

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

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

Diplomová práce

Kateřina Machačová

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Praha, duben 2009

Prohlášení

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

.....
V Praze dne 15. dubna 2009

Poděkování

Děkuji JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a pomoc při zpracování této diplomové práce.

.....

V Praze dne 15. dubna 2009

OBSAH

ÚVOD	- 4 -
1 PROBLEMATIKA ROVNOSTI.....	- 6 -
1.1 Rovnost formální (rovnost de iure)	- 6 -
1.2 Rovnost materiální (rovnost de facto).....	- 7 -
1.3 Rovnost příležitostí	- 7 -
1.4 Rovnost výsledků	- 8 -
1.5 Rovnost příležitostí vs. rovnost výsledků	- 8 -
1.6 Pozitivní opatření (affirmative action).....	- 9 -
1.7 Shrnutí.....	- 11 -
2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN.....	- 13 -
2.1 Projevy nerovnosti žen na trhu práce	- 13 -
2.2 Historický vývoj postavení žen ve společnosti	- 15 -
3 POJEM DISKRIMINACE A JEJÍ FORMY	- 20 -
3.1 Co je to diskriminace?.....	- 20 -
3.2 Zakázaná kritéria rozlišování a jejich zakotvení	- 22 -
3.3 Formy diskriminace	- 23 -
3.3.1 Přímá diskriminace	- 24 -
3.3.2 Nepřímá diskriminace.....	- 27 -
3.3.3 Judikatura ESD k pojmu nepřímé diskriminace	- 28 -
3.3.4 Rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací	- 37 -
3.3.5 Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování.....	- 37 -
3.3.6 Pokyn a navádění k diskriminaci; pronásledování	- 40 -
3.4 Diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství	- 41 -

3.5	Výjimky ze zásady rovného zacházení	- 45 -
3.5.1	Podstatné a určující profesní požadavky	- 45 -
3.5.2	Ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství	- 47 -
3.5.3	Pozitivní opatření	- 50 -
4	MEZINÁRODNĚPRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ	- 53 -
4.1	Organizace spojených národů	- 53 -
4.1.1	Charta OSN (1945)	- 53 -
4.1.2	Všeobecná deklarace lidských práv (1948)	- 54 -
4.1.3	Mezinárodní pakty o lidských právech (1966)	- 55 -
4.1.4	Úmluva o politických právech žen (1953).....	- 56 -
4.1.5	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979)	- 56 -
4.2	Mezinárodní organizace práce	- 57 -
4.2.1	Úmluva č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen (1951). -	58 -
4.2.2	Úmluva č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (1958)	- 58 -
4.3	Rada Evropy	- 59 -
4.3.1	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950).. -	59 -
4.3.2	Evropská sociální charta (1961)	- 60 -
4.3.3	Revidovaná Evropská sociální charta (1996)	- 61 -
5	EVROPSKÁ ÚPRAVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI	- 63 -
5.1	PRIMÁRNÍ PRÁVO	- 64 -
5.1.1	Římská smlouva (1957)	- 64 -
5.1.2	Amsterdamská smlouva (1997)	- 65 -
5.1.3	Charta základních práv EU (2000)	- 66 -
5.2	Sekundární právo	- 67 -
5.2.1	Směrnice č. 75/117/EHS o stejné odměně pro muže a ženy	- 68 -

5.2.2	Směrnice č. 76/207/ES o rovném zacházení s muži a ženami.....	- 68 -
5.2.3	Směrnice Rady č. 97/80/ES o důkazním břemenu	- 72 -
5.2.4	Směrnice 2006/54/ES o rovném zacházení s muži a ženami.....	- 73 -
5.3	Judikatura ESD.....	- 76 -
6	ÚPRAVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI V PRÁVNÍM ŘÁDU ČR.....	- 77 -
6.1	Listina základních práv a svobod.....	- 77 -
6.2	Zákoník práce z roku 1965.....	- 78 -
6.3	Zákoník práce z roku 2006.....	- 81 -
6.4	Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.).....	- 83 -
6.5	Návrh antidiskriminačního zákona z roku 2007	- 85 -
6.5.1	Hlavní principy navrhované právní úpravy	- 85 -
6.5.2	Právní prostředky ochrany před diskriminací	- 86 -
6.5.3	Institucionální zajištění ochrany	- 87 -
6.5.4	Odůvodněnost nové právní úpravy	- 87 -
6.6	Judikatura českých soudů v oblasti zákazu diskriminace	- 89 -
6.6.1	Ústavní soud	- 89 -
6.6.2	Obecné soudy.....	- 91 -
6.6.3	Shrnutí přístupu českých soudů	- 93 -
	ZÁVĚR	- 95 -
	SEZNAM ZKRATEK	- 99 -
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ.....	- 100 -
	PŘÍLOHY	104

ÚVOD

Tato diplomová práce pojednává o diskriminaci z důvodu pohlaví, zejména v pracovněprávních vztazích. Téma jsem si vybrala v první řadě pro jeho aktuálnost a společenskou závažnost. S problematikou rovnosti mužů a žen a diskriminace se dnes můžeme setkat téměř na každém kroku. Nejen média nás pravidelně informují o nedostatečném pokroku v této oblasti; je to též záležitost našeho každodenního života.

Jakožto ženy-studentky a zároveň v budoucím životě pravděpodobně advokátky, manželky a matky se mě toto téma dotýká dvojnásob. I mne jednou čeká nesnadná volba či v lepším případě balancování mezi kariérou a rodinou. I já se budu snažit prosadit v převážně mužském prostředí, bojovat za svou rovnost a tím i rovnost ostatních žen.

Diplomová práce v úvodu pojednává o širších souvislostech problematiky, především o otázkách rovnosti a jejích různých pojetích. V této souvislosti je klíčový rozdíl mezi rovností formální a materiální a na něj navazující problematika pozitivních opatření. Pro legitimitu pozitivních opatření je totiž významné, který přístup k fenoménu rovnosti zvolíme.

Následující kapitola práce se zabývá rovností mužů a žen ve společnosti, obzvláště pak na trhu práce. Zde jsem se alespoň v obecných rysech snažila načrtnout nesnáze a stereotypy, kterým ženy na rozdíl od mužů musí čelit. Rovněž se, ač pouze okrajově, věnuji historii postavení žen ve společnosti, především posledním dvěma staletím tohoto vývoje.

V další poměrně obsáhlé části se práce zaměřuje na vysvětlení pojmu diskriminace, vymezení jejích jednotlivých forem a výjimek z principu rovného zacházení. Toto teoretické pojednání je nesmírně důležité i pro aplikační praxi, neboť rozpoznat, co je a co není diskriminace, patří mezi jednu ze základních otázek. Rozlišení přímé a nepřímé diskriminace jsem se snažila ilustrovat příklady z judikatury Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“).

Protože rovné zacházení a zákaz diskriminace byl jako jeden z fundamentálních principů demokracie zakotven nejprve v řadě mezinárodních dokumentů o lidských právech, pojednává práce též o mezinárodních aspektech diskriminace z důvodu pohlaví. Podstatnou součástí práce představuje nastínění vývoje úpravy rovných

příležitostí pro muže a ženy v právu Evropských společenství (dále jen „ES“), která v důsledku povinnosti harmonizace podstatně ovlivnila úpravu této problematiky v našem právním řádu.

Závěrečná kapitola práce se věnuje platné právní úpravě zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v právním řádu ČR a rovněž judikatuře českých soudů v této oblasti. Jakožto členský stát ES má ČR povinnost uvést své právní předpisy do souladu s úpravou komunitárního práva, snažím se tudíž kriticky vyjádřit také k implementaci předpisů ES do našeho právního řádu, případně též k jejich aplikaci našimi soudy.

Diplomová práce je zpracována se zohledněním právního stavu ke dni 31. března 2009.

1 PROBLEMATIKA ROVNOSTI

Každý ví, že muži a ženy se navzájem liší. Tento fakt je obecně známý a nepopíratelný. Přesto je ale třeba mít na paměti, že odlišnost neznamena nerovnost a že v pluralitní společnosti by odlišnost a rozmanitost měly být vnímány jako pozitivní atributy.¹ Rovnost by neměla odlišnosti potlačovat, měla by se jim přizpůsobit.

Ovšem nabízí se nám otázka: Co je to rovnost? Odpověď na tuto otázku není snadná ani jednoznačná, existují totiž různá pojetí rovnosti, jejichž základní rysy se pokusím v následujícím textu předestřít. Tradičně nauka rozeznává rovnost formální (neboli rovnost *de iure*) od rovnosti materiální (neboli rovnosti *de facto*); další kategorii představuje rovnost příležitostí v protikladu s rovností ve výsledcích.

1.1 Rovnost formální (rovnost *de iure*)

Toto pojetí rovnosti bývá často v odborné literatuře charakterizováno heslem: „Stejnému stejně, odlišnému odlišně.“ Jeho podstata tkví ve stejném neboli konzistentním zacházení, např. Sandra Fredman v této souvislosti mluví o „rovnosti jako konzistentnosti“. Formální rovnost je tedy založena na předpokladu, že spravedlivé je, pokud se stejným je zacházeno stejně.

Tato koncepce v sobě ovšem skrývá řadu otázek a problémů. Co je stejné a co je s čím srovnatelné? K identifikaci nerovného zacházení je třeba nalézt tzv. komparátora, tedy osobu opačného pohlaví, s kterou v podobné situaci bylo naloženo příznivěji než se stěžovatelem, a to v praxi může působit značné obtíže. Příkladem situace, kdy není možné najít komparátora, je těhotenství ženy. Těhotenství je jedinečný stav, jehož ekvivalent nelze u muže najít. Původně byla tedy těhotná žena srovnávána s nemocným mužem, neboť oba jsou určitým způsobem omezeni v plnění svých pracovních povinností. Toto srovnání se ovšem ukázalo být neudržitelným, proto ESD záhy uznal, že diskriminace z důvodu těhotenství je diskriminací z důvodu pohlaví, a označil těhotenství za jedinečný stav, který není srovnatelný s nemocným mužem.

Stejně problematickou se stává potřeba mužského komparátora v oblasti rovného odměňování mužů a žen. Pro ženu bude takřka nemožné najít v jejím podniku muže,

¹ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 3

který by vykonával ekvivalentní práci (vzhledem k segregaci pracovního trhu – viz dále), a pokud najde muže vykonávajícího „ženskou práci“, bude pravděpodobně stejně špatně ohodnocen jako ona.

Dalším problémem formální rovnosti je možné snižování standardu, neboť „stejně“ může znamenat i stejně špatně. Vyžaduje se, aby se dvěma podobně situovanými jedinci bylo nakládáno stejně, porušením principu rovnosti tedy není, zachází-li se s oběma stejně špatně. Této praxi tzv. „levelling-down“ lze ovšem čelit provázáním rovnosti s jinou hodnotou, typickým příkladem je lidská důstojnost. Rovnost založená na důstojnosti musí zlepšovat, nikoliv zhoršovat postavení jednotlivce.

Z výše uvedeného vyplývá, že formální rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou; nebere v potaz pozadí jednotlivců, sociální původ, ani reálný dopad aplikovaných ustanovení.² Proto je nutné ji propojit s poněkud materiálnějším přístupem, aby nezůstala pouhou teoretickou koncepcí.

1.2 Rovnost materiální (rovnost de facto)

Tato koncepce na rozdíl od pojetí formální rovnosti bere v úvahu reálný dopad na jednotlivce; jejím cílem je rovnost faktická, nikoliv pouze abstraktní. Dalo by se říci, že se zachází formálně nerovně s ve skutečnosti nerovnými subjekty, abychom kompenzovali tuto faktickou nerovnost.³ Pouze materiální přístup může ospravedlnit přijímání různých forem pozitivních opatření, tedy tzv. obrácenou diskriminaci.

