektů, tedy o jejich sociální pozadí či jejich vývoj a to jak předešlý, tak následný. Stejně tak nebere v potaz reálné dopady ustanovení vytvořených dle pravidel formální rovnosti, sleduje pouze rovné zacházení a zcela opomíjí, že toto rovné zacházení může mít na subjekty odlišné důsledky. Sleduje tedy pouze rovnost *de iure* a nesleduje rovnost *de facto*.¹⁷

Z rovnosti ve formálním pojetí vychází princip rovnosti před zákonem, který se vyskytl již ve výše zmíněné Deklaraci práv člověka a občana. V prvním článku této Deklarace, kde je tento princip zakotven, můžeme identifikovat komparátor tohoto principu.¹⁸ Tímto komparátorem je příslušnost k lidskému druhu a zrození, lépe řečeno existence, jedná se o jeden z nejširších možných komparátorů. Nebere se ohled na původ, postavení, pohlaví, vyznání či na faktické postavení jedince.

15 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 11. ISBN 978-80-7179-584-1.

16 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 11-13. ISBN 978-80-7179-584-1.

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

18 „**Les hommes naissent** et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.“ („**Lidé se rodí** a zůstávají svobodnými a rovnými ve svých právech. Společenské rozdíly se mohou zakládat pouze na prospěšnosti pro celek“)

1.1.3 Materiální rovnost

Hlavním cílem materiální rovnosti je dosáhnout rovnosti *de facto*. Posuzuje jak rovnost *de iure*, obdobně jako rovnost formální, ale bere v potaz důsledky na reálnou situaci a poměry jedince a jde nad rámec rovnosti formální. Materiální rovnost obsahuje dvě roviny, *de iure*, jež posuzuje rovnost v okamžiku distribuce určitého statku a *de facto*, tedy faktickou rovnost v poměrech a stavu jedince, zvláště pokud se jedná o rovnost ve výše zmíněných základních kontextuálních kategoriích rovnosti. Pokud by rovné zacházení *de iure* zakládalo faktickou nerovnost, musí vzhledem k respektování rovnosti materiální dojít ke zpětné korekci právní úpravy, aby bylo dosaženo rovnosti faktické. Nutnost této korekce implikuje aktivní zásah veřejné moci.

Tato zpětná korekce umožňuje vznik tzv. „privátních právních režimů“ pro určité jedince, kteří díky formálně rovné normě nedosáhli požadované materiální rovnosti v určité kontextuální kategorii. V praxi se bude zvláště jednat o jedince, kteří jsou z nějakého důvodu znevýhodněni, teoreticky je možný i opak, tedy snížení práv jedince zvýhodněného.

Na rozdíl od rovnosti formální, není rovnost materiální postavena na abstraktním konceptu spravedlnosti, ale na kontextuálním srovnání skutečných dopadů normy. Tyto dopady se budou lišit vzhledem k vlastnostem subjektu, na který dopadají.¹⁹

1.1.4 Rovnost příležitostí

Jak bylo výše zmíněno, rovnost příležitostí a rovnost výsledků vycházejí z koncepce rovnosti materiální. Tím, co pojí rovnost příležitostí s materiální rovností, je zkoumání faktického stavu a implikace aktivního zásahu veřejné moci.

Klíčovou myšlenkou rovnosti příležitostí je postulát, že rovnosti může být dosaženo pouze pokud mají všichni členové společnosti stejné výchozí pozice. Při uvažování o rovnosti příležitostí se velmi často využívá metafora závodu, kterým je možné měřit úspěch v kontextuálních kategoriích rovnosti. Tím, že se vyrovnají výchozí pozice, by mělo dojít k tomu, že závod vyhraje jedinec s nejlepšími schopnostmi a talentem.

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

K tomu, aby závodníci odstartovali ze stejných pozic, je nutný zásah veřejné moci. Veřejná moc musí určit vlastnosti a charakteristiky jedinců, které jsou nežádané a vytvářejí nerovnosti v závodě a oddělit je od vlastností, které veřejná moc považuje za směrodatné a „férové“²⁰ pro úspěch v závodě. Následně musí veřejná moc určit, jak se s jednotlivými vlastnostmi vypořádá, zda zvýhodněným jedincům výhodu odebere, nebo zdali znevýhodněné podpoří tak, aby měli stejnou výhodu, tedy dorovná určité vlastnosti. Příkladem odebrání výhody byla reforma státní správy Marie Terezie, kdy byl zrušen předpoklad příslušnosti ke šlechtickému stavu k výkonu vysoké úřednické funkce. Opačným příkladem, tedy dorovnání výhody, jsou programy, které podporují vzdělanost mezi dětmi ze sociálně slabších skupin či sociálně vyloučených lokalit, kdy cílem tohoto programu je přiblížit vyhlídky na trhu práce těchto dětí dětem, které nepocházejí ze sociálně slabších skupin či vyloučených lokalit. K tomuto musí být vytvořeny nástroje, které se pokusí požadovaného stavu docílit. Často se o těchto nástrojích mluví jako o pozitivních opatřeních.

Náklady na tyto nástroje a realizaci celého výše zmíněného procesu jsou hrazeny celou společností. Proto se jedná o velmi problematickou oblast, jelikož jsou zde v ostrém kontrastu srovnávány zájmy různých skupin společnosti a vždy, když dojde ke zvýhodnění určité skupiny, bude se druhá skupina cítit poškozeně, zvláště pokud určení tohoto zvýhodnění stojí na abstraktních pojmech jako je férovost a spravedlnost. Právě tato abstraktnost je prvek, kdy se rovnost příležitostí odklání od materiální rovnosti k rovnosti formální.²¹

20 ANDERSON, Richard. Equality of Opportunity. In: N. ZALTA, Edward. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online]. Summer 2015. Stanford, CA: The Metaphysics Research Lab, Center for the Study of Language and Information, Stanford University, 2009 [cit. 2016-06-28]. ISSN 1095-5054. Dostupné z: <http://plato.stanford.edu/archives/sum2015/entries/equal-opportunity/>

21 DARDANONI, Valentino, Gary S. FIELDS, John E. ROEMER a Maria Laura SÁNCHEZ PUERTA. How Demanding Should Equality of Opportunity Be, and How Much Have We Achieved? MORGAN, Stephen L., David B. GRUSKY a Gary S. FIELDS. *Mobility and Inequality: Frontiers of Research in Sociology and Economics*. Stanford, CA: Stanford University Press, 2006, s. 59-82. ISBN 9780804752497. Dostupné také z: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1272&context=articles>

1.1.5 Rovnost výsledků

Na rovnost výsledků je možné nahlížet jako na rovnost příležitostí realizovaných do absolutního maxima. Jde o moment, kdy je závod tak uměle vyrovnán, že všichni účastníci skončí stejně, tedy všichni „vyhrají“. Tím se stává závod bezpředmětný. Proto se v konceptu rovnosti výsledků ani o závodě nemluví, hlavním cílem je, aby došlo ke spravedlivému výsledku. Tímto výsledkem je myšleno dosažení plné rovnosti v kontextuálních kategoriích rovnosti. Na rozdíl od rovnosti příležitostí, která pouze dává možnost a nástroje, které jedincům dosáhnout tohoto výsledku umožní, rovnost výsledků požaduje, aby bylo dosaženo tohoto výsledku bez vlastní participace, či snahy zvýhodňovaných jedinců.

Tento koncept má ovšem obecně uznávaný nedostatek. Tím, že se určité statky distribuují automaticky mezi určité skupiny společnosti bez jakéhokoliv snažení či úsilí, je tento statek vrchnostensky „udělen“, tím jedinci této skupiny ztrácejí svobodu volby a hlavně odpovědnost za tuto volbu, čímž nejsou *de iure* rovni s ostatními skupinami společnosti. Z tohoto důvodu popírá rovnost výsledků rovnost ve formálním smyslu.

Z důvodu existence uvedeného nedostatku je mezi zastánci egalitářského přístupu rozšířena teze, že rovnost výsledků má být užita pouze tam, kde bude negovat faktory, které jedinec nemůže svým jednáním či snažením nikdy ovlivnit. Bude se jednat především o rasu, pohlaví a sexuální orientaci.

Rovnost výsledků opouští individualismus a bere ohled pouze na příslušnost ke znevýhodňované skupině či skupinám. Proto, aby se mohly tyto skupiny studovat a srovnávat, užívá se statistiky. V dnešní době se těmto statistickým údajům přikládá velký důraz a vliv. Výstupy ze statistických výpočtů jsou srozumitelně kvantifikované, bohužel tato kvantifikace často neobsahuje všechny proměnné. Takovéto proměnné v určitých případech nelze kvantifikovat, jelikož jejich základ stojí na abstraktních dojmech, zdáních či pocitech. Tyto výstupy často svádějí k jednoduchým řešením, jako jsou procentuální kvóty či nesystémové přerozdělování statků, bez ohledu na dlouhodobou udržitelnost, či zlepšení poměrů dotované skupiny.²²

22 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 19. ISBN 978-80-7179-584-1.

1.1.6 Pozitivní opatření

Na předchozích stranách jsou velmi často zmíněny nástroje, díky nimž se pokoušíme docílit rovnosti. Tyto nástroje se obecně označují jako pozitivní opatření, také se můžeme setkat s pojmem „vyrovnávací opatření“, případně s méně přesným a negativní konotací zabarveným pojmem „obecná diskriminace“. Pozitivní opatření lze definovat jako nástroj, jehož cílem je zvýhodnit určitou skupinu, přičemž tato výhoda není poskytnuta zbytkové populaci. Je patrné, že se musí jednat o zvýhodnění. Teoreticky je možná existence i negativního opatření, tedy znevýhodnění, tím například byla i výše zmíněná reforma Marie Terezie. V současnosti se negativní opatření prakticky nevyskytují, zvláště z důvodu rovnosti v základních právech, protože by tato opatření měla zjevně diskriminační charakter. Zvýhodnění mohou mít širokou škálu podob a provedení, počínaje transferem určitých statků, až po prominutí obecné povinnosti. Hlavním cílem pozitivních opatření je dosáhnout materiální rovnosti v hlavních kontextuálních kategoriích rovnosti.

Pozitivní opatření jsou ospravedlňována materiální rovností, především rovností výsledků, a v některých případech rovností příležitostí. Pozitivní opatření jsou v rozporu s principem formální rovnosti. Na daný střet je možné nahlížet třemi základními pohledy. V prvním případě jako na časově omezenou derogaci principu formální rovnosti, kdy od pozitivního opatření bude opuštěno v momentě, kdy dosáhne svého cíle. Druhý názor se staví za plné naplňování materiální rovnosti, které má být trvalé. Třetí, který je konformní s výkladem formální rovnosti, jež pozitivní opatření považuje za porušení rovnosti. Toto vnímání, zdali se jedná o dočasné porušení rovnosti či naopak dlouhodobé naplňování rovnosti, má velmi důležitý vliv na vznik a provádění pozitivních opatření.

Jako příklad můžeme uvést rozdíl mezi postkomunistickou východní Evropou, kde je kvůli historickému vývoji silně zakořeněn princip formální rovnosti, a Indií, kde je naopak díky tamnímu historickému vývoji zakořeněn extrémně rigidní diskriminační kastovní systém, na který moderní Indie musela reagovat.

Slovenský Ústavní soud ve svém nálezu²³ konstatoval, že samotná myšlenka pozitivních opatření je v rozporu s principem rovnosti a je v rozporu s článkem 1 odst. 1²⁴ a s článkem 12 odst. 1 a odst. 2²⁵ Ústavy Slovenskej republiky, tímto náležen soud také zrušil část zákona, jež pozitivní opatření umožňoval. Slovenský ústavní soud jasně deklaroval, že z jeho pohledu jsou pozitivní opatření neústavním porušením principu rovnosti. Ze zcela opačných východisek vychází indické soudy, které ve své judikatuře²⁶ naopak trvají na naplnění plné materiální rovnosti.

Ústava Indické republiky obsahuje nástroje označované jako „rezervace“. Jedná se o vrcholný nástroj materiální rovnosti, kdy stát imperativně uděluje určitým skupinám obyvatelstva určitý počet míst jak ve státní správě, tak i ve veřejných, vzdělávacích a politických institucích, a to tak, aby byla dorovnána rovnost v základních kontextuálních kategoriích rovnosti. V indickém právu se o těchto skupinách obyvatelstva mluví jako o „zaostalých“ a „obzvláště zaostalých“, jedná se především o lidi, kteří nejsou členy žádné Varny (čtyř základních kast). Tito lidé jsou obecně označováni jako „*nedotknutelní*“²⁷ a prakticky od vzniku prvních společenství v údolí řeky Indusu, v třetím tisíciletím před Kristem, jsou systematicky diskriminováni. Na začátku 21. století jich bylo na indickém subkontinentě více jak 160 miliónů.²⁸

23 Srov. Nález ústavního soudu ze dne 18.10.2005, č.j. PL. ÚS 8/04-202, Zb. Úst. Soudu SR 5/2005, publikováno pod č. 593/2005 Zb., viz. také na www.concourt.sk

24 „Slovenská republika je zvrchovaný, demokratický a právny štát. Neviaže sa na nijakú ideológiu ani náboženstvo“

25 „(1) Eudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

(2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. **Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.**“

26 Srov. Kupř. *Balaji v State of Mysore* 439 A. I. R. 1965 S.C. 648; *State of Karela v N. M. Thomas* A. I. R. 1976 S.C. 493; *Indira Sawhney v Union of India*, A. I. R. 1993 S.C. 477; *Preeti Srivastava v. State of Madhya Pradesh* [1993] 3 LRI 657; *Indira Sawhney v Union of India* A. I. R. 2000 S.C. 498.

27 HILTEBEITEL, Alf. Hinduism. In: JONES, Lindsay. *Encyclopedia of religion*. 2nd ed. Detroit: Macmillan Reference USA, 2005, s. 3988-4009. ISBN 0-02-865739-X.

28 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 22-30. ISBN 978-80-7179-584-1.

Názor Ústavního soudu České republiky k pozitivním opatřením a celkově k problematice materiální a formální rovnosti nalezneme v jeho nálezu sp. zn. Pl. ÚS 15/02²⁹. V tomto nálezu Ústavní soud shledal pozitivní opatření jako ústavně konformní a užil této argumentace: „*Prostředky zvýhodněného zacházení nejsou zásadně v rozporu s právními principy rovnosti a zákazem diskriminace, pokud jejich uplatnění směřuje k odstranění faktické diskriminace mezi těmito subjekty.*“ Tento nálezn také upomíná na preferenční zacházení se zaměstnanci v horním průmyslu, kteří toto zacházení získali jako kompenzaci vzhledem k tomu, že „*vykonávali po stanovenou dobu fyzicky i psychicky mimořádně namáhavou práci*“. I kvůli tomuto příkladu se Ústavní soud přiklání k názoru, že „*určitá zákonná úprava, jež zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob oproti jiným, nemůže být sama o sobě bez dalšího označena za porušení principu rovnosti*“. ³⁰

Z indického příkladu je možné vyzorovat několik důvodů, proč jsou dnes ve velké míře v této zemi užívána pozitivní opatření. Tyto důvody, lépe řečeno ospravedlnění pozitivních opatření a tím i ospravedlnění požadavků materiální rovnosti, jsou dnes právními a sociologickými teoriemi rozděleny do těchto čtyř základních skupin:

- *Náprava předchozích křivd,*
- *redistribuce statků,*
- *díverzita, tzn. větší reprezentace menšinových skupin,*
- *stabilita sociálního vývoje, sociální soudružnost a snižování napětí.*³¹

V těchto čtyřech základních skupinách můžeme sledovat hlavní filosofické přístupy k pozitivním opatřením, a to: korektivní, distributivní a utilitární. Vývoj těchto ospravedlnění si na následujících stranách vysvětlíme na pozitivních opatřeních vůči černošskému obyvatelstvu ve Spojených státech amerických.

Náprava předchozích křivd je korektivní přístup k pozitivním opatřením. Hlavní myšlenkou tohoto přístupu je odškodnění obětí předešlé diskriminace a vykořisťování. O tomto odškodnění můžeme uvažovat jako o klasické náhradě škody, někomu byla způsobena újma a je základní potřebou práva tuto škoda nahradit, přičemž by ji měl nahradit ten, kdo jí způsobil a ten, kdo z ní měl prospěch. Problematické v tomto přístupu je fakt, že se většinou jedná o

29 Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

30 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 197. ISBN 978-80-7179-584-1.

31 *University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265(1978) a *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003)

diskriminaci, kterou způsobili lidé, kteří již nežijí, ale dopady této diskriminace, a to jak negativní pro potomky diskriminovaných, tak pozitivní pro potomky diskriminujících, jsou nadále znatelné. Druhým velkým problémem tohoto přístupu je, že se opírá o princip kolektivní odpovědnosti a kolektivní viny, které jsou dnes moderní právní naukou odmítány.³²

Předpokládalo se, že náprava předešlých křivd bude hlavním procesem období éry Americké rekonstrukce³³. V tomto období byl jedním z hlavních témat osud osvobozených černých otroků. Vláda Spojených států v čele s Abrahamem Lincolnem a následně Andrewem Johnsonem tento přístup, reparaci černým otrokům za škodu jím způsobenou otroctvím, odmítla. Umírněné křídlo republikánské strany, v čele s výše zmíněnými presidenty, odmítalo tento přístup argumentací, že jakékoliv, byť i dočasné zvýhodnění černošského obyvatelstva na úkor bílého, by narušilo další vývoj a sociální stabilitu, a nadále by vznikaly tenze, které by narušovaly zcelování unie. Další argument proti reparaci byl, že formální rovnost pro osvobozené otroky je dostačující a spravedlivá. Z dalšího vývoje je zřejmé, že tento přístup naprosto selhal. Bez dodatečné ochrany či ekonomického zázemí se stali černoši v jižních státech terčem teroru, vykořisťování a masivní diskriminace. Následně byli černošští zástupci vytlačeni ze všech politických a veřejných funkcí a poté, bez politické reprezentace, donuceni přijmout postavení druhořadých občanů.³⁴

V kategorii redistribuce statků se klade hlavní důraz na nynější stav. Nezkoumá se minulost ani vývoj, kvůli kterému došlo k diskriminaci, ale pouze současné vztahy a jejich případný vývoj do budoucna. Míra redistribuce není ovlivněna případnou diskriminací v minulosti a tato minulá diskriminace tedy nezakládá žádné právo na náhradu případné škody. Rozhodující je nynější nerovnost a diskriminace, kterou je třeba zhojit. Hlavním argumentem pro tuto kategorii je postulát, že „společnost má sama politický a sociální zájem na dosažení skutečné rovnosti“. Tento zájem má dvě roviny, morální, taktéž by se dala označit jako etická, kdy je samotná rovnost cílem těchto opatření, a druhou rovinu, kterou můžeme označit jako

32 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 22-30. ISBN 978-80-7179-584-1.

33 Jedná se o období počínající koncem Americké občanské války v roce 1865 až po stažení federálních vojsk z jižních států unie v roce 1877.

34 CAMPBELL, James M. a Rebecca J. FRASER. *Reconstruction: people and perspectives*. Santa Barbara, Calif.: ABC-CLIO, Inc., 2008, s. 15. ISBN 9781598840223.

utilitární, kdy jsou cílem i jiné skutečnosti, které prospějí společnosti jako celku. Tyto utilitární cíle jsou subsumovány ve výše zmíněných posledních dvou kategoriích.

Utilitárnost těchto argumentů spočívá v tom, že sleduje i zájmy většinové části společnosti. Hlavním důvodem argumentace pro diverzitu a reprezentaci je další rozvoj společnosti. K tomuto rozvoji má docházet z důvodu inovací, které vznikají jako přímý důsledek diverzity, která podporuje a umožňuje větší kreativitu a širší výměnu informací mezi heterogenními subjekty. Tento argument je zásadním v kontextu pozitivních opatření v přístupu ke vzdělání ve Spojených státech. Zájem většiny na tom, aby byli příslušníci menšiny zapojeni do vzdělávacího procesu spočívá v několika faktorech, především v tom, aby příslušníci většiny se během profesní přípravy měli možnost s příslušníky menšin seznámit, socializovat a připravit se na profesní spolupráci po ukončení studia. Tento přístup spojuje jak zájem menšiny na přístupu ke vzdělání, tak zájem většiny, a stává se z něj celospolečenský zájem. Tento zájem byl akceptován Nejvyšším soudem Spojených států jako „závažný zájem státu“ a stal se hlavním důvodem pro ospravedlnění pozitivních opatření v přístupu k vysokoškolskému vzdělání ve Spojených státech.³⁵

Sociální soudružnost a stabilita budoucího vývoje je argumentem, který sleduje zájem většiny na stabilitě a další poklidné existenci většiny. V rámci zmíněného argumentu je narušovatelem této stability právě polarizovaná menšina, která je z důvodu nerovnosti a diskriminace odhodlaná tuto stabilitu narušovat do té doby, dokud tato nerovnost nebude zhojena.³⁶ Nutno podotknout, že přestože se jedná o argument pro pozitivní opatření, naprosto stejným argumentem se obhajovala negativní opatření, jež měla za úkol asimilaci menšin proti jejich vůli. Příkladem může být maďarizace zalitavské části Rakousko-Uherské monarchie, během které bylo odjímáno právo menšin na vzdělání a komunikaci ve svém rodném jazyce.³⁷

35 Viz. *Grutter v Bollinger* 539 U.S. 306 (2003)

36 Viz. *Lex Apponyi* (ORPUS IURIS 1907:XXVI.tc. a 1907:XXVII.tc.)

37 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 22-30. ISBN 978-80-7179-584-1.

1.1.7 Rovné zacházení a rovnoprávnost

Rovné zacházení a rovnoprávnost jsou praktickým vyústěním principu rovnosti ve společenských vztazích. Rovnost jako taková je stavem, zatímco rovnoprávnost a rovné zacházení jsou již charakterizovány určitým procesem.³⁸

Tímto procesem je myšlena akce či aktivita, tedy konání či případně nekonání, kterou dle objektu této akce musí vykonat buď celá společnost, nebo případně jen dotčený jedinec. Právo jedince na rovnoprávnost vyžaduje povinnost všech ostatních zacházet s ním srovnatelně jako s ostatními jedinci. Je nutné rozlišovat mezi stejným zacházením a rovným zacházením, jelikož v případě stejného zacházení by se faktické rozdíly mezi jedinci zachovaly, případně prohlubovaly. Proto je třeba pro dodržení rovného zacházení zacházet s fakticky zvýhodněnými, silnějšími jedinci tak, aby nemohli zneužívat své reálné převahy.³⁹

Tento neustálý proces, který je třeba vykonávat, popsal již ve starověku římský právník Ulpian: „*iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi*“, tj. *spravedlnost je pevná a trvalá snaha poskytnout každému, co jeho právem jest.*

Lidská společnost není určitý stabilní konstrukt, je to pravý opak. Jak už bylo konstatováno výše, pohání nás jak psychologický egoismus stejně tak altruismus, obě tyto vlastnosti jsou pevnou součástí lidské psychiky. Tyto vlastnosti jsou neustále v konfliktu v myšlení jedince, stejně tak, jako jsou v neustálém konfliktu v celé společnosti. Rovnost, tak jak je popsána na předchozích stranách, je výsledkem tohoto konfliktu.