1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí vychází z myšlenky, že skutečné rovnosti nelze dosáhnout, pokud závodníci při závodu startují z různých míst. Proto je potřeba všem zajistit stejné startovací pozice neboli všechny postavit na stejnou „startovací čáru“. Další cestu si jedinci volí sami a jsou posuzováni podle svých individuálních výsledků a zásluh.

² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 17

³ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

Zajištění rovnosti příležitostí je svým způsobem typem pozitivního opatření. Může být realizováno pomocí poskytnutí odpovídajícího vzdělání, školení a opatření na podporu rodiny.

1.4 Rovnost výsledků

Koncepce rovnosti ve výsledcích jde ve srovnání s předchozím pojetím dále a jednotlivým subjektům přináší shodnou finální pozici, tedy „všem stejně v cíli“. Vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti, usiluje o spravedlivější rozdělování výhod.

Ani toto pojetí není bezproblémové. Je správné zabývat se výsledky a nikoliv příčinou? Jak poukazuje Sandra Fredman, samo zaměření na výsledky může být zavádějící, neboť změna ve složení určité kategorie může pouze odrážet tzv. politiku asimilace. Ženy, které se na tato místa dostaly, toho dosáhly za cenu přizpůsobení se mužským pracovním vzorcům; povinnosti při péči o své děti a domácnost převádějí na jiné ženy, které zůstávají stejně podhodnocené, jako byly vždy.⁴ Rovnost ve výsledcích též neodděluje výsledky faktorů, které jsou mimo volbu jednotlivce (tedy např. pohlaví), od faktorů, nad nimiž kontrolu má (např. píle, čas věnovaný studiu atp.).⁵

V této souvislosti hrají významnou roli statistiky. Důležité tudíž je nalézt komplexně zpracovanou a objektivní statistiku zachycující daný jev z hlediska podílu žen a mužů. Tvorba takových statistik je koneckonců i jednou z podmínek efektivního monitorování pokroku v oblasti rovného zacházení s muži a ženami.

1.5 Rovnost příležitostí vs. rovnost výsledků

Rozdíl mezi oběma pojmy je často nezřetelný. Např. dání přednosti ženě při náboru do zaměstnání je rovností ve výsledcích z hlediska přístupu do zaměstnání, ale

⁴ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, str. 12-13

⁵ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 22

rovností příležitostí z hlediska její možnosti dosáhnout určitých kariérních pozic v daném oboru nebo podniku.⁶

Úprava rovného zacházení s muži a ženami v právu ES staví na rovných příležitostech. Pojem rovných příležitostí vykládá ESD zejména v rozhodnutích zabývajících se pozitivními opatřeními. V jeho judikatuře je patrný vývoj přístupu k pojmu „rovnost příležitostí“, od velmi restriktivního výkladu (např. ve věci Kalanke⁷, v němž připouští pouze opatření zaručující rovnost příležitostí v tom nejužším smyslu), k pojetí, které umožňuje zavedení určitých měkkých kvót či preferencí (např. případ Briheche⁸). ESD však dosud trvá na tom, že cílem pozitivních opatření má být rovnost příležitostí, ač dnes široce pojatá.⁹ Problematice pozitivních opatření se práce obšírněji věnuje níže.

1.6 Pozitivní opatření (affirmative action)

Jak vyplývá z výše uvedeného výkladu, s fenoménem rovnosti úzce souvisí problematika pozitivních opatření. Pod tímto pojmem rozumíme úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci.¹⁰ Účelem pozitivních opatření je zejména náprava předchozího znevýhodnění a zajištění zastoupení dříve znevýhodněné skupiny. Někdy totiž pouhé rovné zacházení nestačí. Skupina zatížená znevýhodněním z minulosti se nachází v tak nepříznivém postavení ve srovnání se zbytkem populace, že musí být odškodněna. Ospravedlnění pozitivních opatření založené na myšlence nápravy předchozích křivd vychází z jakési historické, kolektivní viny: všichni, kdo mají prospěch ze stávající nerovnosti a znevýhodnění určité skupiny (tedy zbytek populace), mají nést část nákladů na jeho odstranění.

⁶ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

⁷ Rozsudek ESD ve věci Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (C-450/93) ze dne 17. října 1995

⁸ Rozsudek ESD ve věci Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice (C-319/03) ze dne 30. září 2004

⁹ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

¹⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 22

Tzv. pozitivní diskriminace zdánlivě odporuje principu rovnosti, tudíž u řady lidí vzbuzuje negativní reakce. Z hlediska formální rovnosti, podle které jedinci mají být odměňováni pouze na základě svých individuálních zásluh a jednotlivci by neměli být činěni odpovědnými za společenské bezpráví,¹¹ opravdu není možné pozitivní opatření ospravedlnit. Naproti tomu materiálnímu přístupu, který odmítá abstraktní chápání rovnosti a zaměřuje se též na dopad na jednotlivce, pozitivní opatření neodporují.

Pozitivní opatření mohou mít různou podobu, od „měkké“ formy preference, kdy např. při přijímání do zaměstnání jsou uchazeči přiděleny zvláštní body za příslušnost ke znevýhodněné skupině, a pokud podle ostatních kritérií (vzdělání, kvalifikace apod.) jsou dva zájemci stejně kvalifikovaní, poslouží tyto zvláštní body k získání pracovního místa (v anglické terminologii bývá toto opatření označováno jako politika „tie-breaku“), až „tvrdší“ formy preference a systémy kvót, kdy je určitý počet míst vyhrazen příslušníkům minority. K prvnímu typu pozitivního opatření se ESD vyjádřil např. v rozhodnutí Marshall v. Land Nordrhein-Westfalen¹², a to tak, že neodporuje komunitárnímu právu. ESD uznal, že „pouhá skutečnost, že uchazeč a uchazečka jsou stejně kvalifikovaní, neznamená, že mají stejné šance, neboť muži bývají při povyšování zvýhodňováni především kvůli předsudkům a stereotypům týkajícím se role a výkonnosti žen v zaměstnání a obavám např. z toho, že ženy z důvodu péče o rodinu a domácnost přerušují častěji svou kariéru, že budou méně přizpůsobivé pracovní době nebo že budou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodu a kojení.“¹³ Ale v případě, kdy kvality ženské uchazečky nedosahují úrovně mužského zájemce, není slučitelné s komunitárním právem, aby automaticky byla dána přednost ženě. Bezpodmínečná a absolutní preference žen bez ohledu na rozdíl v kvalifikaci jde nad rámec podpory rovných příležitostí a odporuje zásadě spravedlivého výběru kandidátů (ze stanoviska generálního advokáta ESD Saggia k případu Abrahamsson¹⁴).

¹¹ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, str. 123

¹² Rozsudek ESD ve věci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997

¹³ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 153

¹⁴ Rozsudek ESD ve věci Katarina Abrahamsson und Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist (C-407/98) ze dne 6. července 2000

Pozitivní opatření mohou přinést řadu příznivých změn. Pokud se příslušníci znevýhodněných skupin dostanou na místa s vyšším statusem, získají tak zároveň možnost ovlivnit rozhodovací procesy a zastupovat zájmy a potřeby své skupiny. Ženy jsou přitom považovány za jednu z nejvýznamnějších minoritních skupin. Sandra Fredman hovoří v souvislosti se znevýhodněním žen o tzv. „autokorekci systému“, což znamená, že jakmile se jednou dostane do určitého oboru, ač jinak pro ženy netradičního, dostatečný počet žen, je zde naděje, že se tento stav nadále udrží a že bude věnována náležitá pozornost jejich požadavkům a zájmům.¹⁵ Svým úhlem pohledu, který doplňuje přístup majority, mohou významně obohatit rozhodovací procesy a přispět k odbourávání existujících stereotypů. Z rozmanitosti názorů tak může profitovat celá společnost. Na této myšlence je ostatně postaven i tzv. diversity management, který znamená vědomou snahu organizace vytvářet týmy složené z lidí, kteří se od sebe odlišují; jejich rozdílné schopnosti, zkušenosti a úhly pohledu pak přispívají ke kreativité a inovativnosti týmu.

Pozitivní opatření v sobě ale skrývají i množství rizik, mimo jiné i tzv. stigma zvýhodnění. Jedinci z dané skupiny, kteří by byli schopni prosadit se i bez pozitivní diskriminace, mohou být naopak zvýhodněním poškozeni, neboť zbytek populace se může domnívat, že za svou pozici vděčí spíše politickému programu než vlastním schopnostem a kvalifikaci. To by mohlo vyvolat negativní reakce ze strany ostatních (v tomto případě mužů), opětovné podceňování dovedností žen a ještě vyostřit vztahy na pracovišti.

1.7 Shrnutí

Rovnost představuje komplikovaný fenomén, který není tak snadné osvětlit, jak by se na první pohled zdálo. Existují různá pojetí, která si zdánlivě odporují a v řadě aspektů se jeví neslučitelná, a jsou tudíž často stavěna proti sobě. Z judikátů ESD týkajících se pozitivních opatření (a zejména ze stanovisek jeho generálních advokátů) ovšem vyplývá, že princip formální a materiální rovnosti je možno smířit.¹⁶ Např.

¹⁵ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, str. 152

¹⁶ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

stanovisko generálního advokáta ESD Saggia k věci Badeck¹⁷ shledává, že pojetí formální a materiální rovnosti jsou dva navzájem se doplňující principy, které pojí stejný cíl, ovšem „materiální rovnost má dalekosáhlejší dopad, protože se snaží o odstranění faktických těžkostí určitých skupin obyvatelstva, které není možné překonat pouhým vymáháním dodržování obecného zákazu diskriminace.“¹⁸

Na jednom se však všechny teorie shodnou: rovnost nepotírá odlišnosti. Teorie rovnosti mužů a žen vychází z respektu jejich odlišností a z přesvědčení, že každý člen společnosti má mít právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění. Rozdíly mezi pohlavími skutečně existují. Je důležité naučit se s těmito rozdíly pracovat tak, aby byly co nejlépe využity dobré vlastnosti obou pohlaví.

¹⁷ Rozsudek ESD ve věci Badeck and others (C-158/97) ze dne 28. března 2000

¹⁸ Stanovisko generálního advokáta ESD Saggia k věci Badeck and others (C-158/97)

2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

Ženy představují jednu z nejvýznamnějších skupin zatížených předchozím znevýhodněním. Po staletí se ve společnosti otevřeně hlásalo, že žena není „stejná“ jako muž, a proto si zaslouží méně práv. Ženám byla upírána základní práva, nemohly vlastnit majetek, účastnit se politického procesu, rozhodovat o svém životě nebo o svých dětech. Během času se mnohé změnilo, ženy získaly volební právo a ostatní politická práva, možnost studovat a vydělávat si na své živobytí prací, kterou si zvolí, a tudíž přestaly být vězni svých otců a manželů. Formálně byly postaveny na roveň mužům s rovnými šancemi na dosažení seberealizace a životního štěstí, bohužel realita je v mnohých ohledech jiná. Znevýhodnění žen je stále hluboce zakořeněno v institucích a strukturách naší společnosti, a skutečné rovnosti tak není možno dosáhnout, dokud se nezmění myšlení lidí a nebudou odstraněny vžitě předsudky a stereotypy.

2.1 Projevy nerovnosti žen na trhu práce

Ženy vydělávají méně než muži, ačkoli je zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty upravena v řadě mezinárodních dokumentů, již od počátku je též zakotvena v primárním právu ES (článek 119 Smlouvy o založení EHS) a obsahuje ji i náš zákoník práce. Přestože patří rovnost žen a mužů a zásada nediskriminace k základním zásadám ES, odhadují se rozdíly v odměňování žen a mužů na 15 %, v soukromém sektoru až na 25 %.¹⁹ Průměrná mzda českých žen v roce 2007 dosahovala pouze 80,2 % úrovně průměrné mzdy mužů.²⁰ Jak je možné, že výdělky žen dosahují jen o něco málo více než tři čtvrtiny výdělku mužů? Příčin je možno identifikovat mnoho.

Ženy pracují v tzv. feminizovaných oborech, s nimiž je spojen nižší sociální status, a tudíž i menší ohodnocení, zatímco muži okupují odvětví a profese spjaté s vyšší prestiží a odměnou. Tento stav označujeme jako horizontální segregaci trhu práce, tedy situaci, kdy je rozdělen na tzv. „ženská odvětví“, tradičně to jsou

¹⁹ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 5

²⁰ Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ a MPSV, 2008, str. 46

zdravotnictví a školství, a tzv. „mužská odvětví“, která představují např. stavebnictví či těžký průmysl.

Ženy se také většinou v podniku nacházejí na nižších pozicích a je pro ně nesrovnatelně těžší dosáhnout na vedoucí post. Mluvíme o tzv. vertikální segregaci, tedy rozvrstvení žen na různých pozicích v zaměstnání. Proč tomu tak je? Žena musí bojovat s celou řadou neviditelných bariér, které jí brání v kariérním postupu (tzv. skleněný strop), zatímco u mužů se naopak existence určitých kvalit jaksí předem předpokládá a daleko lépe se posunují až na vrchol podnikové hierarchie (tzv. skleněný výtah). Žena tedy musí výrazně předčít své mužské kolegy, aby se dostala na vedoucí funkci. V důsledku toho je počet žen na vyšších a vysokých pracovních pozicích, respektive počet žen zastoupených v top managementu stále minimální.²¹

Ženy jsou diskriminovány též v přístupu k zaměstnání; zaměstnavatelé předem očekávají, že každá mladá žena se bude chtít vdát a mít děti, poté se zas obávají větší míry pracovních absencí z důvodu péče o ně. I proto se některé autorky domnívají, že „rovnost žen před pracovním právem byla de facto anulována běžně uplatňovaným předpokladem, že každá uchazečka o místo se dříve či později vdá a bude mít děti.“²² Zdá se téměř, jako by mateřství a rodina byly zaměstnavateli pokládány za něco nežádoucího a nadbytečného, co si nemohou dovolit financovat. Mateřství, které je pro naši společnost doslova životně důležité, se tak stává překážkou, která brání ženám v jejich uplatnění na trhu práce.

Na ženě v drtivé většině případů lpí břímě péče o rodinu a domácnost, které jí brání trávit práci tolik času jako muž a věnovat jí všechnu svou energii, přičemž tato práce není nijak ekonomicky ohodnocena. Domácí práce, péče o děti a závislé osoby nejsou společností náležitě oceněny, současně jsou bohužel také nedostatečně ohodnoceny, jsou-li vykonávány mimo domov, kde je (jak jinak) vykonávají opět ženy.

Kariéra ženy je často přerušovaná. Ženy jako matky ve většině případů nastupují na mateřskou a rodičovskou dovolenou, která pro ně představuje poměrně dlouhý výpadek v pracovní kariéře, během něhož ztrácejí kontakt se svým oborem a jejich znalosti a kvalifikace zastarávají.

²¹ Šnýdrová, I. Manažerka a stres. Praha: Grada Publishing, 2006, str. 74

²² Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 18

Na pracovišti se ženy často stávají objektem obtěžování z důvodu pohlaví nebo sexuálního obtěžování, které jim výrazně ztěžuje plnění jejich pracovních povinností a ponižuje jejich lidskou důstojnost. Bohužel je obtížné, někdy takřka nemožné prokázat diskriminaci tohoto charakteru. Zároveň jsou to často muži, nadřizení žen, kteří se dopouštějí obtěžování na nich, a strach ze ztráty zaměstnání proto vede ženy k tomu, že raději situaci neřeší.

V neposlední řadě musí ženy čelit velkému množství předsudků a stereotypů, tedy zjednodušeným či iracionálním představám o realitě. Žena je ve společnosti vnímána především jako manželka a matka; očekává se od ní, že se bude věnovat především rodině. Také zaměstnavatelé mají tendenci posuzovat určité kvality pracovníků podle jejich příslušnosti k pohlaví. Často předpokládají, že žena nebude dobrý vedoucí pracovník, že se nebude věnovat práci naplno atp. Jedním z často uplatňovaných předsudků, který se odráží též ve výši mezd žen, je teze, že muž je hlavním živitelem rodiny a výdělek ženy plní pouze funkci doplňkovou.

Nerovnost bude ve společnosti přetrvávat, dokud zde bude panovat tato atmosféra a působit výše uvedené předsudky. Do boje za rovnost žen se musí zapojit všichni, nejen politici, zaměstnavatelé, odbory a nevládní organizace, ale i ženy se musí více brát za svá práva.

2.2 Historický vývoj postavení žen ve společnosti

V zájmu uceleného pohledu bych se nyní ráda alespoň stručně věnovala historickému vývoji postavení žen ve společnosti a v právu, a to zejména poslednímu století tohoto vývoje. Rozvoj boje za rovnost pro ženy začal totiž poměrně nedávno.

Až v 19. století v českých zemích vzniklo ženské hnutí, které usilovalo o zrovnoprávnění mužů a žen. Po celá staletí nebyly ženy plnohodnotnými subjekty práva, jakožto iracionální a emocionální bytosti byly podřízeny „nutnému“ dohledu a vedení mužů.²³ I odtud zřejmě pramení známý výrok „žena věznem muže svého.“ A skutečně tomu tak bylo.

V manželství byla žena plně podrobena svému muži. Rovná práva muže a ženy v rodině byla v ČR zakotvena až v roce 1949 v zákoně o právu rodinném (zákon

²³ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 4

č. 265/1949 Sb.), který zrušil ustanovení o muži jako hlavě rodiny, podle kterého muž řídil domácnost, určoval bydliště, rozhodoval o dětech a žena mu byla povinna poslušností a pomocí.²⁴ Nový zákon o rodině platný dodnes (zákon č. 94/1963 Sb.) již naštěstí o rovném postavení muže a ženy v manželství nepochybuje.²⁵

Ženám byla též zapovězena účast v politickém procesu. Přirozeně se ovšem i politická reprezentace žen stala jedním z klíčových hnutí feministického hnutí, které si postupně stále více uvědomovalo, že pro zlepšení postavení žen je bezpodmínečně nutné jejich uznání ve veřejné sféře. Požadavek volebního práva pro ženy byl poprvé uveden až na prvním Všeslovanském sjezdu žen v roce 1897; organizované snahy o ně spadají až do začátku století dvacátého.²⁶ Všeobecné volební právo pro muže i ženy bylo v Československu dosaženo až po dlouhém boji v roce 1920 s přijetím ústavní listiny.²⁷ Zavedení volebního práva pro ženy ale v praxi vedlo k uplatnění především práva aktivního, které ženy navíc hojně vykonávaly v souladu s přesvědčením svých manželů; naplňování volebního práva pasivního zůstalo i nadále velkým problémem.

Na pracovním trhu byly ženy diskriminovány obdobně. Z řady zaměstnání byly po dlouhou dobu vyloučeny, mimo jiné např. i tím, že neměly rovný přístup ke vzdělání jako muži. Ten získaly až v roce 1897, kdy byly na Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy poprvé přijaty ženy jako posluchačky. Od roku 1900 pak směly ženy na UK stejně jako muži studovat medicínu a právo.²⁸

V roce 1918 nově vzniklé Československo proklamovalo jako jeden ze svých cílů zrovnoprávnění mužů a žen. Již tzv. Washingtonská deklarace z 18. října 1918 obsahovala odhodlání „budovat novou demokracii na všeobecném právu hlasovacím:

²⁴Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 226

²⁵§ 18 zákona o rodině (zákon č.94/1963 Sb.): „Muž a žena mají v manželství stejná práva a stejné povinnosti. Jsou povinni žít spolu, být si věrní, vzájemně respektovat svoji důstojnost, pomáhat si, společně pečovat o děti a vytvářet zdravé rodinné prostředí.

²⁶ Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. Mnohohlasem (Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 25

²⁷§ 9 Ústavy 1920 (zákon č. 121/1920 Sb. z. a n.): „Právo voliti do sněmovny poslanecké mají všichni státní občané Československé republiky bez rozdílu pohlaví, kteří překročili 21. rok věku svého...“; § 10 Ústavy 1920: „Volitelni jsou státní občané Československé republiky bez rozdílu pohlaví, kteří dosáhli aspoň 30. roku věku svého...“

²⁸ www.feminismus.cz

ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně na roveň mužům.“ Všeobecné volební právo pro muže i ženy pak bylo zakotveno v ústavní listině z roku 1920. Zajímavé je podotknout, že muži měli volební právo teprve od roku 1905, tedy o pouhých pět let dříve; z hlediska nového státu začaly tedy ženy působit v politice takřka současně s muži. Dokonce např. již do Revolučního národního shromáždění bylo v roce 1918 kooptováno osm žen.²⁹ Přes tento fakt svědčící ve prospěch budoucího zastoupení žen v politice zůstává jejich reprezentace (zejména na celostátní úrovni) stále nízká, zájmům žen tak podle mého názoru není věnována dostatečná pozornost.

Požadavek rovnosti Ústava 1920 obsahovala v hlavě páté označené jako Práva a svobody, jakož i povinnosti občanské, a to v §106: „Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají.“

Tento slibný vývoj byl v roce 1938 násilně přetržen druhou světovou válkou, kdy byly ženy z nutnosti vrženy do jinak mužských zaměstnání. Po válce došlo k masivnímu zvýšení počtu zaměstnaných žen, vyvolanému zejména značným úbytkem mužské pracovní síly. Válečné konflikty ovšem také ukázaly, že ženy jsou rovnocenné s muži, že zvládnou i typicky „mužské povinnosti“, které byly nuceny za války převzít. Tradiční svět závislosti na muži byl nenávratně pryč.

V období komunismu byla rovnost pohlaví deklarována jako jedna ze součástí státní ideologie v Ústavě 1948³⁰ i 1960³¹. Ovšem tak jako řada jiných práv a proklamací v ústavních dokumentech této doby byl příslib rovnosti mužů a žen pouze formální. Na jedné straně tak dochází k modernizaci postavení žen, ženy mají zaručeno právo na práci a přístup ke vzdělání; na straně druhé neprobíhala žádná veřejná diskuse o otázkách feminismu či o nerovném postavení žen, které ve společnosti přetrvávalo.

²⁹ Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Mnohohlasem (Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 31

³⁰ Čl. III Ústavy 9. května (ústavní zákon č. 150/1948 Sb.): (1) Lidově demokratická republika neuznává výsad. Práce ve prospěch celku a účast na obraně státu je obecnou povinností. (2) Stát zaručuje všem svým občanům, mužům i ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a pečuje o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí. (3) Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po práci.

³¹ § 20 odst. 3 Ústavy 1960 (ústavní zákon č.100/1960): „ Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.“

Tento stav někteří autoři označují jako tzv. “modernizaci bez osvobození”.³² Ženy byly nadále diskriminovány, pracovaly v profesích, které byly méně ohodnoceny a vyznačovaly se menším společenským uznáním a prestiží. Nerovný byl též podíl žen na řízení, nedošlo ani k vyrovnání mezd mužů a žen.

Opatření podporující vysokou zaměstnanost žen a umožňující ženám zvládnout rodinu i práci na plný úvazek (např. zajištění kolektivní péče o děti prostřednictvím školek a jeslí, držení pracovního místa při odchodu na mateřskou dovolenou) sice zvýšila účast žen na pracovním trhu, ovšem rovnosti v praxi dosaženo nebylo. Tato úprava je nicméně základem dodnes přetrvávajícího modelu v ČR, kdy ženy pracují na plný úvazek a současně pečují o domácnost a děti.