38 DVORSKÁ, Olga. Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu [online]. Brno, 2008 [cit. 2016-06-28]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová, Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/40948/pravf_d/>. str. 29

39 DVORSKÁ, Olga. Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu [online]. Brno, 2008 [cit. 2016-06-28]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/40948/pravf_d/>. str. 29-30

1.2 Diskriminace

Původ termínu diskriminace nacházíme v latinském pojmu „discriminare“, který lze přeložit jako „rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíl, rozeznávat“⁴⁰. Definice tohoto pojmu je poněkud zastaralá a význam slova diskriminace se dále posunul a vyvinul. Všeobecně uznávaná moderní definice uvedeného pojmu neexistuje, proto je nutné se zaměřit především na dokumenty týkající se lidských práv, které nám tento pojem mohou přiblížit, především v ustanoveních, která diskriminaci zakazují.

S výstižnou definicí přichází JUDr. Matyášek ve svém článku z roku 2005, diskriminaci definuje takto: „*Diskriminací v právním slova smyslu je rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu.*“⁴¹ Diskriminačními důvody jsme se zabývali již v předchozích kapitolách, především v kapitole zabývající se formální rovností, kde termín „komparátor“ je možné užít jako synonymum pro diskriminační důvod. Demonstrativní výčet diskriminačních důvodů můžeme najít v Listině základních práv a svobod (čl. 3 odst. 1) a také v antidiskriminačním zákoně (§ 2 odst. 3).

Evropský soud pro lidská práva se ve svém stanovisku⁴² zaobíral problematikou diskriminačních důvodů, tedy který důvod je pro odlišné zacházení s obdobnými subjekty diskriminační a který ne. Ve svém stanovisku se soud vyjádřil tak, že důvod, který **není** diskriminační musí sledovat „*legitimní cíl*“, obsahovat „*objektivní a rozumné ospravedlnění*“ a musí zde existovat „*rozumný poměr mezi použitými prostředky a sledovaným cílem.*“ ESLP ve své argumentaci tedy připouští existenci korektivu diskriminačních důvodů, kterým může být zasaženo do principu rovnosti a zákazu diskriminace, ale pouze pokud jsou splněny výše zmíněné podmínky.⁴³

Vzhledem k tématu této práce je nutné zmínit i definici diskriminace užívanou v pracovněprávní problematice, kde se nahlíží na diskriminační jednání takto: „*jakékoliv*

40 KÁBRT, Jan. *Latinsko-český slovník*. 3., uprav. vyd. Praha: SPN, 1991. Střední slovníky jednostranné (Státní pedagogické nakladatelství). s. 143. ISBN 80-04-26000-4.

41 MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 89.

42 Rozsudek ESLP ze dne 29. dubna 1999, *Chassagnou a další v. Francie*, CEDH 1999-III (stížnost č. 25088/94, 28331/95 a 28443/95).

43 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 36. ISBN 978-80-7179-584-1.

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.“⁴⁴

Diskriminaci, jakožto velmi rozsáhlý společenský fenomén, je možné dělit na několik druhů. A to především na:

- *Diskriminaci negativní,*
- *diskriminaci pozitivní,*
- *diskriminaci přímou,*
- *diskriminaci nepřímou,*

avšak teorie zná i několik dalších druhů a podruhů diskriminace.

1.2.1 Diskriminace negativní

Podstata diskriminace, dle výše uvedené definice, je v „*rozdílném zacházení*“. V případě negativní diskriminace má toto zacházení negativní důsledky pro osobu nebo skupinou osob, vůči které je směřováno. Osobě nebo skupině je určité právo odebráno, případně uděleno, ale v horší kvalitě než zbytku společnosti, případně je jí uložena zvláštní povinnost, která není uložena zbytku společnosti.

K tomu, aby se jednalo o opravdovou diskriminaci, musí být toto zacházení nelegitimní. Problematika legitimacy odlišného zacházení byla již popsána v předchozích částech této práce.

1.2.2 Diskriminace pozitivní

Na diskriminaci pozitivní lze nahlížet jako na protiklad diskriminace negativní. Tedy určité osobě nebo skupině jsou přisuzována práva, či lepší kvalita těchto práv, která zbytek společnosti nepožívá, případně jsou těmto osobám odpuštěny určité povinnosti.

Stejně jako u diskriminace negativní, i u pozitivní by měl být kladen důraz na legitimitu. Pozitivní diskriminace je uskutečňována skrze pozitivní opatření, která byla přiblížena v předchozích kapitolách.

44 BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. s. 193. ISBN 978-80-7400-405-6.

Jak diskriminace pozitivní, tak diskriminace negativní, je zásahem do principu rovnosti. Tento zásah pokud není legitimní, je společensky neakceptovatelný, ale i v případě, pokud má tento zásah legitimní důvody, je zde velmi častý společenský nesouhlas a odpor k těmto zásahům. Tento společenský odpor bývá úměrný publicitě a rozsahu zásahu.

1.2.3 Diskriminace přímá

Diskriminaci přímou, taktéž známou jako diskriminace zjevná⁴⁵, můžeme definovat takto: „*Přímou diskriminací rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy na základě nepřípustného kritéria věcně odůvodněného oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.*“⁴⁶

Tuto definici je možné rozdělit na tři základní jevy, které musí nastat, aby se jednalo o přímou diskriminaci. Prvním jevem je *vyčlenění* diskriminovaného jedince nebo skupiny od zbytku společnosti, druhým je *zhoršení* jeho postavení a třetí je *neexistence ospravedlnění* takového zásahu.⁴⁷

Antidiskriminační zákon⁴⁸ přichází ve svém ustanovení § 2 odst. 3 s vlastní definicí: „*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*“. V této definici můžeme najít obdobné prvky jako ve výše citované definici, jedinou změnou je prvek třetí, tedy ospravedlnění. To je zde nahrazeno demonstrativním výčtem komparátorů. Užití

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

46 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 43. ISBN 978-80-7179-584-1.

47 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 43. ISBN 978-80-7179-584-1.

48 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

výčtu komparátorů je pro legislativní účely vhodnější, jelikož i pro laickou veřejnost se tím stává zákon srozumitelnější. Tato formulace je ovšem užší než princip legitimacy a ospravedlnitelnosti, který užívá ESLP. Je také nutné zmínit odstavec pátý tohoto ustanovení, ve kterém je stanoveno, že diskriminace i z důvodu domnělého je zakázána.

Zákoník práce⁴⁹ diskriminaci přímou upravuje ve svém ustanovení v § 16. Na rozdíl od antidiskriminačního zákona v odstavci třetím tohoto ustanovení, připouští možnost výjimky z rovného zacházení a zákazu diskriminace, ty musí ovšem vyplývat z pracovní činnosti nebo musí projít testem legitimacy, jenž je obdobný tomu, který užívá ESLP. Ve stejném ustanovení zákoník práce připouští i existenci pozitivních opatření vůči znevýhodňovaným skupinám.

1.2.4 Diskriminace nepřímá

Diskriminace nepřímá je oproti diskriminaci přímé koncepčně mnohem složitější, její aplikace na určitý stav je problematičtější, a to z důvodu snížené transparentnosti a snahy zatajit skutečný účel jednání, které diskriminaci nepřímou způsobuje.

Diskriminaci nepřímou můžeme definovat takto: „*Diskriminací nepřímou se rozumí situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba či skupina osob na základě některého diskriminačního důvodu v porovnání s jinými osobami či skupinami osob znevýhodněna. Jde o případy, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, ale poškozují určitou osobu či skupinu osob ve svých důsledcích.*“⁵⁰

Antidiskriminační zákon samozřejmě pamatuje i na tento typ diskriminace a definuje ho v ustanovení § 3 odst. 1., v tomto odstavci stojí za zmínku poslední věta („*...Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“), zabývající se legitimitou a ospravedlněním případného zásahu do principu rovnosti a zákazu diskriminace, jež obsahuje obdobnou argumentaci, jakou užívá ESLP.

Hlavní rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací spočívá v tom, že diskriminace přímá je pevně spjata s rozdílným zacházením dle diskriminačního důvodu, na rozdíl od

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

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

diskriminace nepřímé, jež ve své podstatě nemá obsažen žádný diskriminační důvod. Druhým podstatným rozdílem je, že rozlišování na základě diskriminačního důvodu je zakázané plošně (pracovní právo umožňuje výjimky), rozlišování dle neutrálního důvodu, pokud jím nedojde k znevýhodnění určité osoby nebo skupiny osob, zakázané není.⁵¹

2 Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu

2.1 Právní úprava v mezinárodních dokumentech

Česká republika v 21. století je nedílnou součástí globalizovaného světa, je členem mnoha mezinárodních organizací a signatářem řady mezinárodních smluv. Tento stav se rovněž promítá i do právní úpravy zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovním právu. Vývoj, který nastolil nynější stav, byl vzhledem k historickým událostem poměrně dramatický a vnější vlivy silně ovlivňovaly vývoj našeho vnitrostátního pracovního a antidiskriminačního práva. Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátního nabralo na intenzitě po druhé světové válce, kdy prakticky celý svět musel začít řešit humanitární katastrofy, které tato válka způsobila. Velká snaha se vyvíjela obzvláště v oblasti lidských práv, která bylo zjevně nutné upravit i na mezinárodní úrovni, jelikož stávající úprava na národních úrovních se ukázala zcela nedostatečná.

Pokud jde o vztah vnitrostátního a mezinárodního práva je nutno zmínit čl. 10 Ústavy České republiky⁵², toto ustanovení je pro tuto problematiku naprosto stěžejní a zásadní. Čl. 10 totiž upravuje aplikovatelnost mezinárodních smluv ve vnitrostátním právu. Tento článek prošel úpravou tzv. Euronovelou Ústavy (novela Ústavy ústavním zákonem č. 395/2001 Sb.) z 18. října 2001 účinnou od 1. června 2002, tato novela reflektovala dopady vstupu České Republiky do Evropské unie. Uvedená novela mimo jiné rozšířila aplikační přednost

51 BOUDA, Petr. *Nepřímá diskriminace*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 398. ISBN 978-80-210-5679-4.

52 „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“

mezinárodních smluv na vyhlášené mezinárodní smlouvy, které ratifikoval Parlament. Dříve se jednalo pouze o mezinárodní smlouvy týkající se základních lidských práv a svobod.

2.1.1 Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách a dokumenty přijaté na půdě OSN

Ochrana lidských práv na mezinárodní úrovni se týká jednotlivců, ve smyslu jejich postavení jako fyzických osob. Mezinárodní prvek této ochrany je chápán tak, že nezáleží na státní příslušnosti chráněné osoby. Dalším důležitým prvkem je časová kontinuita této ochrany, ta je chápána tak, že není možné tuto ochranu omezit či opomenout kvůli případným budoucím krizím, a to ani válkám. Tato ochrana musí trvat jak v době války, tak i v době míru. Úpravu v této oblasti lze dělit na úmluvy s regionálním dosahem a dosahem globálním. Úmluvy s globálním dosahem upravují povětšinou již právo, které je součástí obyčejového práva, kde pravidla ochrany lidských práv a svobod mají povahu *ius cogens*.⁵³

Mezinárodní smlouvy o základních lidských právech a svobodách jsou označovány různě (pakty, úmluvy, konvence atd.). Toto označení může být matoucí při rozlišování smluv od jiných aktů, které mají jinou právní formu (příkladem je deklarace).

Nejvýznamnějším subjektem, který se problematikou základních lidských práv a svobod na mezinárodní úrovni zabývá, je Organizace spojených národů, která je největší politickou mezivládní organizací na světě. Organizace spojených národů vznikla jako reakce na druhou světovou válku a selhání Společnosti národů této válce zabránit. Den vzniku této organizace můžeme datovat k podepsání zakládající listiny, Charty spojených národů, 26. června 1945 v San Francisku. V této Chartě jsou stanoveny cíle a zásady, také složení a činnost orgánů OSN. V preambuli je stanoveno, že členové této organizace mají víru v lidská práva, důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a rovná práva mužů i žen všech národností. Vyjádření podpory rovnosti je zřejmé, méně zřejmé je podpoření sociálních práv. Ty totiž stojí ruku v ruce s lidskou důstojností.

OSN pomohlo připravit a schválit mimo jiné i tyto smlouvy, které se dotýkají témat zákazu diskriminace a rovnosti v pracovněprávních vztazích:

53 ČEPELKA, Čestmír a Pavel ŠTURMA. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: C.H. Beck, 2008. Beckovy právnické učebnice. s. 397-398. ISBN 978-80-7179-728-9.

- Všeobecná deklaráce lidských práv,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace,
- Úmluva o politických právech žen,
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen,
- Úmluva o právech dítěte.

2.1.2 Všeobecná deklaráce lidských práv

Všeobecná deklaráce lidských práv byla navržena Komisí pro lidská práva v roce 1946, které v té době předsedala Eleanor Rooseveltová. Charta spojených národů byla prekurzorem pro Všeobecnou deklaraci lidských práv, jelikož vychází z myšlenek obsažených v preambuli Charty. Po konci druhé světové války byl mezinárodní konsenzus nad tím, že samotná Charta je nedostatečná pro ochranu lidských práv, a taktéž není dostatečně specifická.⁵⁴

Všeobecná deklaráce má velmi unikátní právní postavení, není smlouvou, tak jak ji chápe mezinárodní právo a proto není přímo právně závazná, má doporučující povahu. Jak bylo již výše uvedeno, zmíněná Deklarace vychází z Charty OSN a dále definuje práva v ní obsažená, Charta ovšem závazná je. Z tohoto důvodu a také z důvodu významu, který je tomuto dokumentu přisuzován, se Všeobecná deklaráce stala částí mezinárodního práva zvykového jako *ius cogens*.

Všeobecná deklaráce základních lidských práv obsahuje zejména ta nejdůležitější lidská práva a svobody, jako právo na život, svobodu, zdraví atd., obsahuje ale také základní sociální práva. Jedná se především o právo na práci, právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu (v čl. 23) a taktéž právo na odpočinek a zotavení, na rozumné vymezení pracovní doby (v čl. 24) a právo na ochranu mateřství (v čl. 25 v druhém

54 THE CREATION OF THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS. BAILEY, Peter. UDHR - History [online]. [cit. 2016-06-28]. Dostupné z: <http://www.universalrights.net/main/creation.htm>

odstavci). Taktéž je nutné zmínit čl. 2, ve kterém je zakotvena hlavní myšlenka preambule Charty OSN, tedy zákaz diskriminace a rovnost v právech.⁵⁵

2.1.3 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

I přes význam a vliv Všeobecné deklarace lidských práv se stále jedná o nezávazný dokument. Tento stav shledala Organizace spojených národů jako nedostatečný a prakticky ihned po ratifikaci Deklarace, 16. prosince 1948, začala práce na dokumentech, které by zakotvovaly základní lidská práva na globální mezinárodní úrovni a byly právně závazné.

Tato snaha se materializovala v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které dne 16. prosince 1966 schválilo Valné shromáždění OSN. Oba tyto Pakty mají více jak 160 smluvních stran a většina populace země žije v zemích, které se zavázaly dodržovat tyto Pakty. Pakty se proto staly nejvýznamnějším mezinárodním nástrojem ochrany lidských práv. Oba Pakty mají i mechanismy, které mají zajistit jejich dodržování, kdy Mezinárodní pakt o občanských a politických právech má znatelně vyšší míru ochrany dodržování práv z něj vycházejících. To jest dáno tím, že ochrana práv hospodářských, sociálních a kulturních je závislá i na rozvoji jednotlivých států a i na jejich nejen ekonomických možnostech tato práva uskutečňovat.⁵⁶

Pro téma této práce jsou důležitá následující práva, která Mezinárodní pakt o občanských a politických právech zakotvuje. V čl. 3⁵⁷ se smluvní strany zavazují zajistit rovnost mužů a žen v přístupu k občanským a politickým právům. Tento článek je pozoruhodný tím, že diskriminačnímu důvodu pohlaví byl vyhrazen celý článek, obvykle diskriminační důvod pohlaví bývá běžně v dokumentech tohoto typu zařazen mezi ostatní diskriminační důvody,

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

56 POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. *Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 5.*, dopl. a rozš. vyd. Praha: C.H. Beck, 2006. Beckovy právnické učebnice. s. 96. ISBN 80-7179-536-4.

57 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech *Čl. 3 Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu.*

keré se společně uvádí v jednom článku, v případě tohoto dokumentu se jedná o čl. 2 odst. 1.⁵⁸ Je nutné také zmínit procesní rovnost před soudy v čl. 14, plná politická práva, včetně práva zastávat politické funkce a vstupu do veřejné služby v čl. 25, a právo na rovnost před zákonem a stejnou ochranu bez jakékoli diskriminace v čl. 26.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech obdobně zakotvuje rovnost mužů a žen v čl. 3. Pakt dále zakotvuje právo na práci a svobodnou volbu povolání v čl. 6, právo na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky v čl. 7 a právo na zakládání a účasti v odborových organizacích v čl. 8.

2.1.4 Úmluva o politických právech žen

Úmluva o politických právech žen, krom práva volebního, aktivního i pasivního, zakotvuje v čl. 3 právo žen na volný přístup ke všem veřejným funkcím a úřadům. Tato Úmluva garantuje rovný přístup k pracovním příležitostem, které jsou součástí veřejného sektoru. Úmluva předstihla výše zmíněné Pakty téměř o dekádu a v Československé republice byla publikována jako vyhláška Ministerstva zahraničních věcí dne 27. července 1955.

2.1.5 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen je nejdůležitějším dokumentem na mezinárodním poli ochrany lidských práv žen. Úmluva poskytuje univerzální ochranu lidských práv žen a to jak co do rozsahu, tak co do působnosti. Rozsah je určen v absolutní šíři v čl. 3⁵⁹ této Úmluvy („ve všech oblastech“), dále jsou jmenovitě určeny ty nejdůležitější oblasti (politické, sociální, hospodářské a kulturní), které odpovídají oblastem úpravy ve výše zmíněných Aktech. Československá socialistická republika podepsala Úmluvu v Kodani dne

58 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech Čl. 2 odst. 1. *Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje respektovat práva uznaná v tomto Paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.*

59 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen: Čl. 3. *Státy, smluvní strany, budou ve všech oblastech, zvláště v politické, sociální, hospodářské a kulturní oblasti, přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, k zajištění plného rozvoje a povznesení žen, s cílem zaručit jim uplatňování a využívání lidských práv a základních svobod na základě rovnoprávnosti s muži.*

17. července 1980. Úmluva vstoupila v platnost dle čl. 27 odst. 2 18. března 1982 a byla publikována jako vyhláška Ministra zahraničních věcí ČSSR č. 62/1987 Sb..

Úmluva, stejně tak jako Pakty, se zakládá na koncepci lidských práv, tak jak je stanovuje Charta OSN a Všeobecná deklaráce lidských práv. Tato koncepce stanovuje rovnost v právech, důstojnosti všech lidí a taktéž nepřipouští jakoukoliv diskriminaci, kdy každý individuální jedinec má právo na všechna práva a svobody v těchto dokumentech zakotvená. V preambuli Úmluvy je stanoveno, že přes veškeré výše zmíněné Pakty a Úmluvy a jiné akty OSN, stále dochází k rozsáhlé diskriminaci žen v jejich základních lidských právech, a protože tento stav není možné trpět, vzniká tato Úmluva.

Úmluva má obdobný formát jako Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, a to s ohledem na rozsah podstatných povinností, které se strany zavázaly plnit, a s tím související výčet mezinárodních monitorovacích mechanismů, které na toto plnění dozírají. Úmluva je rozdělena do šesti částí.⁶⁰

Část první obsahuje prvních šest článků a zabývá se obecnými závazky států na poli diskriminace žen, které jako strany Úmluvy musejí plnit. Mezi tyto obecné závazky států patří především povinnost na ústavní úrovni zakotvit rovnoprávnost mužů a žen (čl. 2), přijímat opatření, která urychlí *de facto* zrovnoprávnění žen a mužů (čl. 4), ale také třeba povinnost přijímat opatření, která pomohou odstranit předsudky a zvyky, které jsou postaveny na myšlence, že ženy jsou podřazeny mužům (čl. 5). Velmi důležitý je první článek této Úmluvy, který definuje pojem „diskriminace žen“.⁶¹

Část druhá Úmluvy se zabývá především ženskými právy ve veřejné oblasti se zaměřením na politický život, reprezentaci a práva týkající se státní příslušnosti.

V části třetí se pojednává o právech ekonomických a sociálních, z nich především o právech týkajících se pracovního vztahu, vzdělání a zdraví. V této části je uvedené pro téma této práce stěžejní jedenáctý článek. Jedenáctý článek pojednává o odstranění diskriminace žen

60 HENKIN, Louis. *Human rights*. 2nd ed. New York, NY: Thomson Reuters/Foundation Press, 2009. s. 221. ISBN 9781599412610.

61 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen Čl. 1. *Pro účely této úmluvy bude výraz "diskriminace žen" označovat jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*

v zaměstnání. Tento článek je obzvláště rozsáhlý, v prvním odstavci jsou zakotvena základní lidská práva, týkající se práce a zaměstnání. Celý tento článek je koncipován tak, aby v něm zmíněných právech došlo k zrovnoprávnění mužů a žen. Jedná se především o právo na práci, právo na stejné příležitosti v zaměstnání, právo svobodné volby povolání a zaměstnání a o právo na stejnou odměnu. Odstavec druhý se zabývá zabráněním diskriminace žen z důvodu mateřství a rodičovství v pracovněprávních vztazích. Poslední, třetí odstavec je pojistkou, že normy týkající se výše zmíněné ochrany před diskriminací, budou nadále aktualizovány vzhledem k dalšímu vývoji.

V čtvrté části jsou upravena práva týkající se manželství a rodinného života.

Pátá část se zabývá Výborem pro odstranění diskriminace žen. Výbor byl ustanoven 17. článkem, jedná se o specializovaný orgán, který především sleduje dodržování závazků vyplývajících z Úmluvy.