Společenské změny v roce 1989 nevyužily ženy k návratu do domácnosti, nýbrž zůstaly na trhu práce a míra jejich zaměstnanosti se pohybuje na stabilně poměrně vysoké úrovni. I přesto, že rovnost mužů a žen byla přijata jako jeden ze základních pilířů obnovené demokracie a jako taková zakotvena na ústavní úrovni³³, jejich faktické postavení nebylo a stále není rovnocenné s muži.

V ČR zůstal v platnosti socialistický zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.), který byl nahrazen až v roce 2007 (zákonem č. 262/2006 Sb.). K přijetí prvních antidiskriminačních ustanovení došlo až v souvislosti s připravovaným vstupem ČR do Evropské unie v roce 2000, kdy byla do zákoníku práce zakotvena povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz přímé a nepřímé diskriminace. V roce 2004 byla do § 1 zákoníku práce (pod vlivem novelizace směrnice o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy) vložena celá řada definic, mimo jiné definice přímé a nepřímé diskriminace.

Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) sice zákaz diskriminace a povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na pohlaví upravuje v § 16 a 17, ovšem nedostatkem právní úpravy je, že odkazuje na dosud nepřijatý zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen

³²Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 225

³³ Čl. 3 Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993): „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.

„antidiskriminační zákon“) jak v otázkách prostředků nápravy a nároků v případech diskriminace, tak i co se týče definic jednotlivých forem diskriminace. Uvedené definice sice obsahuje nový zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), ale pouze pro oblast přístupu k zaměstnání.

Antidiskriminační zákon by měl být jakýmsi komplexním, zastřešujícím zákonem v této oblasti. Jeho návrh (v pořadí již druhý) byl vypracován vládou ČR v roce 2007 a posléze schválen oběma komorami Parlamentu ČR. Prezident republiky ovšem v květnu 2008 využil svého práva veta a návrh zákona vrátil zpět Poslanecké sněmovně ČR. Vzhledem k jeho nepřijetí lze říci, že neplníme povinnost harmonizovat naše právo s právem ES (a v souvislosti s tím již Evropská komise podnikla proti našemu státu patřičné kroky) a že ochrana obětí diskriminace, tedy i žen, zůstává v našem právním řádu nedostatečná.

3 POJEM DISKRIMINACE A JEJÍ FORMY

Pojem diskriminace je v dnešní době hojně skloňován ve všech pádech. Dokonce by se dalo říci, že je svým způsobem nadužíván a v důsledku neznalosti a nedostatečné informovanosti veřejnosti o této problematice vzbuzuje u mnoha lidí negativní reakce, či dokonce averzi. V následující části se proto zaměřím na vysvětlení pojmu diskriminace, vymezení jejích jednotlivých forem a chování, které lze pod pojem diskriminace podřadit, včetně výjimek ze zásady rovného zacházení.

3.1 Co je to diskriminace?

Rovnost je podmíněna zákazem diskriminace. Diskriminace je neslučitelná s moderní společností, s rovností a s pojetím lidských práv.³⁴ Ale co se skrývá pod tímto pojmem? Mezinárodní dokumenty, předpisy evropského práva i vnitrostátní prameny obsahují řadu definic diskriminace, zkusím se tedy podívat na některé příklady a jejich společné znaky.

Pojem pochází z latinského slovesa *discriminare*, což znamená rozlišovat, vyhledávat rozdíly. Ovšem ne každé rozlišování znamená porušení principu rovnosti, ne každý rozdílný přístup je nutně diskriminační. Na rozlišování jako takovém není nic špatného, často je nezbytné pro účely veřejné správy občany diferencovat do různých skupin podle různých hledisek. Podstatou každé právní normy je rozlišení určené situace od jiných možných situací, rozlišení odlišných právních kategorií subjektů práva.³⁵ Ne každé rozdílné zacházení je tedy diskriminací.

Ovšem neospravedlnitelné, a tudíž zakázané je rozlišování osob na základě tzv. podezřelých kritérií, kterými jsou např. pohlaví nebo rasa. Jednotlivci totiž následně nejsou hodnoceni podle svých osobních schopností a kvalit, ale podle stereotypů připisovaných dané skupině. Důležité pak ovšem je identifikovat tato podezřelá, resp. zakázaná kritéria rozlišování jakožto diskriminační důvody. Klasickými příklady zakázaných důvodů rozlišování jsou již výše uvedená kritéria rasy nebo pohlaví. O tom,

³⁴ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 115

³⁵ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 37

že s osobou nemá být zacházeno méně příznivě pouze pro její příslušnost k určité rase či pohlaví, není žádného sporu.

Aby se jednalo o diskriminaci, musí jít o rozlišování určitým způsobem negativní, které znevýhodňuje či zatěžuje nějakou skupinu osob. Kupříkladu Malý průvodce diskriminační problematikou vydaný občanským sdružením ICOS Český Krumlov, o.s., mluví o diskriminaci jako o „znevýhodnění z určitých důvodů (tzv. diskriminační důvody) oproti někomu jinému, tj. odlišné zacházení s jednotlivcem nebo skupinou osob, motivované jejich odlišností“. Jedinec je tedy diskriminován tehdy, když je znevýhodňován ve srovnání s jinou osobou či skupinou osob na základě určitých právem zakázaných kritérií, přičemž je omezen v určitých právech stanovených oblastech či situacích.³⁶

V učebnici pracovního práva se dočteme, že za diskriminaci lze obecně považovat „jakékoli 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.“³⁷

Dále např. Barbara Havelková ve své knize Rovnost v odměňování mužů a žen definuje diskriminaci na základě pohlaví jako „jednání, které znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému v souvislosti s pohlavím osoby.“³⁸

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 vymezuje diskriminaci žen jako „jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, 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.“³⁹

Z uvedených definic lze vyčíst základní charakteristické znaky fenoménu diskriminace, tedy že se jedná o rozdílné zacházení, které znevýhodňuje nebo určitým způsobem zatěžuje či omezuje jedince (ve srovnání s jiným jedincem nebo skupinou) na

³⁶ Faltová, M., Zunt, T. Malý průvodce diskriminační problematikou. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, str. 3

³⁷ Bělina M. a kol. Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 163

³⁸ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 77

³⁹ Čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška MZV č. 62/1987 Sb.)

základě neospravedlnitelného důvodu neboli zakázaného kritéria rozlišování, mezi které patří zejména pohlaví či rasa osoby, její národnost, sociální původ, jazyk, víra či náboženství, politické a jiné smýšlení.

3.2 Zakázaná kritéria rozlišování a jejich zakotvení

Pojem „podezřelé kritérium“ byl vytvořen judikaturou Nejvyššího soudu USA. Zákonodárce má pravomoc klasifikovat, přičemž tato klasifikace musí být „založena na určitých rozumných důvodech, tedy na nějaké rozdílnosti, která má rozumný vztah k dané klasifikaci, a nesmí být vybrána svévolně.“ Rozlišování na základě podezřelého kritéria lze ospravedlnit pouze mimořádně významným zájmem státu na dosažení určitého veřejného cíle, pokud tohoto cíle nelze dosáhnout jinak. Rozlišování na základě podezřelých kritérií tedy podléhá tzv. přísnému přezkumu (strict scrutiny), a to zejména u kritéria rasy. Diferenciace podle pohlaví bývá podrobena tzv. střednímu přezkumu (intermediate scrutiny), podle kterého rozlišování činěné orgánem veřejné moci musí „sloužit důležitým veřejným cílům a musí se obsahově vztahovat k dosažení těchto cílů.“⁴⁰

Zajímavou otázkou je zakotvení zakázaných kritérií odlišování. V zásadě existují tři možnosti řešení otázky, které důvody rozlišování by měly být zakázány. Liší se mj. podle toho, která instituce o tom bude rozhodovat: zákonodárce nebo soudci?⁴¹

První možností je legislativní stanovení taxativního výčtu důvodů. Soudcům v tomto případě není ponechán žádný prostor k jeho rozšiřování a doplňování. Takový přístup uplatňují zejména předpisy komunitární, v našem právním řádu je taxativní výčet zakázaných kritérií obsažen např. v zákoně o zaměstnanosti (§ 4 odst. 2) a v občanském soudním řádu (§ 133a).

Druhou alternativou je legislativní zakotvení demonstrativní, tedy neuzavřené množiny důvodů, která připouští dotváření judikaturou vyšších soudů. Tento přístup využívají zejména mezinárodní lidskoprávní dokumenty, např. Evropská úmluva o ochraně základních práv a svobod ve svém článku 14; obsahuje ho ale i naše Listina

⁴⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 47-49

⁴¹ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 66

základních práv a svobod v článku 3. Neuzavřený výčet diskriminačních důvodů obsahuje též Charta základních práv EU, jakožto nejrozsáhlejší dokument o lidských právech přijatý na úrovni EU, v článku 21.

Pro zajímavost: třetí přístup reprezentuje např. ústava USA, která neobsahuje žádný výčet zakázaných důvodů; jejich formulace je ponechána judikatuře Nejvyššího soudu USA. Ústava USA stanoví pouze ve 14. dodatku, že „žádný stát nesmí žádné osobě ve své jurisdikci upřít rovnou zákonnou ochranu.“ Soudci sami bez ingerence zákonodárné moci mají tedy stanovit, kdy je rozlišování neospravedlnitelné.

3.3 Formy diskriminace

V dalším textu se pokusím popsat jednotlivé formy diskriminace. Klíčový problém zde představuje rozlišení přímé a nepřímé diskriminace. České právo v současné době obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace pouze v zákoně o zaměstnanosti⁴². Nový zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon, s jehož přijetím se při tvorbě zákoníku práce počítalo, ale který kvůli vetu prezidenta dosud neplatí a jeho osud je nyní v rukou Poslanecké sněmovny ČR. Podívám se tedy i na definice přímé a nepřímé diskriminace v návrhu tohoto zákona. Zmíněné definice samozřejmě odrážejí úpravu v evropských směrnicích, zejména ve směrnici o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy (č. 76/207/ES, novelizována směrnicí č. 2002/73/ES a od roku 2009 nahrazena směrnicí č. 2006/54/ES).

Zvláštními formami diskriminace jsou obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování, které se považují za diskriminaci na základě pohlaví. O definici těchto dvou pojmů platí výše uvedené, tedy že v důsledku nepřijetí antidiskriminačního zákona nejsou v zákoníku práce vysvětleny.

Pod pojem diskriminace se zahrnuje i pokyn či navádění k diskriminaci. Zákon o zaměstnanosti uvádí, že „za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“ I na tato jednání se níže podrobněji zaměřím.

⁴² § 4 odst. 5 a 6 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)

Další významný pojem představuje tzv. pronásledování, které označuje jednání, kdy se s osobou zachází nevýhodněji pro její stížnost, podporu jiné stížnosti, popř. žaloby, jejichž cílem bylo dovolat se ochrany před diskriminací.

Důležité je též upozornit, že je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství nebo mateřství, považuje se to za diskriminaci z důvodu pohlaví.

3.3.1 Přímá diskriminace

V současné době není přímá diskriminace v zákoníku práce definována. Definicí pojmu obsahuje směrnice č. 2006/54/ES, která od roku 2009 sjednocuje komunitární úpravu zásady rovného zacházení s muži a ženami a nahrazuje celou řadu směrnic z této oblasti.

Na úrovni ES byla legislativně definována přímá diskriminace vlastně až směrnicí č. 2002/73/ES, která novelizovala původní směrnici o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy z roku 1976. Smlouva o založení EHS z roku 1957 prostě konstatovala, že členské státy musí zajistit „uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a její další dodržování.“⁴³ Zásada rovného zacházení tak byla prozatím omezena pouze na rovné odměňování mužů a žen.