Poslední šestá část popisuje, jaké dopady má Úmluva na ostatní mezinárodní smlouvy a administrativní kroky, které se týkají Úmluvy.

K Úmluvě byl vytvořen Opční protokol, který byl přijat 6. října 1999. Pro Českou republiku vstoupil v platnost 26. května 2001 (publikován pod č. 57/2001 Sb.m.s.). Tento Protokol rozšířil možnosti dohledu nad dodržováním závazků vyplývajících z Úmluvy. Mimo jiné zavádí i možnost jednotlivců obracet se s individuálními stížnostmi na Výbor pro odstranění diskriminace žen.⁶²

2.2 Dokumenty přijaté Mezinárodní organizací práce (MOP)

Mezinárodní organizace práce byla založena během Pařížské mírové konference v roce 1919, její zakládací dokument, Ústava, byl dokonce součástí Versailleské mírové smlouvy. Organizace se hlásila ke Společnosti národů, po druhé světové válce se stává mezinárodní odbornou organizací přidruženou k Organizaci spojených národů. Dnes je jednou z nejvýznamnějších a největších odborných organizací. Cíl této organizace je vyjádřen v preambuli její Ústavy, kterým je zajištění všeobecného a trvajících míru, který může být

62 ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Aleš Čeněk), s. 69-72. ISBN 978-80-7380-277-6.

postaven pouze na sociální spravedlnosti.⁶³ V roce 1944 byla přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která se stala součástí Ústavy MOP. V této Deklaraci byly cíle Organizace blíže specifikovány a taktéž se do nich promítly důsledky druhé světové války. Těmito cíli jsou především zlepšování pracovních podmínek, sociálního zabezpečení, zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení a zajištění svobody projevu sdružování.

Československá republika byla jedním ze zakládajících členů organizace, Česká republika se stává členem 1. ledna 1993 jako nástupnický subjekt.

Deklarovaného cíle se snaží Organizace dosáhnout svojí činností. Jednou z nejdůležitějších forem činností je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení. Úmluvy Organizace jsou standardní mezinárodní smlouvy a pro jejich závaznost je třeba ratifikace členským státem.

Doporučení Organizace nevyžadují ratifikaci a nevyplývají z nich žádné závazky pro členské státy, s výjimkou povinnosti předložit doporučení soudním či jiným orgánům k posouzení. Účelem doporučení je připravit prostředí pro přijetí úmluv.

Ústava Organizace stanovuje tzv. *základní normy*, tyto normy musí členské státy dodržovat i bez ratifikace. Jedná se o zákaz nucené práce, právo na svobodné odborové sdružování a zákaz diskriminace.⁶⁴

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

Diskriminace v odměňování z důvodu pohlaví je dlouhodobý problém pracovněprávních vztahů. Tento problém se již pokoušela řešit Úmluva MOP č. 100 ze dne 29. června 1951, pro Československou republiku vstoupila v platnost 30. října 1958, publikovaná pod č. 450/1990 Sb. Členské státy, které tuto Úmluvu ratifikovaly, se zavázaly zajistit rovnost

63 Ústava Mezinárodní organizace práce. Preambule. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1

64 ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Aleš Čeněk), s. 69-74. ISBN 978-80-7380-277-6.

v odměňování a odstranění diskriminace v této oblasti. V prvním článku Úmluvy nalezneme propracovanou definici odměny.⁶⁵

2.2.2 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva MOP č. 111 byla přijata dne 25. června 1958, pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost dne 21. ledna 1965 a byla publikována pod č. 465/1990 Sb. Úmluva, jak z názvu vyplývá, se zabývá diskriminací, mimo jiné i diskriminací z důvodu pohlaví. Obdobně jako ve výše zmíněné Úmluvě č. 100 se členské státy zavázaly aktivně plnit závazky Úmluvy v tomto případě: „**vyhlásit a realizovat vnitrostátní politiku rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a k odstranění jakékoliv diskriminace**“⁶⁶. V prvním článku můžeme najít několik zajímavých ustanovení, jako je třeba extenzivní definice zaměstnání v odstavci třetím⁶⁷, či ustanovení, které stanovuje, že rozlišování z důvodu kvalifikace není diskriminační.

2.2.3 Dokumenty přijaté Radou Evropy

Zakládající smlouvou Rady Evropy je Statut Rady Evropy (tzv. Londýnská smlouva), která byla přijata 5. května 1949 v Londýně státy západní Evropy. Jedná se o regionální mezivládní organizaci, dnes již celoevropského charakteru. Za ideového otce Rady je považován Winston Churchill, který usiloval o sjednocení demokratické části Evropy.⁶⁸

65 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty *Čl. 1 Pro účely této úmluvy a) pojem "odměna" zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání; b) pojem "stejně odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty" se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.*

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

67 Pro účely této úmluvy výrazy "zaměstnání" a "povolání" zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.

68 SCHUMAN, Frederick L. The Council of Europe. *American Political Science Review*. 1951, **45**(3), 17. ISSN 1537-5943.

Původním cílem Rady byla integrace evropských států a případný vznik Evropské federace. Tuto agendu převzala v 50. letech Evropská společenství a Rada Evropy se převážně soustředila na problematiku základních lidských práv a svobod, zlepšování vztahů mezi jednotlivými členy, usnadnění jejich ekonomického a sociálního rozvoje, a také životních podmínek v evropském prostoru.

V roce 1997 ve Štrasburku byl přijat Akční plán, tento Plán kromě jiného i určil čtyři základní oblasti, ve kterých bude Rada působit. Těmi jsou: demokracie a lidská práva, sociální soudružnost, bezpečnost občanů a výchova k demokracii a kulturní různosti. Na půdě Rady Evropy jsou přijímány různé významné dokumenty, které jsou ale závazné pouze pro státy, které je přijmou a ratifikují. Nejvýznamnější dokumenty, které se dotýkají tématu této práce, jsou Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta.

2.2.4 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla přijata dne 4. listopadu 1950 v Římě. Úmluva je nejdůležitější lidskoprávní úmluvou uzavřenou v rámci Rady Evropy a základem regionální mezinárodní ochrany lidských práv v Evropě. Československo se stalo stranou Úmluvy v roce 1992, Úmluva byla ratifikovaná dne 18. března 1992 a publikovaná pod č. 209/1992 Sb..

Pro téma této práce je stěžejní článek č. 14 Úmluvy, nazvaný „*Zákaz diskriminace*“⁶⁹. Jedná se o obdobný článek, který je i ve výše zmíněných mezinárodních dokumentech. V demonstrativním výčtu diskriminačních důvodů je zařazeno i pohlaví. V tomto článku stojí za pozornost tato část: „...*práv a svobod přiznaných touto Úmluvou*...“. Toto omezení pouze na práva a svobody přiznaná Úmluvou znamená v praxi, že se nejedná o generální zákaz diskriminace. Jednalo se o poněkud nedůsledné ustanovení, které ale bylo jakýmsi kompromisem poplatným době, ve které byla Úmluva přijata. Všeobecný zákaz diskriminace přinesl až Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, přijatý dne

69 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Čl. 14 *Zákaz diskriminace Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*

26. února 2000.^{70 71} Česká republika Protokol č. 12 podepsala, ale zatím neratifikovala tak, jako většina členů Rady Evropy.

V Úmluvě také nalezneme články (čl. 2 a čl. 7) požadující rovnost všech osob, tedy požadavek principu zákazu diskriminace.

Protokol č. 11, který vstoupil v platnost 1. listopadu 1998, upravil systém ochrany lidských práv obsažených v Úmluvě. Orgánem, který je pověřen dohledem, je Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku. Soud má pravomoc rozhodovat spory jak v mezistátních případech, tak přijímat a řešit individuální stížnosti.

2.2.5 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta byla podepsána členskými státy Rady Evropy dne 12. října 1961 v italském Turínu. Česká a Slovenská Federativní Republika Chartu podepsala ve Štrasburku 27. května 1992, pro Českou republiku vstoupila v platnost 3. prosince 1999, publikována byla pod č. 14/2000 Sb. m. s.. Jedná se o katalog evropských hospodářských a sociálních práv.

Katalogizace těchto druhů práv na mezinárodní úrovni je velmi problematická, jelikož jednou z největších překážek těchto práv je rozvinutost dané země a její ekonomické možnosti. To v praxi znamená, že některá práva, která jsou v jedné zemi samozřejmostí, jsou pro druhou zjevně nedosažitelná. Mezi evropskými státy jsou v těchto ohledech výrazné rozdíly a proto jsou v Chartě upraveny jen minimální standardy těchto práv a případné zvyšování úrovně uvedených práv je na členských státech.

Zákaz diskriminace, včetně zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, je vyjádřen již v preambuli Charty.⁷² Charta je strukturovaná do pěti částí. V první části se státy zavázaly

70 RŮŽIČKA, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, č. 6, s. 650 a 651. ISSN 0231-6625.

71 Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod Čl. 1 *Všeobecný zákaz diskriminace 1. Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.*

72 Evropská sociální charta preambule „...majíce na zřeteli, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno **bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu,**“.

vytvářet prostředí k naplnění zde uvedených devatenácti sociálních a hospodářských práv. V druhé části jsou konkretizována. Jsou to tato práva:

- Právo na práci (čl. 1),
- právo na spravedlivé pracovní podmínky (čl. 2),
- právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky (čl. 3),
- právo na spravedlivou odměnu za práci (čl. 4),
- právo organizovat se (čl. 5),
- právo kolektivně vyjednávat (čl. 6),
- právo dětí a mladých osob na ochranu (čl. 7),
- právo zaměstnaných žen na ochranu (čl. 8),
- právo na poradenství při volbě povolání (čl. 9),
- právo na přípravu k výkonu povolání (čl. 10),
- právo na ochranu zdraví (čl. 11),
- právo na sociální zabezpečení (čl. 12),
- právo na sociální a lékařskou pomoc (čl. 13),
- právo využívat služby sociální péče (čl. 14),
- právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci (čl. 15),
- právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu (čl. 16),
- právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu (čl. 17),
- právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran (čl. 18),
- právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc (čl. 19).

Část třetí se týká závazků a povinností států vyplývajících z Charty. Čtvrtá část se zabývá kontrolou dodržování Charty a způsobem této kontroly. Poslední část, pátá, jak je obvyklé u tohoto druhu dokumentů, upravuje vztah mezi ostatními mezinárodními smlouvami a vnitrostátním právem. V páté části této smlouvy je kromě výše zmíněné úpravy, taktéž již méně obvyklá úprava derogace závazků vyplývajících z Charty z důvodů války a nouzového stavu.

Již výše zmíněný fakt, že členské státy Rady Evropy nemají stejnou schopnost tato práva zavést a vymáhat, je promítnut i do poměrně specifické úpravy ratifikace Charty. Jedná se především o skutečnost, že není nutné Chartu ratifikovat jako celek, ale je nutné ratifikovat pouze určitý počet ustanovení. Tímto způsobem se určité státy mohou vyhnout ustanovením, které by nebyly schopny naplnit.

Charta byla od svého přijetí několikrát revidována a doplňována několika protokoly. Pro téma této práce je důležitý Dodatkový protokol z roku 1988 přijatý ve Štrasburku, který rozšiřuje katalog práv o následující práva:

- Právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví (čl. 1),
- právo na informace a konzultace (čl. 2),
- právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí (čl. 3),
- právo starých osob na sociální ochranu (čl. 4).^{73 74}

Smluvní strany charty mají povinnost zavázat se alespoň jedním článkem. Česká republika se zavázala všemi čtyřmi.

2.2.6 Revidovaná Evropská sociální charta

V roce 1996 došlo k přijetí Revidované sociální charty, která reagovala na více jak třicetiletý vývoj na poli sociálních a hospodářských práv. Revidovaná charta obsahuje veškerá práva obsažená v Chartě, práva obsažená ve všech protokolech a také několik práv zcela nových. Těmito novými právy jsou především právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení, právo na ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti a proti dalším obdobným formám obtěžování.

Došlo také k prohloubení principu rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. V 20. článku Charty je zakotveno právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, v článku 26 je upraveno právo na důstojnost v práci, a v neposlední řadě právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení v článku 27.

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

74 BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy právnické učebnice. s. 41-42. ISBN 9788071796725.

2.3 Právní úprava v rámci Evropské unie

Legislativní činnost Evropské unie je na poli úpravy principu rovnosti a zákazu diskriminace velmi rozsáhlá. V samotném vzniku Evropských společenství můžeme najít právě tyto principy, na samotné čtyři základní svobody⁷⁵ se dá nahlížet jako na zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti, či původu. Unie vzhledem k tomu, že právě volný pohyb osob vytvořil společný pracovní trh, je velmi aktivní i co se týče pracovního práva a tím i zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Sociální otázky neměly v první etapě existence Evropských společenství významnější úlohu. První Evropská společenství byla především společenství hospodářská a sociální problematika nebyla v této době dostatečně zohledňována. Tento postup vycházel z neo-liberální teorie, že sociální rozvoj se uskuteční prostřednictvím ekonomického rozvoje. Ke změně názorů došlo v 70. letech, tato změna vyvrcholila v roce 1972 v Paříži na schůzi hlav států a vlád a vyústila v prohlášení, které pozvedlo sociální politiku na stejnou úroveň jako uskutečnění hospodářské a měnové unie.⁷⁶

Právo Evropské unie teorie dělí do dvou základních úrovní, primární a sekundární. Primární právo Evropské unie je tvořeno mezinárodními smlouvami uzavřenými mezi členskými státy a taktéž smlouvami uzavřenými mezi Evropskou unií a dalšími státy. Sekundární právo Evropské unie je tvořeno právními akty Evropské unie, které vydávají její orgány na základě práva primárního. Známe tyto právní akty Evropské unie: nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Základ, rámec a hranice pro tyto právní akty tvoří primární právo. Je nutné zmínit rovněž jako pramen práva rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, která sice nemají precedenční charakter, avšak vzhledem k významu a úkolům⁷⁷ Soudního dvora, mají jeho rozhodnutí charakter pramene práva.

75 Volný pohyb zboží, volný pohyb služeb, volný pohyb osob, volný pohyb kapitálu.

76 BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy právnické učebnice. s. 44. ISBN 9788071796725.

77 „Funkce: zajistit, aby bylo právo EU vykládáno a uplatňováno stejným způsobem ve všech zemích EU; zajistit, aby země a orgány EU dodržovaly právní předpisy Unie.“ Více na: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/court-justice/index_cs.htm

2.3.1 Primární právo

Do primárního práva dnes mimo jiné řadíme Smlouvu o Evropské unii (dále jen SEU), Smlouvu o fungování Evropské unie (dále jen SFEU), a také je mezi primární právo Evropské unie řazena Listina základních práv Evropské unie, která dle šestého článku Smlouvy o Evropské unii má stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je jedním z hlavních ideových východisek Evropské unie, takže je patrné, že v jejích zakládajících dokumentech se dané téma velmi často objevuje. Toto téma je vzhledem k své univerzálnosti zakotveno a opakovaně zmiňováno prakticky ve všech normách a dokumentech, jež Unie vydává.

Mezi základní hodnoty Evropské unie, které jsou zakotveny v čl. 2 SEU, patří mimo jiné i nepřipustnost diskriminace a dodržování lidských práv, včetně práv menšin. Čl. 3 SEU, který určuje hlavní cíle Evropské unie, ustanovuje jako jeden z cílů boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci a podporu rovnosti žen a mužů.

Čl. 8 SFEU je důvodem proč je téma rovného zacházení, zvláště mezi muži a ženami, tolik akcentované ve většině dokumentů Unie, jelikož zní takto: *„Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“*. Toto generální ustanovení je dále doplněné a rozšířené čl. 10 SFEU, ve znění: *„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“*

Část druhá SFEU se zabývá zákazem diskriminace a občanstvím unie. Především se tedy zabývá zákazem diskriminace z důvodu státní příslušnosti, ale i zde najdeme ustanovení, jež se zabývají diskriminací z důvodu pohlaví. Tím je článek 19, který zmocňuje orgány Unie přijímat opatření k boji proti diskriminaci, i z důvodů pohlaví, který je zde výslovně zmíněn.

V části třetí, hlavy desáté SFEU, najdeme článek 157, který je pro téma této práce velmi důležitý. Je v něm zakotvena zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. V druhém odstavci tohoto ustanovení najdeme definici *odměny*:

„Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.“

V tomto odstavci je taktéž definováno *odměňování*, a to takto:

„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.“

Odstavec třetí a čtvrtý tohoto ustanovení se zabývá zmocněním k užití pozitivních opatření v této problematice, a to jak na úrovni unijních orgánů, tak členských států a potvrzuje, že užití těchto opatření není porušením zásady rovného zacházení.

2.3.2 Sekundární právo

Jak bylo výše zmíněno, sekundární právo je tvořeno na základě práva primárního, má ho dále rozvíjet a je nižší právní síly. Normotvorba Unie na této úrovni se především tvoří pomocí nařízení a směrnic.

Nařízení jsou akty nižší právní síly, která jsou pro členské státy přímo závazná a přímo aplikovatelná, nevyžadují tedy transpozici či implementaci. Na poli problematiky diskriminace a rovného zacházení se nařízení neužívají a to z důvodu, že užití nařízení neumožňuje zohlednit lokální faktory a lokální sociální problematiku. Nařízení se užívá především v problematice společných ochranných opatření týkajících se zboží dováženého ze zemí mimo EU.⁷⁸

Směrnice na rozdíl od nařízení musí být do vnitrostátního práva buď implementovány nebo transponovány. Evropský soudní dvůr přiznal přímý účinek svým rozhodnutím a navíc i nevyloučil tento účinek směrnicím ve svém rozhodnutí ve věci *Grad*⁷⁹. O čtyři roky později přiznal tento účinek i směrnicím ve svém rozhodnutí *Van Duyn*⁸⁰. Tento účinek není automatický jako v případě nařízení, ale nastane pouze za podmínky, že nedojde k řádné implementaci směrnice. Směrnic, které obsahují zákaz diskriminace a princip rovného zacházení, je hned několik.⁸¹

78 Regulations, Directives and other acts. *Official website of the European Union* [online]. Brussel: Communication department of the European Commission, 2016 [cit. 2016-10-25]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_en

79 Rozsudek ESD ze dne 6. října 1970, *Grad v. Finanzamt Traunstein*, 9/70.

80 Rozsudek ESD ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office*, 41/74.

81 Regulations, Directives and other acts. *Official website of the European Union* [online]. Brussel: Communication department of the European Commission, 2016 [cit. 2016-10-25]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_e

Směrnice s antidiskriminačním zaměřením se obvykle zabývají určitou oblastí (např. zaměstnaností, přístupem k zboží a službám), nebo určitým diskriminačním důvodem (př. rasou, etnickým původem, pohlavím). Jelikož zde není jednotný a univerzální přístup k normotvorbě v této problematice, je evropské antidiskriminační právo poněkud roztržité a neucelené.⁸²

2.3.3 Směrnice Rady č. 75/117 EHS

Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy byla přijata dne 10. února 1975. Tato směrnice konkretizuje dnešní čl. 157 SFEU (dříve čl. 141 a 119 SES). Jednalo se o první směrnici přijatou v této problematice.

V prvním článku Směrnice nalezneme upřesněnou definici rovného zacházení, kterou můžeme shrnout takto: Za stejnou práci nebo za práci, které je přiřazena stejná hodnota, bude odměňování zbaveno veškeré diskriminace, a to ve všech aspektech a podmínkách, z důvodu pohlaví. Druhý odstavec tohoto článku výslovně specifikuje zákaz užívání systému klasifikace prací a odměňování, které nejsou založeny na stejných kritériích pro muže i ženy. V této Směrnici je také zakotvena povinnost členských států odstranit diskriminační ustanovení ze svých právních řádů (čl. 3), včetně zneplatnění takovýchto ustanovení v pracovních smlouvách a všech obdobných dokumentech, týkajících se odměňování (čl. 4). Členské státy dle této Směrnice mají povinnost přijmout opatření, která poskytnou zaměstnancům ochranu, a to jak soudní (čl. 2), tak ochranu před odvetnými opatřeními, jako výpovědí, zaměstnavatele (čl. 5).

Jak bylo výše zmíněno, tato Směrnice byla první normou přijatou na evropské úrovni zabývající se diskriminací a principem rovného zacházení na pracovním trhu z důvodu pohlaví. Jednalo se o významný krok, přestože obsah této Směrnice byl velmi úzký. Směrnice byla zrušena dne 15. srpna 2008 a její obsah byl vložen do Směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to z důvodu srozumitelnosti a přehlednosti normotvorby Unie.

82 ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 20.

2.3.4 Směrnice Rady č. 76/207 EHS

Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky, byla přijata dne 9. února 1976. Směrnice, jak z jejího názvu vyplývá, se především soustředila na nerovnosti v přístupu k zaměstnání a předpokladech k výkonu k zaměstnání.

Zajímavé je, že Směrnice v čl. 2, již pracuje s termíny přímá a nepřímá diskriminace, které zakazuje, ale nepodává jejich definici. V článku je také stanoveno, že se Směrnice nedotýká ustanovení týkajících se ochrany žen, zejména pokud jde o mateřství a těhotenství a pozitivních opatření určených k odstranění stávajících nerovností. Je zde rovněž upraveno právo členských států vyjmout z oblasti působnosti Směrnice ty pracovní činnosti a vzdělání vedoucí k výkonu těchto činností, u nichž z důvodu jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek. Tímto ustanovením bylo především řešena otázka na církví a jejich pracovníků.

V následujících člancích je upraven zákaz diskriminace z důvodu pohlaví ve všech fázích pracovního procesu, počínaje přípravou k zaměstnání a vzdělání (čl. 4), pracovních podmínek, včetně výslovně zmíněných podmínek upravujících propuštění (čl. 5) a v přístupu k zaměstnání a kariérního postupu (čl. 3).

Obdobně jako ve Směrnici Rady č. 75/117 EHS i zde je upraveno právo na soudní ochranu a ochranu před případnými odvetnými opatřeními zaměstnavatelů.

Směrnice byla novelizována dne 23. září 2002 Směrnicí Evropského parlamentu a rady 2002/73/ES. Uvedená novelizace přinesla mnoho změn, především definici přímé a nepřímé diskriminace. Označila „*obtěžování*“ a „*sexuální obtěžování*“ za formu diskriminace z důvodu pohlaví, které není ospravedlnitelné ani případným souhlasem poškozeného.

Směrnici potkal stejný osud jako Směrnici č. 75/117 EHS, jelikož byla také dne 15. srpna 2008 zrušena a její obsah, včetně novelizací, vtělen do Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES.

2.3.5 Směrnice Rady č. 92/85 EHS

Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň byla přijata dne 19. října 1992. Ochrana těhotných a kojících žen, nebo-li

ochrana mateřství, prošla poměrně trnitým vývojem. Jelikož se jednalo o oblast, která je na rozmezí pracovní, sociální a medicínské problematiky, bylo zde několik možností, jak tento fenomén řešit. Jedním z přístupů dle pracovněprávních pojetí bylo srovnávání těhotných a kojících žen s nemocnými muži. Tato Směrnice se od toho pojetí zcela odvrací a snaží se upravovat fenomén mateřství jako samostatnou problematiku.

Směrnice toto reflektuje ve svém úvodu v odstavci dvanáctém a to tak, že označuje těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně za zvlášť ohrožené rizikové skupiny, pro které musí být přijata opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví. V následujícím odstavci Směrnice stanovuje, že by tato ochrana neměla vyústit v nepříznivé zacházení s těmito zaměstnankyněmi na trhu práce.

Směrnice poskytuje ochranu především před chemickými, fyzikálními a biologickými činiteli a průmyslovými postupy (čl. 3) a výkonem noční práce (čl. 7). Směrnice požaduje po členských státech, aby připravily opatření, která zajistí nárok na mateřskou dovolenou pro zaměstnankyně a to nejméně po nepřetržitou dobu čtrnácti týdnů, přičemž je tato dovolená pro zaměstnankyni povinná v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu (čl. 8). Směrnice také poskytuje ochranu před výpovědí od začátku těhotenství až po ukončení mateřské dovolené (čl. 10). Nutno podotknout, že předmětný článek umožňuje z výjimečných důvodů tuto ochranu prolomit.

2.3.6 Směrnice Rady č. 97/80 ES

Směrnice Rady č. 97/80 ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví byla přijata dne 15. prosince 1997. Tato klíčová Směrnice přichází s požadavkem, aby členské země provedly velmi zásadní změnu svých procesních předpisů, a to jak správních, tak civilních. Touto změnou je přenesení důkazního břemene z žalobce na žalovaného ve sporech týkajících se nedodržení zásady rovného zacházení a přímé a nepřímé diskriminace (čl. 4). Uvedená změna je v přímém rozporu s procesně právními zásadami civilního práva. Za zmínku v této Směrnici taktéž stojí definice nepřímé diskriminace v čl. 2 odst. 2.

Směrnice dodnes způsobuje značnou kontroverzi a to i přesto, že se největší obava odpůrců o masovém zneužívání směrnice zaměstnanci nenaplnila. V českém prostředí je stále spíše opačný fenomén, strach obětí diskriminace otevřeně vystoupit proti zaměstnavatelům, přestože jsou touto Směrnici chráněni.

Obdobně jako u předchozích Směrnic i tato byla zrušena a její obsah vtělen do Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES ze dne 5. července 2006.

2.3.7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání byla přijata dne 5. července 2006. Účelem přijetí Směrnice byla snaha o unifikaci a kodifikaci antidiskriminačního práva na evropské úrovni do jednoho dokumentu, a také do tohoto dokumentu promítnout evropskou judikaturu. Tato Směrnice do sebe vtělila Směrnice č. 76/207/EHS, č. 86/378/EHS, č. 75/117/EHS, č. 97/80/ES.

Směrnice se skládá ze čtyř hlav. Hlava první označená jako Obecná ustanovení, obsahuje účel Směrnice a oblasti, na které se vztahuje (čl.1), taktéž zde najdeme definice pojmů (čl.2). Hlava druhá se zabývá jednotlivými oblastmi, na které Směrnice působí. Je složena ze tří kapitol: Stejná odměna, Rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, Rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Hlava třetí se zaměřuje na právní ochranu před diskriminací. V této hlavě je upravena také náhrada škody pro poškozeného a obrácení důkazního břemene. Hlava čtvrtá je věnována závěrečným ustanovením.

Směrnice nepřichází s žádnou novou revoluční myšlenkou a ani nijak zásadně nemění předchozí úpravu. Jak bylo výše zmíněno, účelem Směrnice bylo sjednocení úpravy na tomto poli.

2.3.8 Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

Směrnice měla být dalším revolučním krokem nejen v oblasti diskriminace a rovného zacházení. Základní myšlenka směrnice byla poměrně prostá. Z důvodu nedostatečného zastoupení obou pohlaví ve vyšších funkcích korporací, a to jak veřejných, tak soukromých, pokud jsou jejich akcie obchodovatelné na burzách, dojde k zavedení kvót, které budou garantovat minimálně 40% zastoupení méně zastoupenému pohlaví v nevýkonných (resp. kontrolních) orgánech větších společností. Většími společnostmi jsou myšleny společnosti s více jak 250 zaměstnanci a obratem větším než 50 miliónů Eur, nebo jejichž bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 43 milionů Eur. Návrh počítal se zavedením těchto kvót do roku

2018 pro veřejné společnosti a pro společnosti soukromé, jejichž akcie jsou obchodovatelné na burzách do roku 2020.⁸³

Návrh Směrnice představila tehdejší místopředsedkyně Evropské komise Viviane Redingová, která také zastávala post komisařky pro spravedlnost a ochranu spotřebitelů, a to dne 14. listopadu 2012. Návrh se okamžitě setkal s odporem a stal se velmi kontroverzní. Legislativně se Směrnice opírá o článek 157 odst. 3 SFEU⁸⁴. Právní kritika návrhu této Směrnice poukazuje především na překročení pravomoci EU, v návrhu na kvóty se spatřuje nerespektování zásady subsidiarity a zásady přiměřenosti.⁸⁵

Za trvání komisařství Viviane Redingové návrh Směrnice prošel dne 20. listopadu 2013 prvním čtením v Evropském parlamentu a byl přijat s pozměňovacími návrhy. V roce 2014 se novou komisařkou pro spravedlnost a ochranu spotřebitele stala česká komisařka Věra Jourová. Komisařka Jourová stejně jako její předchůdkyně podporuje schválení této Směrnice, avšak v legislativní proces došlo k určitému zpomalení. Posledním krokem, který byl v tomto procesu učiněn, byla diskuse v Radě Evropské Unie, ze které vyšla zpráva dne 2. prosince 2015. Žádné další oficiální kroky v legislativním procesu nebyly učiněny.⁸⁶

2.4 Právní úprava České republiky

Česká úprava je výše zmíněnou úpravou mezinárodní a evropskou a závazky z této úpravy silně ovlivněna. Nutno podotknout, že hodnotové zakotvení České republiky

83 Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. *EUR-lex* [online]. Luxembourg: The Publications Office of the European Union, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52012PC0614>

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

85 BŘICHÁČEK, Tomáš. Pro zavedení kvót na ženy nemá Unie pravomoc: "Genderová vyváženost" z pohledu kompetencí EU. *Revuepolitika* [online]. 2013 [cit. 2013-06-27]. Dostupné z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792>.

86 Procedure 2012/0299/COD. *EUR-lex* [online]. Luxembourg: The Publications Office of the European Union, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2012_299#2013-02-13_OPI_byEESC

formulované v preambuli Ústavy stanovuje, že Česká republika je stát rovnoprávných občanů. Úpravy v právním řádu České republiky je možné rozdělit na dvě úrovně, a to na úroveň vyšší, upravenou v ústavních zákonech a úroveň nižší, upravenou v běžných zákonech. Z běžných zákonů se jedná především o Zákoník práce⁸⁷, Antidiskriminační zákon⁸⁸ a Zákon o zaměstnanosti.⁸⁹

2.4.1 Ústavní úroveň úpravy České republiky

Na ústavní úrovni je problematika diskriminace a rovného zacházení upravena ve dvou dokumentech, jež tvoří základ ústavního pořádku, a to v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod.

Ústava se touto problematikou přímo nezabývá, tedy krom zmínky v preambuli: „*Česká republika [...] je vlastí rovnoprávných a svobodných občanů [...]*“. Preambule nemá sice přímé účinky, ale je základním kamenem pro tvorbu dalších právních předpisů. Nepřímo se Ústava dotýká této problematiky, ve svém článku čtyři, který zní: „*Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci*“. Tento základní článek poskytuje ochranu právům, která katalogizuje Listina základních práv a svobod.

Zákaz diskriminace a princip rovného zacházení je základní lidské právo, takže ho samozřejmě najdeme i v Listině. Hned čl. 1 stanoví, že: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.*“. Rovnost v právech je znovu zmíněna v čl. 3 odst. 1⁹⁰, kde je navíc výčet případných diskriminačních důvodů. V odst. 3 tohoto článku je zakotvena ochrana před případnými odvetnými protiopatřeními proti osobám, které by se svých práv dovolávaly.⁹¹

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

88 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

89 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

90 „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

91 „*Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.*“

Ve výše zmíněném čl. 1 je stanoveno, že základní lidská práva jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná, ale je možné je omezit. Tato omezení dle čl. 4 mohou být toliko na základě zákona a za podmínek stanovených Listinou a navíc dle odst. 3 tohoto článku tato omezení musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.

Hlava čtvrtá Listiny se zabývá právy hospodářskými, sociálními a kulturními. V prvním článku této hlavy, tedy článku 26, je upraveno právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a také právo podnikat a provozovat i jiné hospodářské činnosti. Článek 28 v této hlavě stanovuje: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky...*“. Oba tyto články se dotýkají diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví a tvoří východiska, jak pro další legislativní činnost, tak pro celkové řešení této problematiky.

V Listině je také upravena ochrana práv v ní stanovených. Prvním článkem zabývajícím se ochranou je čl. 10. V odst. 1 je stanoveno, že: „Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.“ Přesto, že se jedná o poměrně vágní ustanovení, je v něm skryta poměrně silná ochrana před diskriminací, neboť pokud dochází k diskriminaci, diskriminující povětšinou i útočí právě na důstojnost, čest a pověst obětí diskriminace. Příkladem mohou být velmi časté lži a pomluvy o romském etniku, které jsou šířeny, jak v médiích, tak dnes velmi často i skrze sociální sítě a řetězové e-maily.⁹² Článek 24 zaručuje, že právě příslušnost ke kterémukoliv etniku či národnostní menšině nesmí být na újmu. Nejdůležitějším článkem, který se týká ochrany základních lidských práv a svobod, je článek 36 v hlavě páté. V tomto článku je upraveno právo domáhat se soudní ochrany a to i před rozhodnutími orgánů veřejné správy.

2.4.2 Zákoník práce

Pro problematiku zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích je nejdůležitější zákoník práce. Zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., byl přijat dne 21. dubna 2006 a nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007. Do tohoto zákona byla promítnuta

92 Více na HEJTY, HOAXY, MÝTY A FAKTA. *Hatefree* [online]. Praha: Agentura pro sociální začleňování, 2016 [cit. 2016-11-02]. Dostupné z: <http://www.hatefree.cz/myty-a-fakta/hejtomat>

evropská úprava a mezi ni i veškeré směrnice týkající se rovnosti a zákazu diskriminace. Nutno podotknout, že oproti svému předchůdci, zákonu č. 65/1965 Sb., v tomto zákoně není ucelená úprava zákazu diskriminace a rovnosti, tak jak tomu bylo v zákoně č. 65/1965 Sb.. Zákon č. 262/2006 Sb. místo toho tuto problematiku upravuje pouze rámcově a odkazuje na antidiskriminační zákon, který sice byl v legislativním procesu projednáván souběžně se zákoníkem práce, ale nabyl účinnosti až dnem 1. září 2009. V antidiskriminačním zákoně najdeme především definice pojmů, které v zákoníku práce chybí.⁹³

Zákoník práce je rozsáhlý kodex soukromého práva, pro jehož lepší pochopení a autentičtější interpretaci je v § 1a vymezeno pět základních zásad, jimiž se pracovněprávní vztahy řídí. Těmito zásadami jsou:

- Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Jedná se o výčet demonstrativní.

Pro problematiku diskriminace z důvodu pohlaví je samozřejmě nejdůležitější zásada *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*, ovšem fenomén diskriminace z důvodu pohlaví se dotýká i *odměňování*. Pokud jde o diskriminaci z důvodů mateřství, tak i o *bezpečnost práce* a také *ochranu zaměstnance*, především proti odvetným opatřením zaměstnavatelů proti zaměstnancům, kteří využijí ochrany před diskriminací.

Zásada *rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace* je rozpracovaná v § 16 a 17 ZP. V prvním odstavci § 16 najdeme povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a následně výčet oblastí, ve kterých s nimi musí být rovně zacházeno. Těmito oblastmi jsou:

- Pracovní podmínky,
- odměňování,
- odborná příprava,
- příležitost funkčního nebo jiného postupu.

93 ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Aleš Čeněk), s. 162-163. ISBN 978-80-7380-277-6.

Ve druhém odstavci najdeme již výše zmíněný odkaz na definice upravené v antidiskriminačním zákoně. Odstavec třetí určuje co není diskriminace a diskriminační jednání. Dle tohoto ustanovení se nejedná o diskriminaci, pokud z povahy pracovní činnosti vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Za diskriminaci se také nepovažují opatření, která mají za úkol předcházet nebo vyrovnat nevýhody, které vycházejí z příslušnosti zaměstnance k některým z vymezených důvodů v antidiskriminačním zákonu. Toto ustanovení umožňuje užití pozitivních opatření. Je nutné zmínit, že pokud zaměstnavatel užije těchto opatření, musí o nich zaměstnance dle § 279 odst. 1 pís. f) ZP informovat.

Ustanovení § 17 pouze odkazuje na právní ochranu před diskriminací v antidiskriminačním zákonu.

Jedním z ustanovení, jež nepřímě chrání zaměstnance před diskriminací a nerovným zacházením, je § 30. Toto ustanovení upravuje postup před vznikem pracovního poměru. Dle odst. 2 citovaného ustanovení nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Pro již uzavřený pracovní poměr najdeme úpravu v § 316 odst. 4, v tomto odstavci je stanoveno, že zaměstnavatel nesmí požadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce. Následně je v tomto odstavci demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, je zde ale výjimka pro některé z těchto informací: „jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis“.⁹⁴ Jednou z těchto informací, které zaměstnavatel nesmí požadovat, je i to, zdali zaměstnankyně plánuje otěhotnět. Podle mého názoru je toto ustanovení velmi často porušováno a mezi širokou veřejností je jen malé povědomí o existenci tohoto ustanovení.

Jednou z hlavních zásad zákoníku práce je spravedlivé odměňování zaměstnance. Tato zásada je rozpracována v ustanovení § 110. V odst. 1 tohoto ustanovení najdeme základní ustanovení týkající se *spravedlivé* odměny: „za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“. Toto ustanovení má další čtyři odstavce, v nichž konkretizuje jednotlivé pojmy, jako je třeba „*stejná práce*“ a další faktory, které mají na určení stejné práce vliv.

94 Ust. § 314 odst. 4 ZP

Zákoník práce se taktéž zabývá ochranou zaměstnanců, kteří se domáhají svých práv na ochranu před diskriminací. V ustanovení § 346b odst. 4 je stanoveno: „*Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*“.

Je nutné zmínit i ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve kterém je upraveno obrácení důkazního břemene tak, jak ho upravovala zrušená Směrnice Rady č. 97/80 ES, jejíž obsah dnes najdeme ve Směrnici č. 2006/54 ES. Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného dochází k diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat opak.

2.4.3 Antidiskriminační zákon

Jak bylo výše zmíněno, přijetí antidiskriminačního zákona se plánovalo společně se zákoníkem práce. Přestože tu byla povinnost vycházející ze Směrnic Evropské unie, bylo přijetí antidiskriminačního zákona dlouho blokováno. České republice hrozily sankce ze strany EU, mimo jiné i proto, že žádný právní předpis nevymezoval příslušné pojmy. S těmito pojmy nejen, že pracovala evropská legislativa, ale i nově přijatý zákoník práce. Do čela směru, jenž odmítal přijetí antidiskriminačního zákona, se postavil tehdejší prezident Václav Klaus, který tento zákon dne 16. května 2008 vetoval. Veto zdůvodnil tím, že uvedený zákon považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní. Mezi své argumenty mimo jiné zařadil tvrzení, že: „*Česká republika nikoho nediskriminuje...*“ (sic!). Prezidentské veto Poslanecká sněmovna přehlasovala a antidiskriminační zákon byl publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb., a nabyl účinnosti 1. září 2009.⁹⁵

Do antidiskriminačního zákon je tedy krom směrnic Evropské unie promítnuta i úprava vyplývající z mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázaná, ale také základní teze z Listiny základních práv a svobod. Zákon se dělí do sedmi částí. V první části najdeme hlavní podstatu zákona. V části druhé až šesté najdeme změny jiných zákonů. Jedná se o tyto zákony:

95 TEXT, V NĚMŽ KLAUS VYSVĚTLUJE VETO ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA. *Epravo.cz* [online]. Praha: epravo.cz, a.s, 2008 [cit. 2016-11-03]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/text-v-nemz-klaus-vysvetluje-veto-antidiskriminacniho-zakona-54649.html?mail>

zákon o Veřejném ochránci práv (část druhá), občanský soudní řád (část třetí), zákon o pojišťovnictví (část šestá). V části sedmé je upravena účinnost zákona.

Hlavní část zákona, tedy část první, je rozdělena do tří hlav. V hlavě první najdeme obecná ustanovení, v hlavě druhé jsou upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací a v hlavě třetí jsou přechodná ustanovení.

V §1 v hlavě první jsou vyjmenovány v odst. 1 pod písmeny a) až j) oblasti, na které se má tento zákon užít. Antidiskriminační zákon tedy blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- Práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Odstavec třetí tohoto paragrafu stanoví, že: *„Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.“* Z formulace tohoto ustanovení je zjevný záměr, že na právnické osoby se tento zákon nevztahuje. Ochranu právnickým osobám před diskriminací a nerovným zacházením poskytují jiné právní předpisy.

V § 2 až 5 najdeme definice základních pojmů, na tyto definice právě zákoník práce odkazuje. V § 2 je definice diskriminace přímé a taxativní výčet diskriminačních důvodů. Tyto diskriminační důvody zpřesňuje a definičně rozšiřuje odst. 2 *„Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.“* a odst. 3 *„Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“* Pokud je osoba diskriminována z jiných důvodů, než těch určených v antidiskriminačním zákoně, není zcela

bez ochrany. Ochranu před diskriminací poskytuje třeba čl. 3 odst. 1 Listiny, který obsahuje širší vymezení diskriminačních důvodů, ochranu též poskytuje řada jiných předpisů, příkladem je ustanovení § 6 zákona o ochraně spotřebitele.⁹⁶

V § 3 je upravena definice diskriminace nepřímé, za pozornost stojí rozšíření definice nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení v odst. 2. Tuto definici rozšiřuje odst. 2 takto: „*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“. Na tomto odstavci můžeme vidět zesílení ochrany zdravotně postižených před diskriminací, a to tak, že je zaměstnavatelé nutí aktivně problematiku diskriminace řešit. Poslední věta ovšem obsahuje pojistku před případným zneužitím. Na tomto příkladu můžeme vidět rozšíření ochrany z určitého diskriminačního důvodu, jež neuzivá systému kvót. Nutno podotknout, že diskriminace lidí se zdravotním postižením je velmi specifická problematika.

Do § 4 je promítnuta úprava Směrnice Rady č. 76/207 EHS. Tato Směrnice, jak je v jedné z předešlých kapitol zmíněno, upravuje problematiku *obtěžování, sexuálního obtěžování a pronásledování* a toto jednání označuje za diskriminační. V tomto ustanovení najdeme jak definici těchto pojmů, tak je zde i upravena definice pojmů *navádění k diskriminaci* a *pokyn k diskriminaci*.

Odměňování je upraveno v § 5. I v tomto ustanovení je promítnuta úprava Evropské unie, přesněji Směrnice Rady č. 75/117 EHS. V tomto ustanovení jsou definovány další pojmy, a to i jiné, než které mají vztah k odměňování. Odměňováním jsou dle § 5 odst. 1 „*veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti*“. Zajištění rovného zacházení je definované v § 5 odst. 2 jako „*přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné obrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat*“. Dle tohoto ustanovení je za zajišťování

96 KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 115-116. ISBN 978-80-7478-879-6.

rovného zacházení považováno i zajišťování rovných příležitostí. V tomto paragrafu také najdeme definici *povolání, sociálních výhod a zdravotního postižení*.

Rozsáhlý § 6 se zabývá přípustnými formami rozdílného zacházení. V odst. 3 najdeme úpravu týkající se zaměstnání. Je zde upravena přípustnost rozdílného zacházení, pokud je k tomu věcný důvod vyplývající z povahy práce a je této povaze přiměřený. Taktéž je zde úprava umožňující užití pozitivních opatření z důvodů ochrany těhotenství a mateřství v odst. 5.

V § 7 jsou upraveny případy, kdy je možné rozdílně zacházet s osobami i z diskriminačních důvodů a přesto se nebude jednat o diskriminaci. V odst. 1 je upravena, obdobně jak v úpravě Evropské unie, možnost nerovného zacházení, pokud je zde legitimní důvod a toto rozdílné zacházení je přiměřené a nezbytné vzhledem k tomuto důvodu. Úprava v odst. 2 umožňuje užití pozitivních opatření „*jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezených některým z diskriminačních důvodů a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti*“, avšak v odst. 3 je korekce tohoto ustanovení. Dle odst. 3 se ustanovení odst. 2 neužije ve věcech přístupu k povolání a zaměstnání pokud by byla upřednostňována osoba, jež má nižší kvalifikaci k výkonu tohoto povolání a zaměstnání, než mají ostatní posuzované osoby.

V § 8 a § 9 je upravena zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení.

Hlava druhá se zabývá právními prostředky ochrany před diskriminací. Nenajdeme zde nic překvapivého ani revolučního. Úprava ochrany před diskriminací je obdobná jako ochrana před jiným protiprávním jednáním, které může způsobit škodu. V § 10 je upraveno právo domáhat se soudní ochrany před diskriminací. Dle tohoto ustanovení má oběť diskriminace právo domáhat se před soudem upuštění od diskriminačního jednání, aby byly odstraněny následky diskriminačního jednání a aby jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Druhý odstavce tohoto ustanovení výslovně stanovuje, že pokud by nestačila náprava dle odstavce prvního, má oběť diskriminace právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dle § 11 ve věcech ochrany před diskriminací mohou pomáhat právnické osoby k tomuto účelu založené, či zdali je tato ochrana předmětem jejich činnosti. Nejdůležitější nástroj, kterým tyto právnické osoby bojující s diskriminací mají, je oprávnění podávat podněty k zahájení správního řízení.