Původní směrnice o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy (mimo odměňování) z roku 1976 pouze odkazovala na zásadu rovného zacházení jako „vyločení jakékoli diskriminace na základě pohlaví, nebo nepřímě s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.“⁴⁴ Definicí přímé ani nepřímé diskriminace tedy neobsahovala, ačkoli již naznačovala existenci dvou rozdílných forem diskriminace. Tuto koncepci rozvíjel zejména ESD.

Přímou diskriminaci na úrovni ES poprvé legislativně vymezila výše zmíněná směrnice č. 2002/73/ES tak, že pro její účely se přímou diskriminací rozumí „pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“.⁴⁵

⁴³ Čl. 119 Smlouvy o založení EHS (čl. 141 podle dnešního číslování)

⁴⁴ Čl. 2 odst. 1 směrnice č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy

⁴⁵ Čl. 1 odst. 2 směrnice č. 2002/73/ES.

Nová směrnice z roku 2006 v tomto směru nepřináší nic nového, pouze kopíruje definici z původní směrnice.

V našem právním řádu obdobnou formulaci obsahuje také zákon o zaměstnanosti.⁴⁶ Zákoník práce odkazuje na dosud nepřijatý antidiskriminační zákon, jehož návrh z roku 2007 přímou diskriminaci vymezuje v § 2 odst. 3: „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, ...“.⁴⁷ Podle důvodové zprávy k návrhu antidiskriminačního zákona vychází definice přímo z příslušných směrnic upravujících rovné zacházení. Přímá diskriminace nepřipouští jen obecné věcné odůvodnění rozdílného zacházení (tak jako diskriminace nepřímá). Věcné odůvodnění je možné jen v rozsahu konkrétních výjimek ze zásady rovného zacházení (viz níže).

Lze shrnout, že koncepce přímé diskriminace je založena na „méně příznivém zacházení“ ve „srovnatelné situaci“. Zřejmě tak vychází z pojetí rovnosti jako konzistentnosti (tedy formální rovnosti). Je-li zacházení konzistentní, výsledek je nepodstatný. Naproti tomu ale Komise ES výslovně prohlásila, že „z rovnosti by se neměla činit příležitost ke zhoršování pracovních podmínek pro jedno pohlaví.“⁴⁸

Jádrem pojetí přímé diskriminace tedy je srovnávání, z čehož vyplývá nutnost najít tzv. komparátora, tj. určitý srovnatelný protějšek. Stěžovatelka musí najít muže ve srovnatelné situaci, tedy např. v případech diskriminace v odměňování muže vykonávajícího stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, který je zaměstnán u téhož zaměstnavatele a pracuje ve stejném podniku nebo podniku se stejnými podmínkami. Zákoník práce zaručuje v §110 odst. 1 stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody všem zaměstnancům „u zaměstnavatele“. Judikatura ESD uznává možnost srovnání odměn zaměstnanců a zaměstnankyň mimo jednoho zaměstnavatele v případech, kdy jsou právní předpisy aplikovány na pracovní a mzdové podmínky ve více než jednom

⁴⁶ § 4 odst. 5 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 235/2004 Sb.)

⁴⁷ Návrh antidiskriminačního zákona z roku 2007, sněmovní tisk č. 253

⁴⁸ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 92

podniku, závodě či organizaci, a v případech, kdy je více podniků pokryto jednou kolektivní smlouvou (pokud je napadaným instrumentem tato smlouva).⁴⁹

Co se týče možnosti srovnání, vyslovil ESD v rozsudku ve věci Lawrence z roku 2002 teorii „jednoho zdroje“. Podle ní musí být rozdíly v odměňování přičitatelné jednomu zdroji, který je poté možno činit v tomto směru odpovědným. Jinak zde není entita (zdroj), která by byla odpovědná za nerovné zacházení a která by mohla znovu nastolit rovné zacházení.⁵⁰ V případě se jednalo o tzv. outsourcing, kdy úklidové a stravovací služby původně prováděly zaměstnankyně žalované společnosti, ovšem v důsledku změny zákonů musela společnost napříště zadávat tyto služby na základě veřejné soutěže. Do této přihlásila i své zaměstnankyně, pro které byla založena jakási „organizace služeb“, a v zájmu zlepšení její konkurenceschopnosti snížila odměnu za prováděné služby. Zaměstnankyně následně žalovaly společnost pro mzdovou diskriminaci, přičemž se srovnávaly s mužskými zaměstnanci. Soud ale neidentifikoval shodný zdroj nerovnosti a jejich žalobu zamítl.

Problémem také zůstává, že pracovní trh je segregován; ženy často pracují na nízkostatusových, špatně placených pracovních místech, kde budou těžko hledat muže - komparátora. A pokud zde několik málo mužů bude vykonávat „ženskou práci“, pravděpodobně budou placeni stejně špatně.

Další, již výše zmíněnou situaci, kdy komparátor prostě neexistuje, je diskriminace z důvodu těhotenství. Po nějakou dobu proto byla těhotná žena srovnávána s dlouhodobě nemocným mužem, neboť dopady na jejich pracovní schopnost jsou podobné. V sérii případů však nakonec ESD uznal, že těhotenství je jedinečný stav, a srovnání s mužem tudíž není třeba.⁵¹

Závěrem bych ráda zdůraznila, že přímá diskriminace je založena na pojetí rovnosti jako konzistentnosti, považuje tedy rovnost za cíl sám o sobě. Diskriminaci

⁴⁹ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 68

⁵⁰ Rozsudek ESD ve věci Lawrence and others v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group, Mitie Secure Services Ltd (C-320/00) ze dne 17. září 2002, bod 18

⁵¹ Rozsudek ESD ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990; rozsudek ESD ve věci Webb v. EMO Air Cargo (C-32/93) ze dne 14. července 1994

považuje za nežádoucí, ať je namířena proti příslušníkovi znevýhodněné, nebo naopak zvýhodněné skupiny.⁵²

3.3.2 Nepřímá diskriminace

Na rozdíl od přímé diskriminace nepřímá diskriminace odráží materiální pojetí rovnosti. V úvahu tedy bere i faktický dopad právní úpravy, neboť rovné zacházení samo o sobě může často vést k nerovným výsledkům, a tak upevňovat rozdíly. O nepřímou diskriminaci se jedná v případech, kdy pravidla, třebaže nejsou formulována jako aplikovatelná jen na jedno pohlaví, ve svém důsledku znevýhodňují vyšší procento osob jednoho pohlaví.⁵³ Jedná se tedy o pravidlo či kritérium neutrální pouze zdánlivě, protože danou podmínku či požadavek může splnit podstatně méně příslušníků jedné skupiny než druhé. Nepřímo diskriminující tak mohou být např. minimální fyzické požadavky (výška a váha), požadavky mobility, kvalifikace a výsluhy let či stanovení nevýhodnějších podmínek pro pracovníky na částečný úvazek (popř. pro pracovníky sdílející pracovní místa – tzv. jobsharers); přičemž osobami, které nejvíce využívají těchto flexibilních forem zaměstnávání k sladění svého profesního a rodinného života, budou opět nejčastěji ženy.

Na úrovni EU tuto koncepci rozvinula nejdříve judikatura ESD, kterou se hodlám zabývat níže. Poprvé byla legislativně upravena až v roce 1997 ve směrnici o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví jako případ, kdy „zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví.“⁵⁴ Z definice jsou patrné základní znaky nepřímé diskriminace, kterými jsou:

- uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu, ale jehož výsledkem je rozdílné zacházení
- znevýhodnění „podstatně většího podílu“ osob jednoho pohlaví
- možnost ospravedlnění nepřímé diskriminace oprávněným účelem

⁵² Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, str. 101

⁵³ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 90

⁵⁴ Čl. 1 odst. 2 směrnice č. 97/80/ES

Do směrnice o rovném zacházení (č. 76/207/EHS) byla definice nepřímé diskriminace vtělena až novelou v roce 2002 (č. 2002/73/ES). Podle ní se nepřímou diskriminací rozumí, pokud by „v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“⁵⁵ Shodnou definici obsahuje i nová směrnice z roku 2006.

U pojetí nepřímé diskriminace je patrný posun od konzistentnosti k obsahu. Nutnost najít komparátora přetrvává, ovšem na úrovni skupiny, nikoliv jedince. V tomto ohledu hrají velkou úlohu statistiky; čísla se v závislosti na jejich volbě totiž mohou značně lišit. Otázkou, kterou se také ESD opakovaně zabýval, zůstává, kdy je podíl „podstatně větší“. ESD ale přesný rozsah nepříznivého dopadu na jedno pohlaví nikdy přesně nestanovil.

Náš zákoník práce nepřímou diskriminaci nedefinuje; její vymezení ve smyslu komunitárního práva nabízí zákon o zaměstnanosti (§ 4 odst. 6 hovoří o zdánlivě neutrálním „rozhodnutí, rozlišování nebo postupu“) a návrh antidiskriminačního zákona (§ 3). Oba právní předpisy zároveň upozorňují, že nepřímou diskriminací není, pokud takové rozlišování je „objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“ Z uvedeného je patrné, že nepřímou diskriminaci (na rozdíl od diskriminace přímé) lze ospravedlnit existencí jiného cíle, kterému bude v dané situaci dána přednost, ovšem za předpokladu použití pouze přiměřených a nezbytných prostředků. Vodítkem k interpretaci pojmů „legitimního cíle“ a „přiměřených a nezbytných prostředků“ nám budiž judikatura ESD, která ještě před jeho legislativním zakotvením formulovala koncept nepřímé diskriminace.

3.3.3 Judikatura ESD k pojmu nepřímé diskriminace

Jak jsem již uvedla výše, pojem nepřímé diskriminace původně zavedla judikatura ESD, která postupně formulovala tři pojmové znaky nepřímé diskriminace, a to:

- a) rozdílné zacházení s různými skupinami zaměstnanců/kyň

⁵⁵ Čl. 1 odst. 2 směrnice č. 2002/73/ES

- b) ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno pohlaví, a
- c) tento fakt není objektivně ospravedlnitelný.⁵⁶

Nyní se jednotlivými pojmovými znaky budu zabývat podrobněji, přičemž se pokusím ukázat, jak je vykládal ESD ve svých rozhodnutích.

Ad a): Rozdílné zacházení s různými skupinami zaměstnanců/kyň:

ESD pravděpodobně nejčastěji ve svých rozhodnutích týkajících se nepřímé diskriminace řešil stanovení méně výhodných podmínek pro zaměstnance pracující na částečný úvazek (tzv. part-timers) a pro pracovníky sdílející jedno pracovní místo (tzv. job-sharers). Diskriminovaná skupina může být ovšem také definována povoláním, které je vlivem horizontální segregace trhu práce silně feminizováno. Rozdílné zacházení může být založeno jednáním zaměstnavatele (např. případ Bilka), ustanovením kolektivní smlouvy (např. případ Enderby) nebo normativním aktem státu (např. případ Rinner-Kühn).

Ve věci Bilka Kaufhaus⁵⁷ jmenovaný obchodní dům provozoval doplňkový zaměstnanecký penzijní program tak, že jej mohli lépe využívat zaměstnanci, kteří pracovali na plný úvazek. Zaměstnanci na částečný úvazek mohli získat penzi podle programu jen tehdy, pokud v průběhu 20 let pracovali na plný úvazek po dobu alespoň 15 let. Postiženou skupinu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek tvořily především ženy. Jedna z nich zažalovala obchodní dům za diskriminaci v odměňování. ESD v odpovědi na předběžnou otázku zkonstatoval, že „firma obchodních domů, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný 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.“⁵⁸

⁵⁶ Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)

⁵⁷ Rozsudek ESD ve věci Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz (170/84) ze dne 13. května 1986

⁵⁸ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 53

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek byli diskriminováni i v případě Kowalska⁵⁹. Na náhradu při ukončení pracovního poměru v důsledku odchodu do důchodu (tzv. odchodné) zde na základě ustanovení kolektivní smlouvy měli nárok pouze pracovníci zaměstnaní na plný úvazek. ESD prohlásil aplikaci takového ustanovení za rozpornou s článkem 119 Smlouvy o založení EHS v tom případě, kdy „podstatně nižší procento mužů než žen pracuje na částečný pracovní úvazek.“⁶⁰

K otázce tzv. job-sharingu se ESD vyjádřil v rozhodnutí Hill a Stapleton⁶¹. Job-sharing neboli sdílení pracovního místa bývá nejčastěji využíváno právě ženami, které se takto snaží skloubit práci a péči o rodinu a domácnost. Systém odměňování irské státní správy ale stanovil pro případy přestupu z děleného pracovního místa na plný úvazek, že dva roky práce na děleném pracovním místě odpovídají jednomu roku práce na plný úvazek. Tím se cítily poškozeny paní Hill a paní Stapleton, které tuto formu flexibilního zaměstnávání využívaly. ESD v odpovědi na předběžnou otázku shledal rozpor s článkem 119 Smlouvy o založení EHS; zaměstnavatel neuspěl s tvrzením, že jde o zavedenou praxi v oblasti státní služby.

Zajímavým případem, kdy se ESD zabýval konceptem nepřímé diskriminace, je i věc Schnorbus.⁶² Jednou z podmínek pro získání pracovního místa v soudnictví nebo ve státní službě bylo v Hesensku absolvování právní praxe. Z důvodu vysokého počtu uchazečů o právní praxi byl výběr omezen pouze na ty, kteří již vykonali vojenskou nebo civilní službu, přičemž ženy neměly vykonání vojenské ani civilní služby povinné. ESD neshledal tento postup diskriminačním, neboť kritérium se nevztahovalo přímo a neskrytě k jednomu pohlaví. Zároveň podotkl, že dané ustanovení bylo vedeno úmyslem do určité míry vyvážit zpoždění, k němuž dochází plněním povinné vojenské či civilní služby u mužů. Tento postup objektivně neporušuje princip rovného

⁵⁹ Rozsudek ESD ve věci Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg (C-33/89) ze dne 29. června 1990

⁶⁰ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 89

⁶¹ Rozsudek ESD ve věci Hill and Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance (C-243/95) ze dne 17. června 1998

⁶² Rozsudek ESD ve věci Julia Schnorbus v. Land Hessen (C-79/99) ze dne 7. prosince 2000

zacházení, pokud jak doba odložení právní praxe, tak doba vojenské služby jsou stejně dlouhé.⁶³

V případě Enderby⁶⁴ poskytoval zaměstnavatel (National Health Service) na základě kolektivní smlouvy výrazně nižší odměnu řečovým terapeutům (skupině tvořené převážně ženami) než klinickým psychologům či lékárníkům (kterými byli převážně muži). Logopedce dr. Enderbyové se nelíbilo, že tato povolání, ač jsou na ekvivalentní profesionální úrovni, mají být rozdílně odměňována. ESD shledal prima facie diskriminaci, přičemž konstatoval, že rozdíl nemůže být ospravedlněn tím, že je výsledkem kolektivního vyjednávání, tedy shody mezi sociálními partnery. ESD nicméně akceptoval možnost ospravedlnění dané praxe ekonomickými důvody, čímž oslabil možnost srovnávat mezi povoláními a odvětvími a bojovat s diskriminací vzniklou jako důsledek horizontální segregace trhu práce.⁶⁵

Požadavky mobility, kvalifikace a výsluhy let (tzv. seniority) mohou také výrazněji zasáhnout ženy, a to zejména v důsledku povinností, které mají k dětem a k rodině. Těmito kritérii se ESD zabýval postupně v několika svých rozhodnutích.

Ve věci Danfoss⁶⁶ se jednalo o zvláštní individuální příplatky, které vyplácela dánská firma Danfoss svým zaměstnancům na základě jejich mobility, kvalifikace a výsluhy let; ve výsledku pak byla průměrná mzda žen o 6,85 % nižší než průměrná mzda mužů. ESD se zabýval jednotlivými požadavky zvlášť. Co se týče kritéria mobility, prohlásil, že je třeba rozlišovat podle toho, zda se toto hledisko použije na odměnu za kvalitu vykonané práce nebo na odměnu za přizpůsobení se proměnlivé pracovní době a různým pracovním místům. V prvním případě je hledisko mobility bezpochyby neutrálním kritériem z hlediska pohlaví. Pokud aplikace tohoto hlediska vede systematicky k znevýhodnění žen, může tomu být pouze z důvodu jeho nesprávné aplikace. Ve druhém případě může hledisko mobility rovněž působit nevýhodně pro ženy, které si vzhledem k povinnostem v domácnosti a rodině nemohou organizovat

⁶³MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004, str. 60

⁶⁴ Rozsudek ESD ve věci Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health (C-127/92) ze dne 27. října 1993

⁶⁵ Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)

⁶⁶ Rozsudek ESD ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss (109/88) ze dne 17. října 1989

svůj pracovní čas tak pružně jako muži.⁶⁷ Následně musí soud členského státu zkoumat pomocí testu proporcionality (viz dále), zda je požadavek mobility významný pro výkon pracovních povinností. Podobně je třeba přistupovat k požadavku kvalifikace. Co se týče kritéria seniority, podle ESD jde délka praxe ruku v ruce se zkušeností, která obecně umožňuje zaměstnancům lépe vykonávat jejich povinnosti, a zaměstnavatel proto může rozhodnout, zda a jak počet odpracovaných let odmění. Nemusí přitom zvlášť prokazovat důležitost praxe pro výkon úkolů svěřených zaměstnanci.

Postoj ESD k požadavku seniority se poněkud změnil v rozhodnutí *Nimz*⁶⁸, podle kterého je třeba zkoumat význam seniority pro výkon konkrétních úkolů. V daném případě byl postup do vyšší tarifní skupiny podmíněn odpracovanými lety. Zatímco zaměstnancům pracujícím na plný úvazek se započítaly všechny odpracované roky, zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek (převážně ženám) se započítávala pouze jejich polovina. ESD uznal, že zkušenosti získané během odpracovaných let umožňují zaměstnancům lépe vykonávat jejich pracovní povinnosti, zároveň ale upozornil, že záleží na okolnostech případu, zejména na vztahu mezi povahou vykonávaných úkolů a zkušenostmi nabytými jejich výkonem po určitém množství odpracovaných hodin.⁶⁹ Tento přístup pak ESD potvrdil i v dalších rozsudcích týkajících se pracovníků na částečný úvazek. Dlouho bylo ale otázkou, zda je tento přístup (tedy povinnost zaměstnavatelů odůvodnit požadavek délky praxe) aplikovatelný i na pracovníky na plný úvazek. Vyřešilo ji rozhodnutí ESD ve věci *Cadman*.⁷⁰

Paní *Cadman*, inspektorka britského Kontrolního úřadu pro zdraví a bezpečnost při práci, podala žalobu na nepřímou diskriminaci, neboť její plat byl podstatně nižší než plat čtyř jejích kolegů mužského pohlaví pracujících na shodné pozici. Jediný rozdíl mezi paní *Cadman* a těmito referenčními osobami mužského pohlaví byl v délce praxe. Podle výzkumů je v rámci celé pracovní síly ve Spojeném království i v EU délka praxe

⁶⁷ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 63-66

⁶⁸ Rozsudek ve věci *Nimz v. Freie Hansestadt Hamburg* (C-184/89) ze dne 7. února 1991

⁶⁹ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 92

⁷⁰ Rozsudek ESD ve věci *Cadman v. Health & Safety Executive* (C-17/05) ze dne 3. října 2006

žen celkově nižší než u mužů, tudíž použití kritéria počtu odsloužených let pro výpočet mzdy nepříznivě dopadá na ženy. ESD, vědom si možných rizik a komplikovanosti předložené otázky, zvolil při řešení střední cestu: použití kritéria seniority je v zásadě legitimní a zaměstnavatel jej bude muset odůvodnit jen ve výjimečném případě, kdy zaměstnanec předloží skutečnosti způsobilé vzbudit závažné pochybnosti ohledně schopnosti kritéria seniority dosáhnout jím zamýšleného cíle, tj. odměnit nabytou zkušenost a s ní související lepší plnění pracovních povinností.⁷¹

Ad b): Nepříznivý dopad na jedno pohlaví

Znakem nepřímé diskriminace je, že napadané ustanovení, popř. kritérium či praxe nepříznivě ovlivňuje jedno pohlaví. Ovšem v jakém rozsahu má být toto pohlaví ve znevýhodněné skupině zastoupeno, ESD nikdy zcela přesně nestanovil. Otázkou tedy je, jak velký statistický rozdíl mezi dopadem na ženy a muže je třeba, aby bylo možné mluvit o nepřímé diskriminaci. A jaké statistiky lze použít?

K použitelnosti statistik se ESD vyjádřil mimo jiné ve věci Enderby, kde mluví o použitelnosti statistik, které „pokrývají dostatečné množství jedinců, neodrážejí jen náhodný nebo krátkodobý stav věcí a, obecně vzato, působí pádně.“⁷²

Ještě detailněji se použitím statistik ESD zabýval v případě Seymour-Smith.⁷³ Jednalo se o ustanovení britského práva, které poskytovalo větší ochranu při neplatném rozvázání pracovního poměru osobám, které byly u zaměstnavatele v pracovním poměru déle než dva roky. ESD se k výpočtu statistického rozdílu mezi muži a ženami vyjádřil takto: Na jedné straně je třeba porovnat v rámci pracující populace procento mužů, kteří podmínku dvouletého zaměstnání splňují, s těmi, kteří ji nespĺňují. Na druhé straně je též třeba srovnat tyto podíly týkající se žen. Podle ESD nestačí srovnávat jen množství osob ovlivněných daným ustanovením; je totiž závislé též na počtu pracujících v daném členském státě a na poměru pracujících mužů a žen. Následně je třeba posoudit, zda je podstatně menší procento žen schopno vyhovět požadavku

⁷¹ Blíže k rozsudku Cadman: Havelková, B. Evropský soudní dvůr: delší praxe neodůvodňuje rozdíl v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou práci (www.feminismus.cz)

⁷² Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 95

⁷³ Rozsudek ESD ve věci Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez (C-167/97) ze dne 9. února 1999

dvouletého zaměstnání, aby bylo možno konstatovat prima facie nepřímou diskriminaci. Zároveň Soud vyslovil, že rozdíl, který je menší než podstatný, může být přesto důkazem nepřímé diskriminace, pokud je trvalý a relativně stálý. V tomto konkrétním případě splňovalo požadavek dvouletého zaměstnání 77,4 % pracovníků mužského pohlaví a 68,9 % pracovníků ženského pohlaví. Takovýto rozdíl se Soudu nezdál dostatečný pro konstatování nepřímé diskriminace.⁷⁴

Dále lze zmínit např. případ Rinner-Kühn⁷⁵, který se zabýval německou zákonnou úpravou systému nemocenských dávek, z kterého byli vyčleněni zaměstnanci a zaměstnankyně pracující na částečný úvazek. Ve znevýhodněné skupině pracovníků na částečný úvazek bylo 89 % žen.

Ad c): Objektivní ospravedlnění nepřímé diskriminace

Jakmile byla identifikována prima facie nepřímá diskriminace, tedy na první pohled vše nasvědčuje tomu, že kritérium, ustanovení či praxe zasahuje větší počet osob jednoho pohlaví, je třeba analyzovat její důvody, aby bylo objasněno, zda neexistují ospravedlňující argumenty. ESD formuloval tzv. test proporcionality pro posouzení opodstatněnosti opatření zaměstnavatele, ustanovení kolektivní smlouvy či normativních aktů státu zakládajících prima facie nepřímou diskriminaci.