2.4.4 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti nabyl účinnosti dnem 1. října 2004. Do přijetí antidiskriminačního zákona se jednalo o výchozí úpravu na poli zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Přestože po přijetí antidiskriminačního zákona došlo k revidování tohoto zákona, stále se jedná o jeden z klíčových předpisů v této problematice. Jedním z hlavních důvodů přijetí tohoto zákona najdeme v § 1⁹⁷, tedy zajistit soulad s právem Evropské unie.⁹⁸

Krom tohoto důvodu najdeme v § 1 i předmět úpravy tohoto zákona, kterým je státní politika, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a boj proti nezaměstnanosti. Zákonodárce se nám snaží přiblížit co je státní politika v § 2. V § 2 odst. pís. j) pod státní politiku zaměstnanosti zařazuje i „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob“.⁹⁹

Dalším důležitým ustanovením pro téma této práce je § 4. V tomto ustanovení najdeme v odst. 1 povinnost účastníků (definici účastníků pro toto ustanovení najdeme v § 3 odst. 1, jedná se především o Českou republiku a zaměstnavatelé) zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňující právo na zaměstnání a v odst. 2 zákaz jakékoliv diskriminace. Právem na zaměstnání se zabývá hlava čtvrtá tohoto zákona, definici můžeme najít v ustanovení § 10.¹⁰⁰

Dalším důležitým ustanovením je § 12. V odst. 1 tohoto ustanovení jsou upravena pravidla nabídky zaměstnání, v praxi se bude jednat především o inzerci, blíže se tímto tématem

97 „Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“

98 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. s. 205. ISBN 978-80-7179-584-1.

99 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 2 odst. pís. j)

100 „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.“

budeme zabývat v kapitole Inzerce. V odst. 2 toho ustanovení je upraven zákaz požadovat po zaměstnancích, či po potenciálních zaměstnancích, určité informace. Jde především o informace týkající se původu, národnosti, sexuální orientaci atd., tento výčet informací, jež nemůže zaměstnavatel požadovat je doplněn o obecnější formulaci, která zakazuje zaměstnavateli požadovat informace, jejichž požadování by se přičilo dobrým mravům.

2.4.5 Zákon o Veřejném ochránci práv

Zákon č. 349/1999 Sb., zákon o Veřejném ochránci práv, je účinný již od 30. prosince 1999, pro téma této práce je relevantní až jeho podoba po novelizaci z roku 2009. Tato novela byla přijata společně s antidiskriminačním zákonem a jejím cílem bylo rozšířit pravomoc Veřejného ochránce práv (dále také VOP) i o problematiku rovnosti a zákazu diskriminace. Toto rozšíření pravomoci VOP najdeme v ustanovení § 1 odst. 5 tohoto zákona.

Rozsah činnosti v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace je vymezen v ustanovení § 21b. V první části tohoto ustanovení, které zní takto: „*Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem...*“¹⁰¹. V této části je tedy obecná formule náplně práce VOP a výčet diskriminačních důvodů, jež je identický s výčtem v antidiskriminačním zákoně. Tento výčet není pro VOP omezením, je pouze demonstrativní, VOP se může zabývat i jinými diskriminačními důvody. V druhé části je demonstrativní výčet činností, které by měl VOP vykonávat v této problematice. Jedná se především o:

- Poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace,
- provádění výzkumu,
- zveřejňování zpráv a vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- zajišťování výměny dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Poskytování metodické pomoci znamená ve valné většině případů poskytování právních rad. Tuto problematiku má v gesci Oddělení rovného zacházení. Z praxe tuto pomoc VOP

101 § 21 zákona č. 349/1999 Sb., zákon o Veřejném ochránci práv

poskytuje nejen přímým obětem diskriminace, ale i právním zástupcům diskriminovaných, nejčastěji v podobě odborných konzultací.¹⁰²

Oddělení rovného zacházení taktéž provádí výzkum této problematiky, publikuje zprávy o provedených šetřeních a činnosti VOP a vydává stanoviska doporučujícího charakteru. Zajišťuje rovněž informační a vědeckou výměnu mezi členskými státy EU. Další důležitou pravomocí je legislativní iniciativa VOP dle § 22. Tato iniciativa je mířena vůči úřadu, jež předpis vydal a tento úřad je povinen vydat k této iniciativě stanovisko.

Veřejný ochránce práv je instituce, jejíž praktická pravomoc je poměrně omezená, a to i v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace. Činnost VOP stojí na třech základních pilířích: informovat, vzdělávat a pomáhat. Praktické případy, kdy VOP pomáhá jednotlivcům, jsou velmi kvalitně zpracovány a výstupy, jež VOP o těchto případech publikuje, jsou kvalitně argumentačně podloženy využívající jak tuzemskou judikaturu, tak judikaturu evropskou. V některých případech jsou tyto výstupy zpracovány kvalitněji, než odůvodnění rozsudků tuzemských soudů.¹⁰³

Na poli informování a vzdělávání veřejnosti jsou výsledky práce VOP tristní. To je způsobeno nejednotností mediálních výstupů. Tato nejednotnost je způsobena mediálními výstupy nynějšího zástupce VOP JUDr. Stanislava Křečka, který veřejně dementuje výstupy kanceláře VOP a to přesto, že VOP je monokratický orgán státní zprávy v jehož čele stojí nyní Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.¹⁰⁴ Své mediální projevy obhajuje tvrzením, že vystupuje jako soukromá osoba a ne jako zástupce VOP přesto, že je ve většině mediálních výstupech JUDr. Křeček titulován jako zástupce VOP.¹⁰⁵ Je nutné podotknout, že mediální výstupy JUDr. Křečka jsou nejen v rozporu s výstupy VOP, ale i moderní právní vědou, judikaturou tuzemskou, tak i judikaturou evropskou. Z těchto výroků je nejkřiklavější popírání univerzality

102 VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum: český právníký měsíčník*. Praha: ASPI Publishing, 2009, č. 8.

103 Diskriminace. *Veřejný ochránce práv: OMBUDSMAN* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>

104 Mgr. Anna Šabatová, Ph.D. se stala Veřejným ochráncem práv 18. února 2014, funkční období je 6 let.

105 BITTNER, Petr. Vzestup a pád Stanislava Křečka aneb Jak ochránit ochránkyni. In: *Deník Referendum* [online]. Brno: Vydavatelství Referendum, 2016 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/24363-vzestup-a-pad-stanislava-krecka-aneb-jak-ochranit-ochrankyni>

a nedělitelnosti lidských práv a tvrzení, že „*problematika diskriminace je virtuální a uměle vytvořená*“¹⁰⁶.¹⁰⁷

3 Diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví

Tato kapitola bude věnována praktickým poznatkům z problematiky diskriminace z důvodů pohlaví a to ve všech fázích pracovněprávního vztahu. Tedy od nabídky přes přijímací řízení až k problematice diskriminace v kariérním postupu.

3.1 Inzerce

Inzerce je nejčastější nástroj nabídky pracovního poměru. V České republice se dle mého názoru jedná o dosti kritickou oblast, ve které je diskriminace, nejen z důvodu pohlaví, velmi častá. Dle analýzy provedené úřadem Veřejného ochránce práv obsahuje každý šestý inzerát jeden nebo více diskriminačních znaků. Nejčastěji se objevují nabídky, jež diskriminují z důvodu pohlaví a věku. Jedná se o opravdu tristní výsledek, neboť již výše zmíněný § 12 zákona o zaměstnanosti zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.¹⁰⁸

Dle zákona je nabídka práce jednomu určitému pohlaví diskriminující, pokud zde není věcný důvod vyplývající z povahy práce a je této povaze přiměřený. Nutno podotknout, že samotná nabídka učiněná v určitém gramatickém rodě není nutně diskriminující (př. „Hledáme

106 Diskriminace v ČR? Virtuální problém, neziskovky to přehánějí, řadu lidí to živí, říká Křeček. *Aktuálně.TV* [online]. Praha: Economia, 2016 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <https://video.aktualne.cz/dvtv/diskriminace-v-cr-je-virtualni-problem-neziskovky-to-prehane/r~afc4163867ac11e6a3e5002590604f2e/?redirected=1472839589>

107 POLÁK, Petr. Rovnost lidí není samozřejmost. In: *Veřejný ochránce práv: OMBUDSMAN* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/rovnost-lidi-neni-samozrejmost/>

108 VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Každý šestý inzerát je diskriminační* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. 6. prosince 2016]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>.

zaměstnanec na pozici programátora.“), protože mužský rod se v českém jazyce může užít pro souhrnné označení mužů i žen. Pokud by inzerát zněl takto: „Hledáme muže na pozici programátora“ jednalo by se o diskriminující nabídku, jelikož automaticky vylučuje všechny ženy. Ženský rod se pro souhrnné označení neužívá, proto nabídka učiněná v ženském rodě je diskriminující (př. „Hledáme kadeřnici, uklízečku, sekretářku...“). Problematická jsou povolání, která nemají gramatickou alternativu pro druhé pohlaví (př. chůva), nebo mají, ale není její užívání rozšířené mezi veřejností (zdravotní sestra / bratr). Toto je možné demonstrovat na největším tuzemském inzertním internetovém portálu¹⁰⁹, kde k 6. prosinci 2016 bylo 700 nabídek práce pro zdravotní sestry, ale pouze 50 nabídek pro zdravotní bratry.¹¹⁰

3.2 Přijímání do zaměstnání

V procesu přijímání do zaměstnání je nejčastější problém v požadavku zaměstnavatelů na informace, na které nemají ze zákona právo či jim je zákonem žádost o tyto informace přímo zakázána. Zaměstnavatel může požadovat po potencionálním zaměstnanci pouze informace, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání a jeho výkonem. Výše zmíněn § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti obsahuje výčet informací, které zaměstnavatel nesmí po potencionálním zaměstnanci požadovat. Konkrétně jde o informace týkající se:

- Národnosti,
- etnického a rasového původu,
- politických postojů,
- členství v odborových organizacích,
- náboženského vyznání,
- filozofického přesvědčení,
- sexuální orientace.¹¹¹

109 *Prace.cz* [online]. <http://www.prace.cz/>: LMC, 2016 [cit. 2016-12-6]. Dostupné z: <http://www.prace.cz>

110 VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Každý šestý inzerát je diskriminační* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. 6. prosince 2016]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>>.

111 § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Jsou zde opomenuty pro diskriminaci z důvodu pohlaví poměrně stěžejní informace týkající se manželského a rodinného stavu. Zákaz vyžadovat tyto informace ale najdeme v Směrnici Rady č. 76/207/EHS v čl. 3.

Zaměstnavatelům samozřejmě jde o pro ně zásadní informaci, zdali zaměstnankyně plánuje odejít na mateřskou, či případně rodičovskou dovolenou. Pro zaměstnavatele má z finančního hlediska zaměstnankyně, odcházející na dlouhodobou dovolenou, mnohem menší hodnotu než zaměstnankyně, která mateřství neplánuje. Tento tlak zaměstnavatelů na zaměstnankyně a zaměstnance nejenže vytváří materiální nerovnost mezi potenciálními zaměstnanci a zaměstnankyněmi, ale také má negativní vliv na porodnost. Zaměstnavatelé z těchto důvodů musí přijímací řízení „vést neutrálně a nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod.“.¹¹²

Zaměstnavatelé jsou v dnešní době samozřejmě mnohem opatrnější. Tyto informace, na které nemají právo, se snaží získat nepřímo a následně uvádějí jiný důvod nepřijetí, než který je skutečný. Jedním z dnes již klasických triků personálních agentur je dotazníková otázka zdali potenciální zaměstnankyně bude mít zájem o firemní jesle, případně školku. Tuto otázku pokládají všem potenciálním zaměstnankyním, přestože nabídku firemních jeslí a školek nabízí naprosto minimální počet zaměstnavatelů.

3.3 Diskriminace při odměňování – gender pay gap

Genderová mzdová mezera, anglicky gender pay gap (dále jen „GPG“), je v posledních letech velmi akcentované téma. Evropská komise GPG definuje jako „rozdíl v průměrném hodinovém výdělku mezi muži a ženami“.¹¹³ Tato problematika ovšem není nová a v oblasti pracovního práva se objevuje již několik desetiletí.

Zásada rovnosti v pracovním právu se samozřejmě vztahuje i na odměňování. Bezesporu by se dalo říci, že se jedná o nejdůležitější oblast rovnosti, jelikož odměna je vyústění celého pracovního procesu. Princip stejné odměny za stejnou práci se poprvé objevil

112 JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin Advokacie*, 2014, č. 6, s. 26-30.

113 The gender pay gap in the European Union. *European Commission* [online]. Brusel: European Commission's Directorate General for Justice and Consumers., 2015 [cit. 2016-12-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_en.pdf

již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948. Tento princip je upraven v čl. 23 odst. 2 takto: „*Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.*“¹¹⁴ Právo na stejnou odměnu za stejnou práci se řadí mezi hospodářská lidská práva a proto ho také najdeme v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přesněji v ustanovení čl. 7 pís. a), kde je navíc zmíněna zvláštní ochrana žen, „...*přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci*“. Velmi důležitým dokumentem se pro tuto problematiku stala již výše zmíněná Úmluva mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném oddměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, přijatá roku 1951. Článek 2. této Úmluvy zavazuje státy, které tuto Úmluvu přijaly, aby aktivně konaly k zajištění principu rovného oddměňování a to odpovídajícími prostředky a metodami. V evropském právu je tato problematika upravena v čl. 157 SFEU a směrnicí č. 1975/117 EHS a také ve sjednocující Směrnici č. 2006/54 ES.¹¹⁵

V České úpravě je právo na „*spravedlivou odměnu*“ upraveno v čl. 28 LZPS, dovolat se tohoto práva ovšem můžeme pouze v mezích zákona dle čl. 41 LZPS. Tímto zákonem, na který Listina odkazuje, je zákoník práce.¹¹⁶

Výklad pojmu „*spravedlivá odměna*“ není jednoduchý. Je ho možné chápat absolutně, tedy v poměru k určité odvedené práci, případně vynaloženému úsilí k odvedení této práce, tak relativně k poměru práce odvedené jiným zaměstnancem a jeho odměny. Oba tyto způsoby chápání „*spravedlivé odměny*“ ale vyvozují zjevnou potřebu rovnosti oddměňování mezi jednotlivými zaměstnanci, pokud odvedou stejnou práci. Odměna, která by byla nerovná, nemůže být ani spravedlivá.¹¹⁷

V zákoníku práce je spravedlivá odměna upravena v § 1a. Stěžejní úprava je ovšem v § 110, která je formulována v prvním odstavci tohoto ustanovení takto: „*za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo*

114 Čl. 23 odst. 2 Všeobecné deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948.

115 HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v oddměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. s. 26. ISBN 978-80-903786-2-9.

116 KLÍMA, Karel. Komentář k Ústavě a Listině. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 1206-1207. ISBN 978-80-7380-140-3.

117 Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 614. ISBN 978-80-7357-750-6.

odměna z dohody“.¹¹⁸ Co je „stejná práce“ je definováno v následujícím odstavci takto: „Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“

Jaká je faktická situace v nerovnosti odměňování? Česká republika patří k zemím s největším rozdílem v odměňování mužů a žen. Dle výzkumu Eurostatu z roku 2014 je GPG 22,5 % v České republice, to nás řadí na druhé nejhorší místo v Evropské unii. Na posledním místě je Estonsko, kde průměrná mzdová mezera dosahuje 28,1 %. Evropský (EU-28)¹¹⁹ průměr byl 16,7 %.¹²⁰

V roce 2015 dle analýzy Českého statistického úřadu došlo k posunu statistik k ještě většímu rozdílu v odměňování. Evropský průměr byl v roce 2015 23,04 %. V České republice došlo k nárůstu nerovnosti odměňování o necelá dvě procenta na 24,10 %. Tento nárůst byl ovšem celoevropským trendem a v porovnání s ostatními zeměmi EU-28 došlo v České republice k postupu na páté místo s největší nerovností v odměňování v EU.¹²¹

Zajímavým aspektem genderové mzdové mezery je fakt, že zasahuje především vysoko příjmové zaměstnance s vyšším vzděláním. V České republice dosahují zaměstnankyně s vysokoškolským vzděláním pouze 70 % platu svých mužských kolegů. V kategorii zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním je to 81 %.¹²² Tento aspekt se dá vysvětlit především informační nerovností mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kdy tato

118 § 110 odst. 1 zákoníku práce.

119 Označení pro všechny členské státy Evropské unie po roce 2013.

120 The gender pay gap in the European Union. *European Commission* [online]. Brusel: European Commission's Directorate General for Justice and Consumers., 2015 [cit. 2016-12-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_en.pdf

121 Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154437.pdf/48e2310b-383c-48cf-addd-2cf2ad7e9505?version=1.0>

122 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154436.pdf/03d3617f-67b9-4c81-ab47-312b3ea14ed1?version=1.0>

nerovnost je větší u pracovních míst, kde není taková fluktuace zaměstnanců, což jsou především zaměstnání, které vyžadují vyšší vzdělání.

3.4 Diskriminace při kariérním postupu – glass ceiling, glass escalator, glass cliff

3.4.1 Skleněný strop

Skleněný strop, z anglického glass ceiling, jako koncept poprvé popsala Katherine Lawrence v roce 1979 během konference pořádané Ženským institutem pro svobodu tisku. Tento termín se ovšem do širšího společenského povědomí dostal až v roce 1986 po vydání článku „*The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break The Invisible Barrier That Blocks Them From the Top Job*“, který napsali Carol Hymowitz a Timothy D. Schellhardt pro Wall Street Journal.¹²³

Skleněný strop, jako společenský fenomén definuje Federální komise pro skleněný strop Spojených států, která byla zřízena Ministerstvem práce Spojených států, takto: „*neviditelná, přesto nepřekročitelná bariéra, která zamezuje ženám a minoritám dosáhnout na horní příčky firemního žebříku, bez ohledu na jejich kvalifikaci a úspěchy*“. ¹²⁴ Tuto definici zpřesnil David Cotter a jeho kolegové ve své publikaci *The Glass Ceiling Effect*, kde shledávají existenci tohoto fenoménu pouze pokud jsou splněny následující čtyři podmínky:¹²⁵

- Rozdíl v rase nebo pohlaví, který není možné vysvětlit relevantním důvodem, jež má původ v pracovní činnosti,

123 WILSON, Eleanor. Diversity, Culture and the Glass Ceiling. Contributors. *Journal of Cultural Diversity* [online]. Tucker Publications, Inc. Provided by ProQuest, 2014, **21**(3), 83 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.questia.com/read/1P3-3426146171/diversity-culture-and-the-glass-ceiling>

124 Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital: The Environmental Scan: A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission Washington, D.C. *UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR* [online]. Washington: U.S. Department of Labor, 1995 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/reich/reports/ceiling.htm>

125 COTTER, D. A., J. M. HERMSEN, S. OVADIA a R. VANNEMAN. The Glass Ceiling Effect. *Social Forces* [online]. 2001, **80**(2), 655-681 [cit. 2016-12-15]. DOI: 10.1353/sof.2001.0091. ISSN 0037-7732. Dostupné z: <http://sf.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.1353/sof.2001.0091>

- rozdíl v rase nebo pohlaví, který je větší na vyšších příčkách firemního žebříku než na nižších,
- nerovnost na základě pohlaví nebo rasy v šanci na postup k vyšším příčkám firemního žebříků, nejen dle poměru v zastoupení dle pohlaví či rasy v současné době na těchto příčkách,
- nerovnost na základě pohlaví nebo rasy, která se zvyšuje v průběhu kariérního života.

Tento fenomén, který zabraňuje kariérně postupovat, má velký vliv na v předchozí kapitole zmíněný Gender pay gap.

Dle Českého statistického úřadu bylo na vedoucích pracovních pozicích (dle klasifikace ISCO 08 se jedná o kategorii Zákonodárců a řídicích pracovníků, (anglicky: *Legislators, senior officials and managers*))¹²⁶ zaměstnáno k 8. září 2015 pouze 3,3 % žen z celkového počtu zaměstnankyň oproti 6,6 % mužů ve stejné kategorii.¹²⁷

V zastoupení žen v řídicích orgánech právnických osob je tento rozdíl ještě větší. V orgánech s výkonnou funkcí je pouze 6,3 % žen a bez výkonné funkce 18,0 %. Pro srovnání evropský průměr (EU-27)¹²⁸ je 10,2 % pro orgány s výkonnou funkcí a 16,8 % pro orgány bez výkonné funkce.¹²⁹ Tuto nerovnost měla řešit již výše zmíněná Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních, která je stále v legislativním procesu.

126 ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88. *International Labour Organization* [online]. Ženeva: International Labour Organization (ILO, 2008 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

127 Mezinárodní srovnání - Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO 08 (VŠPS), 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154410.pdf/aed6be10-29ab-4623-b8cc-76427b458472?version=1.0>

128 Členské státy Evropské unie vyjma Chorvatska.

129 National Factsheet Gender balance in Boards: Country: Czech Republic. *European Commission* [online]. Brusel: European Commission's Directorate General for Justice and Consumers, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-cz_en.pdf

3.4.2 Skleněný výtah

Skleněný výtah, anglicky glass escalator, je termín, který popisuje obdobný fenomén jakým je skleněný strop. Jedná se o fenomén, kdy člen jednoho pohlaví vstupuje do povolání, které je dominováno pohlavím druhým a je mu nabízeno mnoho výhod včetně jednoduššího kariérního postupu. Metaforou zde má být představa, že jedno pohlaví musí jít po schodech, přičemž druhému pohlaví je nabídnut výtah. V praxi se jedná především o příklady, kdy muži vstupují do tradičně ženských povolání, příkladem může být učitelství či pomocné zdravotnické profese (zdravotní sestry).¹³⁰

V České republice je tento problém nejviditelnější ve školství. Dle výzkumu Českého statistického úřadu tvoří učitelský sbor na základních školách v České republice 84,5 % žen a 15,7 % mužů¹³¹, ale mezi řediteli škol najdeme 65,7 % žen a 34,3 % mužů.¹³²

3.4.3 Skleněný útes

Skleněný útes, anglicky glass cliff, někdy označován i jako glass cliff effect, je dalším z fenoménů, jež ovlivňují nerovnost v kariérním postupu. Tento fenomén se zabývá situacemi, kdy se znevýhodněné osobě podaří prorazit skleněný strop. Toto prorazení ovšem bylo možno za situace, kdy se jednalo o krizový stav organizace, do jejíhož čela se znevýhodněná osoba dostala, pokud by byla organizace stabilní a prosperující, do vedení organizace by se taková osoba nedostala. Tento termín byl poprvé užit profesorkou Michelle K. Ryan a jejím kolegou

130 SNYDER, Karrie Ann a Adam Isaiah GREEN. Revisiting the Glass Escalator: The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation. *Social Problems* [online]. 2008, **55**(2), 271-299 [cit. 2016-12-15]. DOI: 10.1525/sp.2008.55.2.271. ISSN 00377791. Dostupné z: <http://socpro.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.1525/sp.2008.55.2.271>

131 3 - 2. Učitelé / akademičtí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví (přepočteno na plně zaměstnané). *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002153302.pdf/c995a2e4-ba8d-4e79-9449-dc730b337815?version=1.0>

132 3 - 5. Řídící pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/37540332/300002153305.pdf/edb32326-9518-42e2-a25c-6cfcfd57a81d?version=1.1>

profesorem Alexem Haslamem v jejich článku *The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*.¹³³

K existenci tohoto fenoménu došla profesorka Ryan statistickou analýzou personálního obsazení a finančních situací firem v indexu FSTE-100¹³⁴. Existenci tohoto fenoménu rovněž potvrdila série experimentů profesorek Branscombe z University of Kansas a Bruckmüller z University of Erlangen-Nuremberg.¹³⁵

3.5 Pracovní prostředí a diskriminace – mobbing, bossing, staffing, sexual harrasment

Je patrné, že pracovní prostředí a atmosféra pracovního prostředí mají a budou mít vliv na případnou diskriminaci. V této kapitole se zaměříme především na negativní fenomény na pracovišti, jež se značnou mírou podílí na vzniku diskriminace, nebo jsou za diskriminaci přímo označené.