Návod pro soudy členského státu, jak posuzovat ospravedlnění rozdílného zacházení v případech diskriminace založené jednáním zaměstnavatele, poskytl ESD v rozsudku Bilka-Kaufhaus (viz výše). Zaměstnavatel se zde pokoušel odůvodnit své jednání znevýhodňující pracovníky na částečný úvazek ekonomickou potřebou, tj. že jen pracovníkům na plný úvazek mohl např. nařídít práci přesčas, a tudíž pro něj byli výhodnější. Podle rozsudku ESD opatření zaměstnavatele musí odpovídat skutečné potřebě podniku, být vhodná a nezbytná k dosažení sledovaného cíle, aby byla objektivně odůvodnitelná. Potom skutečnost, že se tato opatření dotýkají podstatně většího počtu žen než mužů, není dostačující k vyslovení porušení zásady rovného zacházení s muži a ženami.⁷⁶

⁷⁴ Tamtéž, bod 59-64

⁷⁵ Rozsudek ESD ve věci Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung (171/88) ze dne 13. července 1989

⁷⁶ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 52

K ospravedlnění rozdílného zacházení, a to na základě zdánlivě neutrálních kritérií mobility, kvalifikace a výsluhy let, se ESD vyjádřil v rozhodnutích Danfoss, Nimz a Cadman (viz výše). V kauze Danfoss ESD podrobil přezkumu vhodnosti a nezbytnosti z hlediska výkonu pracovních úkolů pouze požadavek mobility (ovšem pouze pokud je používán ve smyslu přizpůsobení se pružné pracovní době a různým pracovním místům, což je obtížné zejména pro ženy pečující o děti a domácnost) a požadavek kvalifikace. Ovšem u kritéria seniority má zaměstnavatel volnost v rozhodnutí, zda a jak ji odmění, aniž by musel prokazovat význam délky praxe pro výkon svěřených úkolů. Svůj postoj ESD změnil v rozhodnutí ve věci Nimz, podle kterého je třeba zkoumat i v případě kritéria seniority jeho význam pro výkon pracovních povinností v konkrétním případě, zejména se zřetelem ke vztahu mezi druhem práce a zkušeností získanou výkonem této práce po určitém počtu odpracovaných hodin. Rozhodnutí Nimz se nicméně týkalo pouze zaměstnanců na částečný úvazek. V novějším rozhodnutí z roku 2006 ve věci Cadman se ESD zabýval použitím kritéria počtu odpracovaných let u pracovníků zaměstnaných na plný úvazek. ESD se potýkal se dvěma riziky. Kdyby rozhodl, že počet odsloužených let bez dalšího přímo souvisí se zkušenostmi a výkonností a je vždy platným kritériem, zcela by tím zabránil přezkoumávání systémů, v nichž délka praxe působí v neprospěch zaměstnankyň. Kdyby naopak požadoval, aby zaměstnavatelé v každém případě prokazovali vztah mezi délkou praxe a zkušeností, zpochybnil by pravidla pro výpočet platu ve veřejné sféře, ale i většinu mzdových pravidel v soukromém sektoru. ESD proto rozhodl, že kritérium seniority je v zásadě legitimní; zaměstnavatel jej musí odůvodnit jen v případě, kdy žalobkyně vzbudí závažné pochybnosti o tom, že délka praxe zaměstnanců skutečně umožňuje lépe plnit jejich pracovní povinnosti.⁷⁷

Zajímavý je dále případ Enderby (viz výše), v kterém se zaměstnavatel pokoušel rozdílnou hladinu odměn logopedů na jedné straně a lékárníků a klinických psychologů na straně druhé obhájit faktem, že situace je výsledkem kolektivního vyjednávání. ESD ovšem zaujal postoj, že ani fakt shody mezi sociálními partnery nemůže ospravedlnit diskriminaci. Kolektivní smlouvy totiž byly vyjednány v oddělených vyjednávacích

⁷⁷ Havelková, B. Evropský soudní dvůr: delší praxe neodůvodňuje rozdíl v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou práci (www.feminismus.cz)

procesech; zaměstnavatel by tak lehko mohl obejít princip rovného odměňování.⁷⁸ Vstřícněji se ovšem ESD postavil k argumentaci ekonomického charakteru, tedy že rozdíl v odměňování je způsoben situací na trhu práce, kde v důsledku nedostatku lékárníků a psychologů logicky vzrostla tržní hodnota těchto povolání. Tím ale ESD uzavřel cestu k zabránění platové diskriminaci způsobené horizontální segregací na trhu práce. Zaměstnavatelé mohou vlastně zneužívat horší pozici žen na trhu práce a platit jim méně ze předpokladu, že tato praxe je dostatečně rozšířena, aby se odrazila v celkově nižších mzdách typicky „ženských“ prací.⁷⁹

Argumentaci založenou pouze na tom, že odstranění nerovnosti by pro zaměstnavatele znamenalo vyšší náklady, ESD odmítl v případě Hill a Stapleton (viz výše). Je zcela neakceptovatelné, aby zaměstnavatel platovou diskriminaci využíval jako prostředek ke snížení svých nákladů. Také zdůvodnění spočívající v tvrzení, že si žena o vyšší mzdu či plat neřekne, případně že si muži řeknou o víc, což se v praxi často stává, neobstojí.

Co se týče diskriminace založené normativním aktem členského státu, lze poukázat na rozhodnutí ve věci Rinner-Kühn (viz výše). Jednalo se v něm o německou zákonnou úpravu systému nemocenských dávek, z něhož byli vyňati zaměstnanci pracující na částečný úvazek. Soud odkázal na test proporcionality formulovaný v případě Bilka-Kaufhaus s tím, že namísto ekonomické potřeby stát musí odůvodnit nerovné zacházení existencí potřebného cíle sociální politiky, přičemž použitá opatření jsou vhodná a nezbytná k jeho dosažení.

Tento standard začal v pozdějších rozhodnutích ESD oslabovat. Např. ve věci Nolte⁸⁰ rozhodl, že je na členském státu, jaké prostředky způsobilé dosáhnout cílů jejich sociální politiky a politiky zaměstnanosti zvolí. V tomto směru mají členské státy široký prostor uvážení. Nepřímo diskriminující legislativa nemusí být přijímána z nezbytného sociálně-politického důvodu, postačí důvod legitimní; prostředky nemusí být objektivně nezbytné k dosažení cíle, může-li členský stát předpokládat, že prostředky jsou přiměřené.

⁷⁸ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 103

⁷⁹ Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)

⁸⁰ Rozsudek ve věci Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover (C-317/93) ze dne 14. prosince 1995

Z uvedeného vyplývá, že test proporcionality aplikovaný na opatření zaměstnavatele je podstatně přísnější než test používaný pro zákonodárné akty členského státu. Zároveň je od konce 90. let patrný vývoj k mírnějšímu přístupu ESD k národnímu zákonodárství, který je způsoben mimo jiné možnými negativními důsledky pro některá průmyslová odvětví a finanční zátěží, kterou by přísnější rozhodnutí mohla způsobit.⁸¹

3.3.4 Rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací

V následující části se pokusím stručně zrekapitulovat rozdíly mezi přímou a nepřímou diskriminací. Tento rozdíl má značné dopady i v praxi, neboť není vždy jednoduché rozhodnout, o jaký typ diskriminace se jedná. Většina případů v oblasti rovného zacházení řešených před ESD se týkala diskriminace nepřímé; případy přímé diskriminace jsou složitější spíše skutkově, národní soudy tudíž tak často nepotřebovaly instrukce k výkladu komunitárních předpisů.

Zatímco přímá diskriminace vychází z pojetí formální rovnosti, nepřímá diskriminace odráží materialistický přístup a bere v úvahu i reálný dopad zdánlivě neutrálního ustanovení či opatření na jedince. Nepřímo diskriminující tak mohou být požadavky, které ač aplikovány stejně na obě pohlaví, mohou být splněny výrazně menším počtem příslušníků jednoho pohlaví. Znevýhodnění se tedy u nepřímé diskriminace prokazuje na úrovni skupiny, nikoliv u jedince. Zcela klíčové k identifikaci nepřímé diskriminace jsou tudíž použité statistiky.

Důležitou odlišností také je, že nepřímou diskriminaci je na základě testu proporcionality možné objektivně odůvodnit; rozdílné zacházení, které je prima facie přímou diskriminací, takto ospravedlnit nelze. Něco jiného jsou výjimky ze zásady rovného zacházení, kterým se budu věnovat níže.

3.3.5 Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování

Jak jsem zmínila již výše, obtěžování z důvodu pohlaví či sexuální obtěžování je poměrně rozšířeným nešvarem pracovních vztahů, kterému bývají vystaveny zejména

⁸¹ Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD. Právní rozhledy (6/2006)

ženy. Vymezení pojmů obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování a stanovení hranic a pravidel, ve kterých se pracovní vztahy mají odvíjet, je jedním z klíčových bodů snahy nastolit v zaměstnání podmínky zajišťující rovné příležitosti mužů a žen.⁸² Dosažení tohoto cíle ale předcházel poměrně dlouhý vývoj.

V mezinárodním právu bylo sexuální obtěžování poprvé definováno a zahrnuto pod pojem diskriminace z důvodu pohlaví v zaměstnání Doporučením č. 19 k násilí na ženách, přijatým v roce 1992 za účelem výkladu článku 11 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, který upravuje rovná práva žen v zaměstnání.

EU se problematikou obtěžování začala zabývat až na začátku 90. let, a to pouze v dokumentech soft law, tedy bez právní závaznosti (např. Prohlášení Rady ministrů o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání z roku 1990). Když na základě těchto nezávazných dokumentů nedošlo k velkému pokroku, bylo patrné, že definice obtěžování a jeho zákaz musí být zakotveny v právně závazném aktu. K tomu došlo směrnicí č. 2002/73/ES, novelizující směrnicí 76/207/EHS, do jejíhož článku 2 byly vtěleny definice jednotlivých forem diskriminace, mezi nimi i obtěžování a sexuálního obtěžování. Také bylo prohlášeno, že obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice jsou považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána. Odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu není možno použít jako základ pro rozhodnutí dotýkající se uvedené osoby.⁸³ Nová sjednocující směrnice č. 2006/54/ES v tomto směru téměř nic nemění, snad jen formulaci vydírání pomocí obtěžování, kdy je za diskriminaci ve smyslu této směrnice považováno i „jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu.“

Do českého právního řádu byl zákaz sexuálního obtěžování včleněn harmonizační novelou zákoníku práce, tedy zákonem č. 155/2000 Sb., který jej zakotvil do § 7 odst. 2 zákoníku práce.⁸⁴ Tato úprava ovšem měla četné nedostatky; jednalo se

⁸² Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 8

⁸³ Čl. 1 odst. 3 směrnice č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice č. 76/207/EHS

⁸⁴ § 7 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.): „Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým

pouze o zákaz sexuálního obtěžování, nikoli o zákaz obtěžování z důvodu pohlaví či jiných diskriminačních důvodů. Sexuální obtěžování také nebylo zahrnuto pod pojem diskriminace, nebylo tedy zjevné, zda lze požadovat náhradu podle následujících ustanovení zákoníku práce a zda se na sexuální obtěžování vztahuje přesun důkazního břemene. I přes uvedené nedokonalosti právní úpravy byla tato novela nesporně značným pokrokem pro oběti sexuálního obtěžování, neboť do jejího přijetí se mohly nápravy dovolávat pouze prostřednictvím občanskoprávní ochrany osobnosti, popřípadě, byla-li naplněna skutková podstata trestného činu, též prostřednictvím práva trestního.