Zaměstnavatel je, dle § 102 zákoníku práce, povinen zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Tímto ustanovením zákonodárce myslel i na psychologické faktory, které zahrnují psychologickou pracovní zátěž, psychosociální stres na pracovišti a patologické vztahy označované jako mobbing, bossing, staffing a sexual harrasment. Zaměstnavatel je, dle § 16 stejného zákona, povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.¹³⁶

133 RYAN, Michelle K. a S. Alexander HASLAM. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management* [online]. 2005, 16(2), 81-90 [cit. 2016-12-16]. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x. ISSN 1045-3172. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>

134 The Financial Times Stock Exchange 100. Jedná se index, který obsahuje sto firem obchodovatelných na londýnské burze s největší tržní kapitalizací. Představují přibližně 80% britského akciového trhu.

135 BRUCKMÜLLER, Susanne a Nyla R. BRANSCOMBE. The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology* [online]. 2010, 49(3), 433-451 [cit. 2016-12-17]. DOI: 10.1348/014466609X466594. ISSN 01446665. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1348/014466609X466594>

136 Faktory pracovního prostředí. STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV [online]. Praha: Státní zdravotní ústav, 2015 [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/faktory-pracovniho-prostredi>

3.5.1 Mobbing, bossing a staffing

Termín *mobbing* vznikl z anglického slova *mob*, česky dav, lůza, zástup jako podstatné jméno nebo jako sloveso srocovat se, hromadně napadnout, dotírat. Nejbližší český termín je *skupinová šikana* nebo *teror na pracovišti*.

Uvedený termín lze definovat jako soustavný útok skupiny proti jednotlivci, jehož cílem je znepríjemnit život jedinci na pracovišti. Samotných útoků je celá škála, jde především o: pomluvy, narážky, zastrasování, znevažování, mikrovandalismus a izolaci. Tyto útoky velmi často samostatně neporušují platné právní předpisy. Cílem takového chování je povětšinou donutit zaměstnance, aby odešel ze své pracovní pozice.¹³⁷

O tom, jak může být mobbing pro oběť zničující vypovídá, i fakt, že tuto metodu využívala východoněmecká Stasi v padesátých a šedesátých letech k likvidaci politických oponentů východoněmeckého komunistického režimu. Stasi tuto metodu z vnějšku organizovaného mobbingu označovalo jako *Zersetzung*.¹³⁸

Bossing je termín, který označuje situaci, kdy je útok na oběť iniciován ze strany nadřízených. Méně častý jev je *staffing*, tedy situace, kdy je útok iniciován ze strany podřízených vůči nadřízenému.

3.5.2 Sexual harrasment

Sexual harrasment, česky sexuální obtěžování, je jednou z nejzávažnějších podob šikany a nátlaku na pracovišti. Jak již z názvu vyplývá, jedná se o útoky se sexuálním podtextem, případně nevítané či nevhodné přísliby odměn, výměnou za sexuální služby. Sexuální obtěžování pokrývá širokou škálu přestupků, od nevhodného chování, narážek, škádlení až po činy, které by mohly být kvalifikovány jako trestné. Vzhledem k poměrně širokému rozsahu jednání, jež by mohlo být označeno za sexuální obtěžování, je třeba vzít v potaz intenzitu, záměr a důsledky takového jednání. Equal Employment Opportunity

137 DAVENPORT, Noa., Ruth Distler. SCHWARTZ a Gail Pursell. ELLIOTT. *Mobbing: emotional abuse in the American workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing, c1999. s. 6-12 ISBN 0967180309.

138 *Materialien der Enquete-Kommission "Überwindung der Folgen der SED-Diktatur im Prozess der deutschen Einheit": (13. Wahlperiode des Deutschen Bundestages)*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1999. s. 199-250 ISBN 3518065807.

Comission¹³⁹ definuje sexuální obtěžování takto: „*Nevítané sexuální návrhy, žádosti o sexuální služby a další verbální nebo fyzické chování sexuální povahy, které tvoří sexuální obtěžování, kdy toto jednání explicitně či implicitně ovlivňuje pracovní vztah zaměstnance, nepřiměřeně zasahuje do pracovního výkonu jednotlivce nebo vytváří zastrašující, nepřátelské či urážlivé pracovní prostředí.*“¹⁴⁰

V české právní úpravě nalezneme definici sexuálního obtěžování v § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona, který odkazuje na definici standardního obtěžování, jen připojuje podmínku sexuální povahy. Dle antidiskriminačního zákona je sexuální obtěžování považováno automaticky za diskriminující jednání. Tuto úpravu nalezneme v ustanovení § 2 odst. 2 tohoto zákona.

Na tuto oblast reagovala i již výše zmíněná Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73 ES, jež taktéž označuje obtěžování a sexuální obtěžování za diskriminační jednání, které navíc není ospravedlnitelné ani případným souhlasem poškozeného.

4 Relevantní judikatura

Judikatura tvoří významnou část právní vědy prakticky ve všech jejích disciplínách a předmětech. Ochrana před nerovností a diskriminací v pracovním právu není výjimkou. Soudy svými rozhodnutími nejen že rozhodují v jednotlivých kauzách, ale také vykládají právo, definují pojmy, vytváří právní myšlení a celkově dál dotváří právo. Judikatura je z těchto důvodů důležitá jak pro pochopení nynější situace, ale i k předvídání, jak a kam se může tato problematika vyvíjet. V této kapitole se zaměříme na judikaturu soudů České republiky a judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

139 Federální agentura vlády Spojených států amerických zabývající se diskriminací na pracovišti.

140 Sexual Harassment. U.S. Equal Employment Opportunity Commission [online]. Washington: U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2016 [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: https://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm

4.1 Judikatura soudů České republiky

Česká judikatura na toto téma není příliš bohatá, jedná se jen o několik stovek případů, přestože je antidiskriminační zákon v účinnosti více jak šest let. Nenaplnila se tedy předpověď tehdejšího prezidenta Václava Klause o zahlcení soudů šikanózními žalobami zaměstnanců vůči zaměstnavatelům. Poměrně nízký počet případů se dá vysvětlit několika důvody. Jedním z důvodů je poměrně nízké povědomí široké veřejnosti o této problematice. Druhým důvodem je, i přes veškerou právní ochranu zaměstnanců, strach zahájit soudní řízení. Tento strach můžeme sledovat na faktu, že většina žalob v této problematice se týká výpovědí a ukončení pracovněprávního vztahu, případně neuzavření pracovního poměru z diskriminačních důvodů. Jedná se tedy o případy, kdy nehrozí ze strany zaměstnavatele přímé odvetné jednání vůči zaměstnanci. Dalším je i poměrně nízká úspěšnost žalobců v této problematice. Na tuto úspěšnost má vliv poměrně vysoké množství případů, které jsou ukončeny mimosoudním vyrovnáním, ale především velmi častá zamítavá rozhodnutí soudů.¹⁴¹

Jedním ze základních judikátů v této problematice je náleží pléna Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, v němž byla potvrzena ústavnost ustanovení § 133a o.s.ř., které jak již bylo výše zmíněno, pojednává o obrácení důkazního břemene ve sporech týkajících se diskriminace a nerovného zacházení. Obdobně rozhodl i Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009. Proč jsou tyto nálezy důležité a tvoří základ pro další soudní spory? Obhajoba v tomto typu sporu prakticky v každé kauze napadala rozpor ustanovení § 133a o.s.ř. se základním lidským právem na spravedlivý proces a poukazovala na jeho domnělou neústavnost, z tohoto důvodu docházelo k průtahům v tomto typu řízení.

Ustanovením § 133a o.s.ř. se také zabývá usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011. V tomto případě žalobkyně požadovala zadostiučinění za údajné sexuální obtěžování na pracovišti. Žalobkyně neunesla před soudem prvního stupně důkazní břemeno. Žalobkyně vytýkala před odvolacím soudem soudu prvního stupně špatný výklad ustanovení § 133a o.s.ř. Žalobkyně tvrdila, že dle § 133a o.s.ř. postačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminaci. Tento výklad odvolací i Nejvyšší soud označil za

141 PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o. s., 2008. s. 35.

nesprávný, Nejvyšší soud v jeho usnesení přichází s vlastním výkladem tohoto ustanovení, které zní takto: „*Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.*“¹⁴² Samotnou existenci diskriminačního jednání je tedy strana žalující nadále nutná nejen tvrdit, ale i prokázat. Ustanovení § 133a o.s.ř. se tedy zabývá pouze motivací tohoto jednání.

Jedním z prvních veřejně známých případů, kterými se soudy zabývaly, byl případ Čauševič.¹⁴³ Žalobkyně Marie Čauševič se ucházela o pozici finančního ředitele, kterou nabízela firma Pražská teplárenská, ve které žalobkyně pracovala. Žalobkyně vyhrála výběrové řízení a dostala doporučení poradenské firmy, kterou si Pražská teplárenská objednala. Po tomto vypsal Pražská teplárenská nové výběrové řízení, o kterém prakticky veřejně, ale ani v rámci firmy neinformovala. V tomto výběrovém řízení byl vybrán jiný, mužský kandidát, který ovšem měl mnohem menší kvalifikaci. Jak prvoinstanční Obvodní soud pro Prahu 7, tak druhoinstanční Městský soud v Praze žalobu zamítly, mimo jiné i s tvrzením že: „*členové kolegiálního statutárního orgánu mohou při výběru kandidáta vynášet subjektivní rozhodnutí*“. Nejvyšší soud napadené rozhodnutí po dovolání žalobkyně zrušil a věc vrátil zpět k projednání k soudu prvního stupně.

V oblasti problematiky obtěžování na pracovišti je zajímavé usnesení Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 302/11 ze dne 8. září 2011. V tomto usnesení Ústavní soud potvrdil rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích¹⁴⁴, který zamítl žalobu, ve které žalobce požadoval zadostiučinění za diskriminaci v pracovněprávním vztahu. Žalobce se domáhal zadostiučinění za diskriminační jednání, jehož se měl zaměstnavatel dopustit skrze ostatní zaměstnance. Dle výpovědi žalobce se jednalo o klasický příklad *mobbingu*, který pokud zaměstnavatel sám neinicioval, tak alespoň zcela ignoroval. Ústavní soud vzhledem k zjištěnému skutkovému stav došel k tomuto závěru: „*že žalobce nebyl žalovaným diskriminován ani co do kvantity a kvality přidělované práce, ani co do mzdového ohodnocení. Podle názoru soudu nelze za diskriminaci považovat posměšné či urážlivé chování mezi*

142 Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3. července 2012.

143 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009.

144 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích č.j. 34 C 590/2009-157 ze dne 3. ledna 2011.

*pracovníky na stejné úrovni výkonu práce, zvláště za situace, kdy postižený pracovník tuto skutečnost neoznámí nadřízeným a nepožaduje nápravu.*¹⁴⁵ Toto je poměrně zvláštní závěr, který není příliš konformní s dikcí ustanovení § 2 odst. 2 a § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

4.2 Judikatura soudního dvora Evropské unie

Rozhodování Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) je jedním z významných pramenů evropského práva. Na poli antidiskriminačního práva je toto akcentováno a rozhodnutí Soudního dvora byla inspirací pro přijetí nových právních aktů Evropské unie, tím se tedy mimo výklad práva Soudní dvůr podílí na vzniku sekundárního i primárního práva. Posílení vlivu evropské úpravy antidiskriminačního práva došlo po zavedení doktrín přímého a nepřímého účinku a nutnosti užívat tzv. eurokonformní výklad.¹⁴⁶

Oblastí přímé diskriminace se SDEU poprvé zabýval v případě *Defrenne*¹⁴⁷ z roku 1975. Gabrielle Defrenne pracovala jako letecká stewardka pro národní belgickou leteckou společnost Sabena. Po ukončení pracovního poměru se obrátila na bruselský soud s žalobou o náhradu škody. Žalobkyně tvrdila, že jí byla způsobena škoda na jejím výdělků a především na příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi. Žalobkyně spatřovala diskriminační jednání, které jí tuto škodu způsobilo, ve faktu, že ženy i muži zaměstnaní jako letový personál vykonávali stejnou práci, ale nedostávali za tuto práci stejnou mzdu. Prvoinstanční soud tuto žalobu zamítl, odvolací soud po podání odvolání rozhodnutí prvoinstančního soudu částečně potvrdil a ve zbytku podal předběžnou otázku k SDEU.

SDEU se zabýval především čl. 157 SFEU (tehdejší čl. 119 SES) a jeho účinkem. Shledal, že toto ustanovení má účinek jak vertikální, tak horizontální. Vertikálním účinkem je myšlen vztah mezi jednotlivcem a státem, horizontálním mezi jednotlivci navzájem. Jednotlivci, soukromé osoby, se tedy mohou dovolávat zajištění principu stejné odměny za stejnou práci a soudy členských zemí jsou povinni toto jejich právo chránit.

145 Usnesení Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 302/11 ze dne 8. září 2011, bod 2.

146 BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 141.

147 Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976, Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, 43/75.

Dalším důležitým judikátem SDEU byl případ *Dekker*¹⁴⁸ z roku 1990. V tomto případě se zabýval soud těhotenstvím jako diskriminačním důvodem, jak bylo již výše zmíněno, dříve se stav těhotenství klasifikoval obdobně jako dlouhodobá nemoc u mužů. V případě *Dekker* došlo k ustoupení od této doktríny.

Žalobkyně Elisabeth Dekker se ucházela o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé v Holandsku. Výběrová komise ji doporučila jako nejvhodnější kandidátku, tuto komisi informovala o svém těhotenství. Vedení výcvikového střediska následně informovalo žalobkyni, že jí nemohou přijmout neboť, by její mateřská dovolená představovala finanční ztrátu pro jejich organizaci. Případ se postupně dostal až k Nejvyššímu nizozemskému soudu, který podal předběžnou otázku k SDEU. Ten konstatoval, že pouze ženy je možné odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství a proto shledává takové odmítnutí jako přímou diskriminaci žen. Taktéž shledal, že takovouto diskriminaci není možné ospravedlnit finanční ztrátou.

Nepřímou diskriminací se SDEU zabýval v případech *Jenkins*¹⁴⁹ a *Bilka*¹⁵⁰. Pro oba tyto případy je společné, že zaměstnavatel poskytoval nižší odměnu a benefity těm zaměstnancům, kteří byli zaměstnáni na částečný úvazek.

Paní Jenkins spatřovala porušení jejího práva na rovnou odměnu za práci, neboť dostávala o 10 % nižší hodinovou mzdu než její kolegové, kteří byli zaměstnáni na plný úvazek. SDEU byla v tomto případě položena otázka, zda čl. 157 SFEU (tehdejší čl. 119 SES) vyžaduje aby: „*odměna za práci za jednotku času byla stále stejná, a to bez ohledu na počet odpracovaných hodin v týdnu a ekonomický prospěch zaměstnavatele*“¹⁵¹ a druhou otázku: „*V případě, že odpověď na předchozí otázku je záporná, jaká hlediska se mají užít pro posouzení, zda je princip rovné odměny dodržen tehdy, závisí-li rozdílné hodinové sazby na množství hodin odpracovaných v týdnu?*“¹⁵². SDEU došel k závěru, že o nepřímou diskriminaci půjde pouze

148 Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88.

149 Rozsudek SDEU ze dne 31. března 1981, J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Production) Ltd., věc 96/80.

150 Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, 170/84.

151 Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 28. ISBN 8086878120.

152 Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 28. ISBN 8086878120.

pokud by rozdílné odměňování zaměstnanců na částečný a plný úvazek bylo učiněno z důvodu, že na částečný úvazek pracují především ženy. SDEU se taktéž vyslovil, že rozhodnutí zda v tomto konkrétním případě je rozdíl v odměňování způsoben z důvodu, že na částečný pracovní poměr jsou zaměstnány převážně ženy, je v kompetenci národního soudu. V tomto rozhodnutí SDEU neposkytl další vodítka, kdy rozsah takovýchto opatření dosahuje nepřímé diskriminace.

V případě *Bilka*, se paní Webber domáhala přiznání benefitu doplňkového penzijního programu, který byl součástí její pracovní smlouvy. Smlouva požadovala, aby jí tento program byl přiznán, pokud by u firmy pracovala po dobu 20 let, a z toho nejméně 15 let na plný úvazek. Tuto podmínku ovšem paní Webber nesplnila a následně se obrátila na německý soud, který podal otázku SDEU. Německý soud se dotazoval, zda-li takto stanovené podmínky pro doplňkový penzijní program zakládají nepřímou diskriminaci, a zda-li by případně nepřímá diskriminace mohla být ospravedlnitelná ekonomickou prospěšností pro společnost, také položil otázku, zda společnosti mají povinnost při sestavování penzijních programů zohlednit zaměstnance, kteří mají povinnosti k rodině. SDEU zopakoval svojí argumentaci z případu *Jenkins*, potvrdil fakt, že doplňkový penzijní program je součástí odměny za práci.

Na první otázku odpověděl SDEU takto: „*Firma, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek, porušuje článek 119 Smlouvy o založení EHS tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech beze vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.*“¹⁵³

K ekonomické prospěšnosti pro společnost se vyjádřil takto: „*Firma může odůvodňovat svou mzdovou politiku, která vylučuje z podnikového zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek bez ohledu na jejich pohlaví, snahou zaměstnat co nejméně těchto pracovníků, pokud prokáže, že prostředky zvolené pro dosažení tohoto cíle odpovídají skutečné potřebě podniku a jsou k jeho dosažení vhodné a nezbytné.*“¹⁵⁴

K poslední otázce podal SDEU toto vysvětlení: „*Článek 119 nevyžaduje na zaměstnavateli takovou organizaci zaměstnaneckého penzijního programu, která by při plnění*

153 Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upr. vyd.

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 53. ISBN 8086878120.

154 Tamtéž. s. 53.

podmínek stanovených pro vznik nároku podle tohoto systému zohledňovala zvláštní obtíže zaměstnanců s povinnostmi k rodině.“¹⁵⁵

155 Tamtéž. s. 53.

Závěr

V této práci jsem se zabýval problematikou rovnosti a zákazu diskriminace. Přestože jsem toto téma zúžil na problematiku rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, stále se jedná o velmi široké téma, které svým rozsahem překračuje mnoho právních i neprávních vědeckých disciplín. I přesto si ale myslím, že jsem cíl práce naplnil.

Pracovněprávní vztahy jsou jedny z nejdůležitějších právních vztahů, do kterých lidé během svého života vstoupí. Protože během svého života téměř naprostá většina všech lidí v naší společnosti do tohoto druhu vztahů vstoupí, ať na jedné straně či druhé. Jejich postavení a podmínky v tomto vztahu dále ovlivňují jejich postavení ve společnosti, ale i možnosti se dále realizovat v dalších sférách lidského života.

Postavení žen, nejen v pracovněprávních vztazích, ale v celé společnosti, doznalo v minulém století obrovských změn. O vývoji rovnosti pohlaví by se dalo říci, že i přes všechny turbulentní události, které tento vývoj zaznamenal, proběhl tento vývoj poměrně poklidně ve srovnání s vývojem rovnosti v oblastech jako je náboženská rovnost, rasová rovnost či občanská rovnost. Nedošlo tedy k žádné krvavé revoluci, nýbrž došlo k evoluci. K této evoluci, ale nedochází samovolně, ale je poháněna nesmírným úsilím bezpočtu lidí a organizací, které se již po více jak dvě století snaží dosáhnout rovnosti mezi pohlavími.

V České republice, vzhledem k historickému vývoji a zpretrhání evropských vazeb, došlo k zpomalení a divergenci této evoluce. Po návratu České republiky do rodiny evropských demokracií byl vzhledem k závazkům vyplývajících z členství v Evropské unii tento vývoj spěšně urychlen. Zásadním momentem v této problematice v České republice bylo přijetí antidiskriminačního zákona, kterým došlo k harmonizaci českého práva s evropskou legislativou.

Společnost v České republice má obdobně jako většina východoevropských zemí problematický vztah k myšlence materiální rovnosti. Legislativa pokrývající formální rovnost proto byla přijata poměrně snadno. O legislativě týkající se rovnosti materiální toto říci nelze. Poslední počin Evropské unie v této problematice byla navrhovaná Směrnice Evropského parlamentu a Rady zabývající se kvótami ve vedení obchodních společností, tento návrh vyvolal velmi silný odpor.

Dle mého názoru tato Směrnice není tím správním řešením dané problematiky. Kvóty jako institut jsou jedním z nejzazších řešení problému nerovného zastoupení. Jejich aplikace by proto měla být použita pouze v extrémních situacích. Touto extrémní situací byla například

diskriminace „nedotknutelných“ v Indii, nebo diskriminace černých studentů v jižních státech Spojených států. Nemyslím si, že by diskriminace vrcholných manažerek, i přes existenci fenoménu jakým je třeba skleněný strop, dosahovala takové míry, aby bylo nutné užití tohoto institutu. Myslím, že užití takto silného institutu by bylo z dlouhodobého hlediska kontraproduktivní a především nekoncepční. Vzhledem k tomu, že by se tato Směrnice týkala pouze velkých společností (týkala by se cca 5000 společností v EU) její dopad na rovnost v pracovněprávních vztazích by byl statisticky marginální. Návrh počítal s impaktivním faktorem těchto společností na pracovní trh. Pracuje tedy s pouhým očekáváním, že větší firmy bude zbytek trhu následovat. Dle mého názoru by sice možná vznikl nový trend, ale měl by mít minimální dosah a účinek na zbytek trhu. Směrnice má mít z důvodu proporcionality pouze dočasný charakter a má zůstat v platnosti dokud nedojde k naplnění jejího cíle. Ukončení platnosti, tedy splnění cíle Směrnice, je v jejím návrhu určeno takto: „...*pouze do té doby, dokud nebude v otázce genderového složení řídicích a dozorčích orgánů dosaženo trvalého pokroku.*“ Skončení platnosti této regulace byl v návrhu stanoven na 31. prosinec 2028 s tím, že je zde možnost prodloužení. Je zcela evidentní, že s takto obecným cílem a možnostmi prodloužení by se tato Směrnice stala trvalou.¹⁵⁶

Vzhledem ke zpomalení legislativních prací na Směrnici je pravděpodobné, že tato Směrnice nebude v blízké době přijata. Je pravděpodobné, že dojde ke změně jejího znění a to z důvodu poměrně široké kritiky, jak veřejnosti, tak odborníků.

Česká republika má po harmonizaci s evropským právem k dispozici kvalitní legislativu, ale dle mého názoru není vzhledem k specifikům českého prostředí plně využívána. Oběti diskriminace v pracovněprávních vztazích jen málokdy využívají možnosti ochrany svých práv soudní cestou, a pokud ano, tak téměř výhradně v případech propuštění nebo naopak nepřijetí do pracovního poměru. Tento stav přičítám několika faktorům, nejdůležitějším z nich je finanční situace obětí diskriminace. Prvním faktorem je strach z odvetného opatření zaměstnavatele, nejčastěji výpovědí. Druhým faktorem je finanční náročnost takového typu sporu. Právě kombinace nastíněných faktorů, potenciální ztráta příjmu a vysoké finanční výdaje na vedení sporu, je pro oběti diskriminace bariérou k dovolání se práva.

156 Gender balance on corporate boards > Europe is cracking the glass ceiling. European Commission [online]. Brussel: European Commission, 2015 [cit. 2017-01-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf

Částečné řešení tohoto problému bych viděl de lege ferenda v ustanovení, které by navrhovatele v řízení, které se týká diskriminace a nerovného zacházení, osvobodilo od soudního poplatku. Inspirací pro toto de lege ferenda ustanovení je de lege lata ustanovení § 11 odst. 2 pís. e) zákona o soudních poplatcích, které osvobozuje od soudního poplatku navrhovatele v řízení o náhradu škody z pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání. Mezi těmito ustanoveními shledávám paralelu. V obou případech zde hrozí odvetné opatření ze strany zaměstnavatele, taktéž buď došlo k snížení příjmů nebo zde toto snížení hrozí. Oba tyto typy sporů se zabývají složitou problematikou a jsou procesně komplikované, proto jejich řešení je zdlouhavé a finančně náročné. Myslím, že toto de lege ferenda ustanovení by pomohlo navrhovatelům alespoň částečně s tíživou sociální situací, kterou by zahájení sporu mohlo vyvolat, a tím je pobídnout k tomu, aby se svého práva na rovné zacházení dovolávali.

Již výše zmíněná zdlouhavost sporů je problematická, nutno podotknout, že zdlouhavá soudní řízení jsou problémem prakticky ve všech typech řízení, která jsou vedena, před tuzemskými soudy. V oblasti zákazu diskriminace a rovného zacházení to ovšem vyvolává i další problém. Tím je nedostatek relevantní judikatury a především alespoň jeden konečně rozhodnutý a mediálně známý případ, ve kterém by navrhovatel uspěl.

Problematika rovnosti a zákazu diskriminace je, jak jsem výše zmínil, fenomén, který zasahuje do různých vědeckých disciplín. Právní normy jsou v rámci této problematiky minimálním společenským standardem a jejich cílem je bránit oběti diskriminace pouze před největšími excesy. Dle mého názoru by tato problematika měla dále postupovat evolucionárně, vyvarovat se velkým revolučním krokům, jež by tuto evoluci mohli zpomalit, či vrátit nazpět. Někdo by mohl oponovat, že tato evoluce není dostatečně rychlá. Myslím, že vzhledem ke globalizačním trendům a rozvoji informačních a komunikačních technologií a jejich vlivu na společnost, bude tento vývoj dostatečně svižný. Je tedy dále nutné o této problematice informovat širokou veřejnost, poukazovat na nespravedlivé předsudky a stereotypy, a dále pokračovat v aktivistických činnostech, neboť ani sebelepší legislativa tento problém nikdy sama nevyřeší.

Přílohy

Příloha č. 1

LABOUR AND EARNINGS

PRÁCE A MZDY

4 - 37. Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

International surveys - average annual wage of females and males (EUR)

Pramen: SES 2010, Eurostat, 30. 3. 2015

Source: SES 2010, Eurostat, 30 March 2015

Země	Celkem <i>Total</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	GPG (v %)	Country
Evropská unie	30 859	26 615	34 584	23,04	European Union
Belgie	43 388	39 642	46 251	14,29	Belgium
Bulharsko	4 618	4 256	4 978	14,50	Bulgaria
Česká republika	12 592	10 712	14 113	24,10	Czech Republic
Dánsko	49 714	43 808	56 144	21,97	Denmark
Německo	38 735	32 870	43 377	24,22	Germany
Estonsko	10 395	8 787	12 534	29,89	Estonia
Irsko	42 546	37 873	47 519	20,30	Ireland
Řecko	25 669	22 848	28 148	18,83	Greece
Španělsko	27 057	23 801	29 799	20,13	Spain
Francie	33 897	30 045	37 181	19,19	France
Chorvatsko	12 494	12 069	12 847	6,06	Croatia
Itálie	31 680	28 657	33 979	15,66	Italy
Kypr	26 927	23 653	29 813	20,66	Cyprus
Lotyšsko	8 357	7 487	9 565	21,73	Latvia
Litva	7 138	6 560	7 892	16,88	Lithuania
Lucembursko	51 663	47 851	53 678	10,86	Luxembourg
Maďarsko	9 916	8 909	10 876	18,09	Hungary
Malta	18 744	17 031	19 866	14,27	Malta
Nizozemsko	41 149	36 358	45 664	20,38	Netherlands
Rakousko	38 895	31 836	43 664	27,09	Austria
Polsko	10 426	9 463	11 298	16,24	Poland
Portugalsko	18 354	16 538	20 097	17,71	Portugal
Rumunsko	5 991	5 698	6 248	8,80	Romania
Slovinsko	21 135	20 457	21 715	5,79	Slovenia
Slovensko	10 232	8 849	11 536	23,29	Slovakia
Finsko	40 281	35 571	45 647	22,07	Finland
Švédsko	38 716	35 481	42 091	15,70	Sweden
Spojené království	35 840	29 220	42 327	30,97	United Kingdom

Pozn: NACE Rev.2 B až S bez O, podniky s více než 10
zaměstnanci

NACE Rev.2 B to S except O, 10 employees or more

Příloha č. 2

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 36. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014

Average gross monthly earnings and medians of earnings in CZK:
by CZ-ISCO-08 major group and by education, 2014

Pramen: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2014
v Kč

Source: Structure of Earnings Survey 2014
in CZK

Zaměstnání, vzdělání	Průměrné hrubé měsíční mzdy Average gross monthly earnings				Mediány mzdy Medians of earnings				Occupation, education
	celkem Total	ženy Women	muži Men	ženy/ muži Women /Men %	celkem Total	ženy Women	muži Men	ženy/ muži Women /Men %	
Celkem	27 002	23 421	29 858	78,44	23 078	20 888	24 904	83,87	Total
Hlavní třída CZ-ISCO:									CZ-ISCO-08 major group
0 zaměstnanci v ozbrojených silách	26 309	26 839	26 243	102,27	24 896	26 568	24 589	108,05	Armed forces occupations
1 zákonodárci a řídící pracovníci	59 276	47 251	64 398	73,37	42 755	37 865	46 386	81,63	Managers
2 specialisté	38 655	32 558	45 301	71,87	31 138	28 250	37 595	75,14	Professionals
3 techničtí a odborní pracovníci	29 877	26 629	33 235	80,12	27 152	25 025	30 256	82,71	Technicians and associate professionals
4 úředníci	23 122	22 032	26 244	83,95	21 454	20 785	24 335	85,41	Clerical support workers
5 pracovníci ve službách a prodeji	17 204	16 028	19 204	83,46	15 212	14 794	16 618	89,02	Service and sales workers
6 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	19 855	18 513	20 955	88,35	19 321	18 030	20 186	89,32	Skilled agricultural, forestry and fishery workers
7 řemeslníci a opraváři	22 774	17 470	23 651	73,87	21 697	16 385	22 552	72,65	Craft and related trades workers
8 obsluha strojů a zařízení, montéři	21 804	18 825	22 929	82,10	21 187	18 148	22 536	80,53	Plant and machine operators and assemblers
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15 372	13 785	17 514	78,71	14 175	12 862	16 920	76,02	Elementary occupations
Nejvyšší dosažené vzdělání:									Highest educational attainment

základní a nedokončené	17 657	15 897	19 449	81,74	16 395	14 762	18 628	79,25	Primary and incomplete education
střední bez maturity	20 635	16 750	22 671	73,88	19 437	15 708	21 806	72,04	Secondary education without A-level examination
střední s maturitou	26 603	23 661	29 711	79,64	24 094	22 326	26 645	83,79	Secondary education with A-level examination
vyšší odborné a bakalářské	30 984	27 312	36 069	75,72	27 234	24 964	31 237	79,92	Post-secondary non-tertiary and bachelor's education
vysokoškolské	44 219	35 853	50 838	70,52	34 098	29 820	39 220	76,03	Higher education

Příloha č. 3

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 10. Mezinárodní srovnání - Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO 08 (VŠPS), 2014

International surveys - Employed persons by classification of occupation ISCO 08 (LFSS), 2014

Pramen / Source: Eurostat, 08/09/2015

Země	Celkem (v tisících) Total (in thousands)		Z toho (v %) / Of which (in %)																Country					
			Zákonodárci a řídící pracovníci Legislators, senior officials and managers		Specialisté Professionals		Techničtí a odborní pracovníci Technicians and associate professionals		Úředníci Clerks		Pracovníci ve službách a prodeji Service workers and shop and market sales workers		Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství Skilled agricultural and forestry workers		Řemeslníci a opraváři Craft and related trades workers		Obsluha strojů a zařízení, montéři Plant and machine operators and assemblers			Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci Elementary occupations		Zaměstnanci v ozbrojených silách Armed forces		
	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men		ženy Women	muži Men			
EU 28	100	118	4,2	7,4	21,0	16,5	17,1	14,7	14,3	5,8	23,5	11,3	2,9	4,9	2,1	19,1	11,4	2,8	2,2	11,1	7,6	0,1	1,0	EU 28
EU 27	99	117	4,2	7,4	21,0	16,6	17,1	14,3	5,8	23,5	11,1	2,9	4,8	2,1	19,1	11,1	2,8	2,2	11,2	7,6	0,1	1,0	EU 27	
Eurozóna 19	65	76	3,5	6,8	19,2	16,0	18,9	15,7	6,5	23,1	11,1	1,6	3,9	2,1	19,1	10,6	2,5	6,4	12,5	7,4	1,1	1,1	Euroarea 19	
Eurozóna 18	306,9	759,4	3,5	6,8	19,2	16,0	18,9	15,7	6,5	23,1	11,1	1,6	3,9	2,1	19,1	10,6	2,5	6,4	12,5	7,4	1,1	1,1	Euroarea 18	
635,0	112,3	3,5	6,8	19,1	19,0	19,0	5,8	6,6	23,2	6,6	1,6	3,9	5,4	2,5	5,5	12,5	7,4	1,1	1,1	1,1	1,1			
v tom:																								incl.:
Belgie	2 108,2	2 435,3	5,9	0	27,4	10,0	14,1	2	15,0	8,2	19,5	7,6	0,6	2,0	3	5	2,0	7	14,2	6,7			1	Belgium
Bulharsko	1 404,3	1 577,1	4,9	7,5	23,9	12,2	8,7	9,2	10,0	3,5	26,3	0	3,1	4,7	2	9	6,6	8	9,0	8			3	Bulgaria
Česká republika	2 157,3	2 817,0	3,3	6,6	18,9	17,8	17,6	16,8	3,6	22,5	9,5	0,9	1,4	3	7	4	7,8	2	7,7	3,7	1	0	6	Czech Republic
Dánsko	1 281,6	1 432,5	1,2	3,0	30,4	22,2	15,7	1	11,5	4,1	27,3	1	0,6	3,2	1	0	1,8	8,7	10,2	7			6	Denmark
Estonsko	304,8	320,0	7,3	4	25,1	11,1	9	15,4	6	9,2	3,3	21,2	7,1	1,1	2,0	9	3	6,4	8	10,0	6,5		6	Estonia
Finsko	1 193,3	1 254,0	1,9	3,5	23,1	15,5	22,0	5	9,8	3,0	29,0	9	2,3	5,0	7	2	2,5	6	7,6	4,8			6	Finland
Francie ¹⁾	703,3	673,6	4,7	9,0	17,7	11,1	20,1	0	14,3	4,1	21,9	3	1,6	5,0	0	8	3,0	5	14,0	6,7	3	4	1	France ¹⁾
Chorvatsko	717,1	848,6	2,3	6,5	22,4	17,7	14,6	3	14,6	5,7	23,3	9	6,7	7,8	4	9	5,1	2	8,2	5,2	2	6	0	Croatia
Irsko	874,8	1 039,1	5,9	9,7	25,7	11,1	11,0	0	17,6	3,8	28,2	2	0,7	8,5	7	7	1,5	8,6	7,1	2			5	Ireland
Itálie	9 333,7	945,3	2,4	4,8	18,3	16,6	16,3	3	18,4	7,4	24,5	8	1,2	3,1	1	5	3,0	9,9	12,7	9,9	1	8	1	Italy
Kypr	177,6	185,1	1,4	6,4	21,7	14,1	12,9	9	16,3	5,3	22,3	7	1,1	4,4	5	0	0,7	7,5	21,8	4	4	1	1	Cyprus
Litva	671,9	647,1	6,7	1	31,4	11,1	12,6	8,6	5,2	2,0	20,1	7,1	5,3	7,6	4	7	4,9	3	8,3	7,4			7	Lithuania
Lotyšsko	446,2	438,5	8,7	2	22,3	16,4	15,5	9,6	8,5	2,8	23,3	7,3	2,4	4,4	4	8	1,6	9	13,1	4			6	Latvia
Lucembursko	109,6	136,0	1,4	3,8	41,1	13,1	21,8	0	9,3	6,1	14,2	7,5	0,9	3,3	3	24	0,7	6,8	9,5	3,9			0	Luxembourg
Maďarsko	1 880,4	2 220,5	4,2	5,4	18,3	13,1	20,6	2	12,3	3,7	19,5	8	1,4	3,2	5	6	8,6	6	11,1	9,2	1	7	1	Hungary
Malta	69,6	111,7	6,2	1	20,7	17,1	13,5	4	16,8	7,4	29,6	0	1,7	1	8	4,3	8,1	7,5	6			5	Malta	
Německo	574,1	305,0	2,8	5,9	16,1	26,9	1	18,5	8,4	19,3	9,8	0,6	2,2	0	5	1,9	9,8	10,7	5,9	1	1	8	0	Germany

Nizozemsko	3 776.4	4 459.7	3.8	9.4	25.0	23.9	17.0	13.9	12.8	6.7	28.1	11.1	0.8	3.1	1.4	14.3	0.9	6.9	9.2	8.6	² 1	0.4	0.4	Netherlands	
Polsko	7 083.8	8 777.7	5.4	6.9	26.3	12.8	13.7	10.0	9.1	4.4	19.7	9.3	9.5	0.0	11.4	23.4	3.0	7.7	8.9	5.1	.	1.1	1.1	Poland	
Portugalsko	2 180.0	2 319.5	5.3	9.1	20.6	13.3	2.9	11.1	10.4	5.2	21.6	7.7	5.7	5.0	10.4	20.1	1.0	5.9	3.3	16.5	6.3	.	0.0	0.0	Portugal
Rakousko	1 937.5	2 175.2	3.1	6.3	17.5	15.1	19.4	5.5	15.4	5.6	25.5	3.3	4.4	5.1	4.7	22.7	1.7	9.2	10.6	5.8	.	5.5	1.1	Austria	
Rumunsko	3 769.9	4 843.8	1.5	2.5	17.6	10.4	7.2	4.9	6.2	2.7	18.7	9.5	25.1	9.9	21.8	22.1	1.7	5.8	3.3	10.1	3.3	.	4.4	1.1	Romania
Řecko	1 480.2	2 056.1	2.6	4.7	23.0	15.8	9.7	6.8	13.5	7.0	25.0	0.0	12.5	9.9	1.4	25.4	1.5	9.8	9.4	5.3	7.7	4.4	0.0	0.0	Greece
Slovensko	1 046.7	1 316.4	3.0	5.5	15.7	11.5	18.5	2.2	13.3	4.7	27.0	0.0	0.5	1.6	5.4	25.5	7.8	8.8	9.7	6.8	.	8.8	0.0	0.0	Slovakia
Slovinsko	417.6	499.2	6.8	9.4	26.8	14.7	13.7	8.8	8.9	5.5	17.9	8.9	4.5	6.6	6.1	22.6	5.3	7.7	11.3	6.0	² 0	² 0	0.0	0.0	Slovenia
Španělsko	7 901.5	9 442.7	3.0	5.7	21.1	21.5	9.7	3.3	14.7	6.3	29.1	4.4	1.0	3.8	9.4	18.4	2.0	8.8	17.3	8.8	2.2	9.9	0.0	0.0	Spain
Švédsko	2 269.7	2 502.4	4.3	6.7	31.5	19.3	16.3	0.0	8.5	3.6	28.9	0.0	0.9	2.5	2.4	17.4	2.2	1.1	5.7	4.3	² 0	² 0	5.5	0.0	Sweden
Velká Británie	323.4	318.4	7.9	7.7	25.4	23.8	13.7	4.4	14.2	5.7	27.5	1.1	0.4	2.0	1.0	15.0	1.3	8.0	8.2	9.5	² 0	² 0	4.4	0.0	United Kingdom
Ostatní země																									Other countries
Island	84.0	92.1	7.5	6.6	30.0	11.7	16.1	9.9	6.7	1.2	27.1	4.4	1.7	6.0	7.7	19.1	1.1	7.8	7.1	6.9	Iceland
Makedonie	270.6	419.6	3.0	4.8	19.1	20.9	10.3	7.8	7.1	4.7	16.3	15.8	2.1	5.3	7.7	16.5	15.4	14.0	22.7	20.1	² 0	² 0	1.1	1.1	Macedonia (the former Yugoslav Republic of)
Norsko	1 243.0	1 383.6	5.6	9.1	32.6	19.7	14.5	1.1	8.2	4.4	29.9	7.7	0.9	3.0	1.7	16.7	1.7	7.7	4.8	2.9	7.7	6.6	0.0	1.1	Norway
Švýcarsko	2 102.0	2 432.6	6.2	5.5	24.5	25.7	20.5	7.7	13.4	5.2	22.4	3.3	1.8	4.2	0.9	18.4	1.3	5.5	5.5	2.5	Switzerland
Turecko ¹⁾	7 689.7	241.0	2.3	6.4	13.5	7.4	4.7	5.7	9.5	5.5	18.0	5.5	22.7	1.1	7.7	8.8	3.5	7.7	20.0	0.0	Turkey ¹⁾

¹⁾ Přerušení časové řady

²⁾ Nizká spolehlivost

¹⁾ Break in time series

²⁾ Low reliability

Příloha č. 4

VZDĚLÁNÍ

EDUCATION

3 - 2. Učitelé / akademičtí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví
(přepočtení na plně zaměstnané)

Teachers, total and as % of female and male teachers: by type and kind of school

Pramen: Ministerstvo školství,
mládeže a tělovýchovy

Source: Ministry of Education,
Youth and Sports

Ukazatel	Školní rok School year									Indicator
	1993/1994	1995/1996	1999/2000	2000/2001	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	
Mateřské školy										Nursery schools
učitelé celkem	27 394	28 080	24 484	23 800	25 737	26 781	27 739	28 583	29 283	Teachers, total
učitelky (%)	99,7	99,7	99,6	99,5	99,5	Teachers - Women, %
učitelé muži (%)	0,3	0,3	0,4	0,5	0,5	Teachers - Men, %
Základní školy										Basic schools
učitelé celkem	63 767	63 019	67 678	68 155	58 023	57 815	57 669	58 269	59 129	Teachers, total
učitelky (%)	82,5	83,5	84,5	84,4	84,1	84,3	84,2	84,3	84,5	Teachers - Women, %
učitelé muži (%)	17,5	16,5	15,5	15,6	15,9	15,7	15,8	15,7	15,5	Teachers - Men, %
Střední školy celkem										Secondary schools, total
učitelé celkem	76 860	83 502	61 237	65 788	45 385	43 876	41 789	40 214	39 070	Teachers, total
učitelky (%)	48,7	52,2		53,8	58,9	59,1	59,7	59,6	59,9	Teachers - Women, %
učitelé muži (%)	51,3	47,8		46,2	41,1	40,9	40,3	40,4	40,1	Teachers - Men, %
Konzervatoře										Conservatoires
učitelé celkem	.	.	.	1 292	1 030	1 121	1 127	1 158	1 063	Teachers, total
učitelky (%)	.	.	.	48,4	50,0	49,0	49,8	50,4	49,8	Teachers - Women, %
učitelé muži (%)	.	.	.	51,6	50,0	51,0	50,2	49,6	50,2	Teachers - Men, %
Vyšší odborné školy										Higher professional schools
učitelé celkem	x	x	6 285	5 798	1 841	1 891	1 876	1 783	1 743	Teachers, total
učitelky (%)	x	x	56,0	56,9	62,8	60,7	63,0	63,9	65,0	Teachers - Women, %
učitelé muži (%)	x	x	44,0	43,1	37,2	39,3	37,0	36,1	35,0	Teachers - Men, %
Vysoké školy akademičtí pracovníci										Universities
celkem	x	12 890	13 592	12 791	16 991	16 419	15 449	15 026	15 073	Academic staff, total
akademičtí pracovníci - ženy (%)	x	.	.	.	35,3	35,6	36,2	36,6	36,9	Academic staff - Women, %
akademičtí pracovníci - muži (%)	x	.	.	.	64,7	64,4	63,8	63,4	63,1	Academic staff - Men, %

Pozn.: Vysoké školy - údaje pouze za veřejné vysoké školy.

Note: Universities - data for public universities only.

Včetně škol zřízených pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

Included are schools for pupils with special educational needs.

Od roku 2006/07 se samostatně nevykazují učitelé za gymnázia, střední odborné školy a střední odborná učiliště, k dispozici jsou pouze souhrnné údaje za střední školy.

Since 2006/07 teachers in grammar schools, secondary technical schools and secondary vocational schools are not reported separately, available are only aggregate data on secondary schools.

Příloha č. 5

VZDĚLÁNÍ

EDUCATION

3 - 5. Řídicí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví

Education managers by type of school

and sex

Pramen: Vlastní výpočty MŠMT na základě dat ISP

Source: Own calculations of the Ministry of Education, Youth and Sports based on data from the Salary Information System

Ukazatel	Rok Year										Indicator
	2006/ 07	2007/ 08	2008/ 09	2009/ 10	2010/ 11	2011/ 12	2012/ 13	2013/ 14	2014/ 15		
Mateřské školy											Nursery schools
řídicí pracovníci celkem						1 681	1 945	1 929	2 002		Education managers, total
ženy (%)						97,8	98,9	99,1	99,0		Women (%)
muži (%)						2,2	1,1	0,9	1,0		Men (%)
zástupci ředitele celkem	676,3	682,7	707,7	692,6	719,2						Deputy headmasters, total
ženy (%)	99,9	99,9	99,7	99,6	99,7						Women (%)
muži (%)	0,1	0,1	0,3	0,4	0,3						Men (%)
Základní školy											Basic schools
řídicí pracovníci celkem						5 417	5 243	5 226	5 252		Education managers, total
ženy (%)						64,8	64,7	65,5	65,7		Women (%)
muži (%)						35,2	35,3	34,5	34,3		Men (%)
zástupci ředitele celkem	622,2	532,9	549,6	463,8	448,6						Deputy headmasters, total
ženy (%)	73,4	73,8	75,0	75,6	75,9						Women (%)
muži (%)	26,6	26,2	25,0	24,4	24,1						Men (%)
Střední školy, konzervatoře a VOŠ											Secondary schools, conservatoires and higher professional schools
řídicí pracovníci celkem						1 963	1 984	1 967	1 935		Education managers, total
ženy (%)						42,7	42,3	42,5	42,8		Women (%)
muži (%)						57,3	57,7	57,5	57,2		Men (%)
zástupci ředitele celkem	896,3	913,3	883,1	792,8	738,6						Deputy headmasters, total
ženy (%)	47,6	48,3	48,8	49,0	50,1						Women (%)
muži (%)	52,4	51,7	51,2	51,0	49,9						Men (%)
Školy určené pro žáky se SVP											Schools for pupils with special educational needs
řídicí pracovníci celkem						1 597	1 396	1 411	1 333		Education managers, total
ženy (%)						87,5	87,5	87,3	87,1		Women (%)
muži (%)						12,5	12,5	12,7	12,9		Men (%)
zástupci ředitele celkem	378,9	381,6	377,4	363,0	359,9						Deputy headmasters, total
ženy (%)	76,8	77,7	76,9	77,6	78,9						Women (%)
muži (%)	23,2	22,3	23,1	22,4	21,1						Men (%)
Ředitelé v 10. a nižší platové třídě											Headmasters (10th salary class and lower)
ředitelé celkem	2 389	2 303	2 270	2 189	2 141						Headmasters, total
ženy (%)	99,5	99,6	99,7	99,6	99,5						Women (%)
muži (%)	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5						Men (%)
Ředitelé v 11. a vyšší platové třídě											Headmasters (11th salary class and higher)
ředitelé celkem	4 947	5 049	5 080	5 029	5 004						Headmasters, total
ženy (%)	50,1	51,2	51,6	52,4	52,9						Women (%)
muži (%)	49,9	48,8	48,4	47,6	47,1						Men (%)

Pozn.: Od roku 2011 vycházejí údaje o pracovním zařazení z kategorií nově zavedené klasifikace CZ-ISCO. Z těchto důvodů je struktura tabulek odlišná od výstupů publikovaných v předchozích letech. Není možné odlišit ředitele od zástupců ředitele, řídicí pracovníci jsou vykazováni jako jedna kategorie.

Note: Since 2011 data about occupational category result from the newly introduced CZ-ISCO classification. Therefore, structure of tables is different from data outputs published in previous years. It is not possible to distinguish between headmasters and their deputies; education managers are reported as one category.

Údaje pouze za školy, na které se vztahuje zpravodajská povinnost vůči Informačnímu systému o platech ministerstva financí, tedy za právní subjekty vykonávající činnost školy odměňující své zaměstnance na základě §109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Data only for schools to which the duty to report pertains as for the Salary Information System of the Ministry of Finance, i.e. for legal entities performing activities of a school remunerating its employees based on the Section 109 par. 3 of the Act No. 262/2006 Sb., the Labour Code.

Seznam zkratek

Apod.	a podobně
Atd.	a tak dále
Č.	číslo
Č.j.	číslo jednací
Čl.	článek
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká Republika
ESD	Evropský soudní dvůr
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
GPG	gender pay gap
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
Např.	například
O.s.ř.	občanský soudní řád
Odst.	odstavec
OSN	Organizace spojených národů
Pl. ÚS	plénum ústavního soudu
Př.	příkladem
Sb. m. s.	sbírka mezinárodních smluv
Sb.	sbírka
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Sp. zn.	spisová značka
Tj.	to jest
Tzn.	to znamená
Tzv.	tak zvaný
ÚS	Ústavní soud České republiky
ZP	zákoník práce

Použitá literatura a prameny

Knihy

- ARISTOTELÉS. Etika Níkomachova. 3., nezměn. vyd. Přeložil Antonín KŘÍŽ. Praha: Rezek, 2009. ISBN 978-80-86027-29-6.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOUDA, Petr. *Nepřímá diskriminace*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-80-210-5679-4.
- CAMPBELL, James M. a Rebecca J. FRASER. *Reconstruction: people and perspectives*. Santa Barbara, Calif.: ABC-CLIO, Inc., 2008, s. 15. ISBN 9781598840223.
- ČEPELKA, Čestmír a Pavel ŠTURMA. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: C.H. Beck, 2008. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-728-9.
- DAVENPORT, Noa., Ruth Distler. SCHWARTZ a Gail Pursell. ELLIOTT. *Mobbing: emotional abuse in the American workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing, 1999. ISBN 0967180309.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HENKIN, Louis. *Human rights*. 2nd ed. New York, NY: Thomson Reuters/Foundation Press, 2009. ISBN 9781599412610.
- HILTEBEITEL, Alf. Hinduism. In: JONES, Lindsay. *Encyclopedia of religion*. 2nd ed. Detroit: Macmillan Reference USA, 2005. ISBN 0-02-865739-X.
- KÁBRT, Jan. *Latinsko-český slovník*. 3., uprav. vyd. Praha: SPN, 1991. Střední slovníky jednostranné (Státní pedagogické nakladatelství). s. 143. ISBN 80-04-26000-4.
- KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-140-3.

- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074003431.
- KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.
- Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.
- *Materialien der Enquete-Kommission "Überwindung der Folgen der SED-Diktatur im Prozess der deutschen Einheit": (13. Wahlperiode des Deutschen Bundestages)*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1999. ISBN 3518065807.
- PAVLÍČEK, V, a kol. *Ústavní právo a státověda. II. díl. Ústavní právo České republiky. Část 2*. Praha : Linde, 2004. ISBN 80-7201-472-2.
- PIPER, John a Wayne A. GRUDEM. *Recovering biblical manhood and womanhood: A response to Evangelical feminism*. Wheaton, Ill.: Crossway Books, c1991. ISBN 0891075860.
- POTOČNÝ, Miroslav a Jan ONDŘEJ. *Mezinárodní právo veřejné: zvláštní část. 5., dopl. a rozš. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2006. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-536-4.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.
- Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. ISBN 8086878120.

Odborné články

- BRYCE, James. Equality. *The Century: a popular quarterly*. New York: The Century Company, 1989, 17(56/3).
- ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3.
- JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovníprávních vztazích. *Bulletin Advokacie*, 2014, č. 6.

- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142.
- PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o. s., 2008.
- RŮŽIČKA, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, č. 6. ISSN 0231-6625.
- SCHUMAN, Frederick L. The Council of Europe. *American Political Science Review*. 1951, 45(3), 17. ISSN 1537-5943.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum: český právníkový měsíčník*. Praha: ASPI Publishing, 2009, č. 8.

Internetové zdroje

- 3 - 2. Učitelé / akademičtí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví (přepočteno na plně zaměstnané). *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002153302.pdf/c995a2e4-ba8d-4e79-9449-dc730b337815?version=1.0>
- 3 - 5. Řídicí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/37540332/300002153305.pdf/edb32326-9518-42e2-a25c-6cfcfd57a81d?version=1.1>
- ANDERSON, Richard. Equality of Opportunity. In: N. ZALTA, Edward. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online]. Summer 2015. Stanford, CA: The Metaphysics Research Lab, Center for the Study of Language and Information, Stanford University, 2009 [cit. 2016-06-28]. ISSN 1095-5054. Dostupné z: <http://plato.stanford.edu/archives/sum2015/entries/equal-opportunity/>
- BITTNER, Petr. Vzestup a pád Stanislava Křečka aneb Jak ochránit ochránkyni. In: *Deník Referendum* [online]. Brno: Vydavatelství Referendum, 2016 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/24363-vzestup-a-pad-stanislava-krecka-aneb-jak-ochranit-ochrankyni>

- BRUCKMÜLLER, Susanne a Nyla R. BRANSCOMBE. The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology* [online]. 2010, 49(3), 433-451 [cit. 2016-12-17]. DOI: 10.1348/014466609X466594. ISSN 01446665. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1348/014466609X466594>
- BŘICHÁČEK, Tomáš. Pro zavedení kvót na ženy nemá Unie pravomoc: "Genderová vyváženost" z pohledu kompetencí EU. *Revuepolitika* [online]. 2013 [cit. 2013-06-27]. Dostupné z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792>.
- COTTER, D. A., J. M. HERMSEN, S. OVADIA a R. VANNEMAN. The Glass Ceiling Effect. *Social Forces* [online]. 2001, 80(2), 655-681 [cit. 2016-12-15]. DOI: 10.1353/sof.2001.0091. ISSN 0037-7732. Dostupné z: <http://sf.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.1353/sof.2001.0091>
- DARDANONI, Valentino, Gary S. FIELDS, John E. ROEMER a Maria Laura SÁNCHEZ PUERTA. How Demanding Should Equality of Opportunity Be, and How Much Have We Achieved? MORGAN, Stephen L., David B. GRUSKY a Gary S. FIELDS. *Mobility and Inequality: Frontiers of Research in Sociology and Economics*. Stanford, CA: Stanford University Press, 2006, s. 59-82. ISBN 9780804752497. Dostupné také z: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1272&context=articles>
- Diskriminace v ČR? Virtuální problém, neziskovky to přehánějí, řadu lidí to živí, říká Křeček. *Aktuálně.TV* [online]. Praha: Economia, 2016 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <https://video.aktualne.cz/dvtv/diskriminace-v-cr-je-virtualni-problem-neziskovky-to-prehane/r~afc4163867ac11e6a3e5002590604f2e/?redirected=1472839589>
- Diskriminace. *Veřejný ochránce práv: OMBUDSMAN* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>
- Faktory pracovního prostředí. STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV [online]. Praha: Státní zdravotní ústav, 2015 [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/faktory-pracovniho-prostredi>
- Gender balance on corporate boards > Europe is cracking the glass ceiling. European Commission [online]. Brussel: European Commission, 2015 [cit. 2017-01-12].

- Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf
- Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital: The Environmental Scan: A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission Washington, D.C. *UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR* [online]. Washington: U.S. Department of Labor, 1995 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/reich/reports/ceiling.htm>
 - HEJTY, HOAXY, MÝTY A FAKTA. *Hatefree* [online]. Praha: Agentura pro sociální začleňování, 2016 [cit. 2016-11-02]. Dostupné z: <http://www.hatefree.cz/myty-a-fakta/hejtomat>
 - ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88. *International Labour Organization* [online]. Ženeva: International Labour Organization (ILO, 2008 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>
 - MAZUR, Barry. When is one thing equal to some other thing? In: *Harvard Mathematics Department Home page* [online]. Cambridge (Massachusetts): Harvard Mathematics Department, 2007 [cit. 2016-06-28]. Dostupné z: http://www.math.harvard.edu/~mazur/preprints/when_is_one.pdf
 - Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154437.pdf/48e2310b-383c-48cf-addd-2cf2ad7e9505?version=1.0>
 - Mezinárodní srovnání - Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO 08 (VŠPS), 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154410.pdf/aed6be10-29ab-4623-b8cc-76427b458472?version=1.0>
 - National Factsheet Gender balance in Boards: Country: Czech Republic. European Commission [online]. Brusel: European Commission's Directorate General for Justice and Consumers, 2015 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-cz_en.pdf
 - POLÁK, Petr. Rovnost lidí není samozřejmost. In: *Veřejný ochránce práv: OMBUDSMAN* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016 [cit. 2017-01-

- 05]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/rovnost-lidni-samozrejmost/>
- *Prace.cz* [online]. <http://www.prace.cz/>: LMC, 2016 [cit. 2016-12-24]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/>
 - Procedure 2012/0299/COD. *EUR-lex* [online]. Luxembourg: The Publications Office of the European Union, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2012_299#2013-02-13_OPI_byEESC
 - Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. *Http://eur-lex.europa.eu/* [online]. Luxembourg: The Publications Office of the European Union, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52012PC0614>
 - Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014 . *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-12-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154436.pdf/03d3617f-67b9-4c81-ab47-312b3ea14ed1?version=1.0>
 - Regulations, Directives and other acts. *Official website of the European Union* [online]. Brussel: Communication department of the European Commission, 2016 [cit. 2016-10-25]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_en
 - RYAN, Michelle K. a S. Alexander HASLAM. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management* [online]. 2005, **16**(2), 81-90 [cit. 2016-12-16]. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x. ISSN 1045-3172. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
 - Sexual Harassment. U.S. Equal Employment Opportunity Commission [online]. Washington: U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2016 [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: https://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm
 - SNYDER, Karrie Ann a Adam Isaiah GREEN. Revisiting the Glass Escalator: The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation. *Social Problems* [online]. 2008, **55**(2), 271-299 [cit. 2016-12-15]. DOI: 10.1525/sp.2008.55.2.271. ISSN

00377791.

Dostupné

z:

<http://socpro.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.1525/sp.2008.55.2.271>

- TEXT, V NĚMŽ KLAUS VYSVĚTLUJE VETO ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA. *Epravo.cz* [online]. Praha: epravo.cz, a.s, 2008 [cit. 2016-11-03]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/text-v-nemz-klaus-vysvetluje-veto-antidiskriminacniho-zakona-54649.html?mail>
- THE CREATION OF THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS. BAILEY, Peter. UDHR - History [online]. [cit. 2016-06-28]. Dostupné z: <http://www.universalrights.net/main/creation.htm>
- The gender pay gap in the European Union. *European Commission* [online]. Brussel: European Commission's Directorate General for Justice and Consumers., 2015 [cit. 2016-12-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_en.pdf
- VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Každý šestý inzerát je diskriminační* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. 6. prosince 2016]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>.
- WILSON, Eleanor. Diversity, Culture and the Glass Ceiling. Contributors. *Journal of Cultural Diversity* [online]. Tucker Publications, Inc. Provided by ProQuest, 2014, 21(3), 83 [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: <https://www.questia.com/read/1P3-3426146171/diversity-culture-and-the-glass-ceiling>

Ostatní

- DVORSKÁ, Olga. Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu [online]. Brno, 2008 [cit. 2016-06-28]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová, Dostupné z: http://is.muni.cz/th/40948/pravf_d/.

Právní předpisy

Mezinárodní dokumenty

- Deklarace o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce ze dne 10. května 1944
- Deklarace práv člověka a občana ze dne 26. srpna 1789

- Evropská sociální charta ze dne 12. října 1961
- Lisabonská smlouva ze dne 13. prosince 2009
- Londýnská smlouva ze dne 5. května 1949
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. prosince 1966
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ze dne 19. prosince 1966
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 ze dne 29. června 1951 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání) ze dne 25. června 1958
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1950
- Úmluva o politických právech žen ze dne 31. března 1953
- Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948

Právní předpisy EU

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ze dne 5. července 2006
- Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy ze dne 10. února 1975
- Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky ze dne 9. února 1976
- Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň ze dne 19. října 1992
- Směrnice Rady č. 97/80 ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví ze dne 15. prosince 1997
- Smlouva o Evropské unii ze dne 7. února 1992
- Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. prosince 2007

Právní předpisy ČR

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 62/1987 Sb. Ministra zahraničních věcí o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen
- Zákon č. 198/2009 Sb. zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Ostatní

- Lex Apponyi (ORPUS IURIS 1907:XXVI.tc. a 1907:XXVII.tc.)
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady /nevykonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

Judikatura

Judikatura soudů České republiky

- Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009
- Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích č.j. 34 C 590/2009-157 ze dne 3. ledna 2011
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3. července
- Usnesení Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 302/11 ze dne 8. září 2011

Judikatura soudního dvora Evropské unie

- Rozsudek ESD ze dne 6. října 1970, *Grad v. Finanzamt Traunstein*, 9/70
- Rozsudek ESD ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office*, 41/74
- Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, 43/75
- Rozsudek SDEU ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Production) Ltd.*, věc 96/80
- Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, 170/84
- Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, C-177/88
- Rozsudek ESLP ze dne 29. dubna 1999, *Chassagnou a další v. Francie*, CEDH 1999-III (stížnost č. 25088/94, 28331/95 a 28443/95)

Ostatní

- *Balaji v State of Mysore* 439 A. I. R. 1965 S.C. 648
- *Grutter v Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003)
- *Indira Sawhney v Union of India* A. I. R. 2000 S.C. 498
- *Indira Sawhney v Union of India*, A. I. R. 1993 S.C. 477
- Nález ústavního soudu ze dne 18.10.2005, č.j. PL. ÚS 8/04-202, Zb. Úst. Soudu SR 5/2005, publikováno pod č. 593/2005 Zb.
- *Preeti Srivastava v. State of Madhya Pradesh* [1993] 3 LRI 657
- *State of Karela v N. M. Thomas* A. I. R. 1976 S.C. 493
- *University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265(1978)

Resumé

Tato práce se zabývá zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví. Diskriminace v pracovněprávních vztazích je pouze částí širokého tématu diskriminace, ale právě význam pracovněprávních vztahů ve společnosti dělá toto téma velmi důležitým. Diskriminace z důvodu pohlaví je specifická v tom, že pokrývá široké spektrum sociálních skupin, a i přes dlouhý vývoj a změny ve společnosti, kterých se podařilo s velkým úsilím mnoha organizací i jednotlivců dosáhnout, je stále toto téma aktuální. Cílem této práce je poskytnout ucelený pohled na danou problematiku a to analýzou vývoje diskriminace z důvodu pohlaví v historickém kontextu, rozbohem současné právní úpravy a izolováním sociálních jevů, jež mají na tuto problematiku vliv.

Práce se skládá z úvodu, čtyř kapitol a závěru. První kapitola je věnována vymezením základním pojmů a jejich vývoji a změnám v historickém kontextu. Tato kapitola je rozdělena na dvě části, kdy se každá z nich zabývá jedním z hlavních pojmů této práce. Jedná se o pojmy rovnost a diskriminace.

Druhá kapitola rozebírá právní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Kapitola je rozdělena na čtyři podkapitoly. První podkapitola je věnována mezinárodním dokumentům, ve kterých je právní úprava této problematiky nebo mají na tuto problematiku vliv. V druhé podkapitole nalezneme rozbor dokumentů přijatých Mezinárodní organizací práce. Třetí podkapitola se věnuje právní úpravě přijaté v rámci Evropské unie. Poslední podkapitola představuje právní úpravu České republiky.

V třetí kapitole této práce nalezneme analýzu problematických situací, ve kterých dochází nejčastěji k diskriminaci. Také je zde uvedena izolace a analýza zvláštních sociálních jevů, které výrazně ovlivňují tuto oblast.

Čtvrtá, poslední kapitola, obsahuje výběr nejdůležitější judikatury k tématu práce a to jak judikaturu Českých soudů, tak judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

V závěru práce je shrnutí problematiky diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, také zde provádím kritiku plánované legislativy Evropské unie a de lege feranda úvahu nad částečným řešením dané problematiky v České republice.

Abstract

This thesis deals with the prohibition of discrimination in labor law relations on grounds of gender. Discrimination in labor law relations is only part of the broad issue of discrimination, but the importance of labor relations in the society makes this issue it very important. Discrimination on grounds of gender is specific in that it covers a wide range of social groups, and despite the long development and changes in society, which was achieved with great effort of many organizations and individuals, is still the subject to date. The objective of this thesis is to provide a comprehensive view on the issue by analysis of the evolution of sex discrimination in the historical context, analysis of current legislation and isolating social phenomena that have influence on this issue.

The thesis consists of an introduction, four chapters and conclusion. The first chapter is devoted to defining the basic terms and their evolution and changes in historical context. This chapter is divided into two parts, each of which addresses one of the main concepts of this work. These concepts are equality and discrimination.

The second chapter discusses the legislation of equal treatment and non-discrimination in employment relations. The chapter is divided into four subchapters. The first subchapter is dedicated to international documents which have the legal provisions on the topic or have influence on this issue. In the second subchapter we find the analysis of the documents adopted by the International Labour Organization. The third subchapter is devoted to legislation adopted in the European Union. The last subchapter constitutes legislation of the Czech Republic.

In the third chapter of this work is an analysis of problematic situations in which discrimination occurs most often. Also there is the isolation and analysis of specific social phenomena that significantly affect this issue.

The fourth and final chapter contains a selection of important case law on the topic of this thesis, from the Czech courts and from the Court of Justice of the European Union.

The conclusion sums up the problems of gender discrimination in labor relations, also I am criticizing there the planned EU legislation and *de lege feranda* considering the partial solution to the given issue in the Czech Republic.

Klíčová slova / Keywords

- diskriminace z důvodu pohlaví
- rovné zacházení
- antidiskriminační právo

- discrimination based on sex
- equal treatment
- antidiscrimination law