Harmonizaci zákoníku práce provedla až novela č. 46/2004 Sb., účinná od 1. března 2004. Ta včlenila definice obtěžování a sexuálního obtěžování do § 1 zákoníku práce a zároveň zakotvila, že obtěžování z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci. Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) nicméně uvedené pojmy nevymezuje s ohledem na doposud neschválený antidiskriminační zákon, což jistě nelze považovat za klad právní úpravy. Definice v současné době obsahuje pouze zákon o zaměstnanosti.

Obtěžování z důvodu pohlaví nemá sexuální podtext a jeho důvodem je pohlaví oběti. Jedná se o „nežádoucí chování související s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.“⁸⁵ Podobně definuje obtěžování z důvodu pohlaví i zákon o zaměstnanosti, ovšem mluví o „jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé“.⁸⁶ Návrh antidiskriminačního zákona zahrnuje též pod pojem obtěžování „nežádoucí chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů“⁸⁷, zjednodušeně řečeno vydírání neboli obtěžování „něco za něco“.

účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňuje výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

⁸⁵ Čl. 2 odst. 1 písm. c) směrnice č. 2006/54/ES

⁸⁶ § 4 odst. 7 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)

⁸⁷ § 4 odst. 1 písm. b) návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

Obtěžování z důvodu pohlaví může mít mnoho podob, obecně lze rozlišit *bullying* (obtěžování jednotlivcem) a *mobbing* (obtěžování skupinou).⁸⁸ Problém samozřejmě představuje určení jednání, které za obtěžování lze považovat a které ne. Také bude nesmírně obtížné v konkrétním případě obtěžování prokázat, i když případná oběť má situaci ve smyslu dokazování usnadněnu díky tomu, že na obtěžování z důvodu pohlaví se vztahuje úprava přesunu důkazního břemene (viz dále).

Sexuální obtěžování je chování sexuální povahy. Směrnice č. 2006/54/ES jej definuje jako „jakoukoli formu nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.“ Podobně vymezuje sexuální obtěžování zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce s ohledem na výše uvedené pojem nevysvětluje.

Důležitý je tedy sexuální charakter jednání. To je patrné i z formulace v návrhu antidiskriminačního zákona, který sexuální obtěžování definuje odkazem na ustanovení o obtěžování s tím, že se jedná o chování zde popsané, které má sexuální povahu.⁸⁹

Chování může nabýt různých forem, od verbální (např. sexuálně podbarvené vtipy a narážky, sexuální návrhy), přes neverbální (např. vystavování nevhodných fotografií na pracovišti), až po fyzickou (např. nechtěný tělesný kontakt, nebo dokonce sexuální napadení). Výzkumy ukazují, že většinou jsou iniciátory takového chování muži, za oběti sexuálního obtěžování jsou nejčastěji označeny ženy.⁹⁰

3.3.6 Pokyn a navádění k diskriminaci; pronásledování

Podle článku 2 směrnice č. 2006/54/ES diskriminace zahrnuje též navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví. Zákoník práce v § 16 odst. 2 mluví o „pokynu a navádění k diskriminaci“, přičemž tyto pojmy opět definuje návrh antidiskriminačního

⁸⁸ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 98

⁸⁹ § 4 odst. 2 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

⁹⁰ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, str. 44

zákona. Ten pokyn k diskriminaci vymezuje jako „chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.“ Naváděním k diskriminaci se pak rozumí „chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu“.⁹¹ Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona uvádí, že zpravidla budou k takovým praktikám zneužity osoby v závislém postavení, což už samo o sobě vyplývá z definice pokynu k diskriminaci.

Institut pronásledování slouží zejména k ochraně osob, které se rozhodly vystoupit proti diskriminaci. Zákaz pronásledování upravuje již směrnice z roku 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, která ukládá členským státům povinnost zavést do svých právních řádů nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na podanou stížnost nebo žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.

Zákoník práce pouze říká, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁹² Pojem pronásledování pak vymezuje návrh antidiskriminačního zákona jako „nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona“. Jedná se o nepříznivé následky zejména podání soudní žaloby či zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací. Není přitom rozhodující, zda se jedná o iniciativu ve vlastním zájmu nebo v zájmu jiného. Jinou osobou může být např. svědek, spolupracovník nebo osoba, která oběti pomohla podat žalobu, pokud je tato osoba vystavena uvedenému nepříznivému zacházení.⁹³

3.4 Diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství

Pod pojem diskriminace z důvodu pohlaví je zahrnuta i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství. V tom směru je nutno poukázat na problém, s kterým se ESD zprvu potýkal, a to k čemu přirovnat těhotenství jakožto stav, v kterém se mohou

⁹¹ § 4 odst. 4 a 5 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

⁹² § 14 odst. 2 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

⁹³ Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007

nacházet pouze ženy, neboť ženy mají jedinečnou schopnost rodit děti. Dlouho bylo obtížné kvalifikovat diskriminaci z důvodu těhotenství jako diskriminaci na základě pohlaví, neboť nebyl nalezen vhodný protějšek. Jak konstatuje Sandra Fredman, ve starších případech proto bylo často rozhodováno, že vzhledem k neexistenci vhodného mužského komparátora k těhotné ženě bude těhotenství prostě vyjmuto z ochrany v rámci legislativy o diskriminaci na základě pohlaví.⁹⁴ Výsledkem bylo zamítání stížností od žen, které byly propuštěny nebo utrpěly jinou újmu na základě svého těhotenství. U pozdějších případů byly soudy ochotny za vhodnou referenční osobu považovat nemocného muže, neboť ten je podobně jako těhotná žena určitým způsobem omezen ve své pracovní schopnosti a po určitou dobu je nepřítomen na pracovišti. Až když byl ESD schopen překročit myšlenku rovnosti jako konzistentnosti, uznal nevhodnost srovnávacího přístupu a označil těhotenství za jedinečný stav, čímž vyloučil srovnání s nemocným mužem. Stalo se tak v sérii případů, které nyní blíže rozeberu.

V prvním případě se jednalo o těhotnou paní Dekker⁹⁵, která žádala o místo instruktorky ve výcvikovém středisku. Ačkoli byla výborem, který se žádostmi zabýval, označena za nejvhodnější kandidátku, řídicí orgán ji odmítl obsadit. Své rozhodnutí odůvodnil finančními ztrátami, které by zaměstnavatel utrpěl během trvání mateřské dovolené paní Dekker. Soud došel k závěru, že nelze odmítnout obsadit ženu na pracovní místo, ačkoli by jinak splňovala veškeré požadavky na uchazeče kladené, jen proto, že je těhotná. Takové jednání znamená přímou diskriminaci na základě pohlaví, poněvadž pouze ženy lze odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství. Tuto diskriminaci nelze odůvodnit výše uvedenými negativními ekonomickými dopady na zaměstnavatele.

Zaměstnavatel též argumentoval, že do výběrového řízení se nepřihlásili žádní uchazeči mužského pohlaví. Soud odpověděl, že spočívá-li důvod odmítnutí zaměstnat ženu v tom, že je těhotná, je takové rozhodnutí přímo spojeno s pohlavím uchazeče.

⁹⁴ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, str. 96

⁹⁵ Rozsudek ESD ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990

Fakt, že mezi kandidátkami nebyl žádný muž, tak není pro posouzení situace relevantní.⁹⁶

V případě Hertz⁹⁷ se ESD zabýval otázkou nemoci, která je důsledkem těhotenství nebo šestinedělí. Pokladní paní Hertz byla propuštěna společností Aldi pro časté absence; na nemocenské strávila hodně času jak během rizikového těhotenství, tak i později (po uplynutí mateřské dovolené) v důsledku nemoci související s jejím těhotenstvím a šestinedělím. ESD zde překvapivě rozhodl poněkud jinak než ve věci Dekker. Rozlišuje totiž případ propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství a šestinedělí, které by zakládalo zakázanou diskriminaci na základě pohlaví, od případu propuštění zaměstnankyně kvůli opakované nemoci, která byla důsledkem těhotenství a šestinedělí. Směrnice o rovném zacházení se nevztahuje na nemoci, ač spojené s těhotenstvím, které se objeví až po uplynutí mateřské dovolené. Propuštění z těchto důvodů tudíž nezakládá diskriminaci na základě pohlaví.⁹⁸

Ve věci Webb⁹⁹ ESD judikoval, že pracovní poměr na dobu neurčitou nelze legitimně ukončit s těhotnou zaměstnankyní proto, že nemůže pouze dočasně vykonávat práce, na něž byla přijata. Jednalo se o zaměstnankyni paní Webb, která byla přijata pro zvláštní účel, jako náhrada za jinou pracovníci, která odcházela na mateřskou dovolenou. Nicméně krátce po podepsání pracovní smlouvy paní Webb zjistila, že je sama těhotná, a v důsledku toho byla propuštěna. ESD prohlásil, že ochrana udělená ženě během těhotenství a po porodu nemůže záviset na tom, zda je její přítomnost pro řádný běh podniku, v němž je zaměstnána, nezbytný. Takový výklad by potíral smysl příslušných ustanovení směrnic o rovném zacházení s muži a ženami.¹⁰⁰

⁹⁶ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 79

⁹⁷ Rozsudek ESD ve věci Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund acting on behalf of Birthe Vibeke Hertz v. Dansk Arbejdsgiverforening acting on behalf of Aldi (C-179/88) ze dne 8. listopadu 1990

⁹⁸ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 83

⁹⁹ Rozsudek ESD ve věci Webb v. EMO Air Cargo (C-32/93) ze dne 14. července 1994

¹⁰⁰ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 122

K faktu, že je žena těhotná, nelze přihlížet nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale kdykoli během trvání pracovního poměru, viz např. rozsudek ESD ve věci Busch.¹⁰¹ Zaměstnavatel podle tohoto rozhodnutí nesmí odmítnout ženě předčasný návrat do práce (z rodičovské dovolené) proto, že je opět těhotná. Jelikož těhotenství není relevantní skutečností, nemá žena povinnost zaměstnavatele o svém stavu informovat. V této souvislosti lze upozornit na úpravu obsaženou v zákoně o zaměstnanosti, podle které nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.¹⁰² Těhotenství a mateřství mezi tyto informace nesporně patří, ačkoli bude samozřejmě na zaměstnavateli, nakolik bude schopen požadování takových informací odůvodnit svou potřebou, např. kvůli vysílání na pracovní cesty atd.

Závěrem bych k tomuto ráda podotkla, že podle návrhu antidiskriminačního zákona se za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje nejen diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství, nýbrž i diskriminace z důvodu otcovství.¹⁰³ Tuto formulaci lze považovat za projev tendence poslední doby klást důraz na rodičovství jako takové; otcům se začíná přisuzovat stále větší odpovědnost, a tudíž i práva při péči o děti. V této souvislosti lze upozornit na judikát ESD ve věci Griesmar.¹⁰⁴ Francouzské právo přiznávalo ženám – matkám za vychované dítě při odchodu do důchodu určitý příspěvek. Takové ustanovení podle ESD znamená porušení principu rovného zacházení, neboť vylučuje z nároku na příspěvek otce, přestože prokazatelně vychovávali dítě. Při výchově dítěte se žena a muž nacházejí ve srovnatelné situaci.

Obdobným problémem se zabýval Ústavní soud ČR (dále jen „ÚS ČR“) ve svém nálezu z roku 2006¹⁰⁵, v němž vyslovil protiústavnost úpravy, podle které se muž pro

¹⁰¹ Rozsudek ESD ve věci Wiebke Busch v. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG (C-320/01) ze dne 27. února 2003

¹⁰² § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)

¹⁰³ § 2 odst. 4 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

¹⁰⁴ Rozsudek ESD ve věci Joseph Griesmar v. Ministre de l'Économie, des Finances et de (C-366/99) ze dne 29. listopadu 2001

¹⁰⁵ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006 (publikován pod č. 405/2006 Sb.)

účely důchodového pojištění považuje za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let, jen pokud podal přihlášku k účasti na pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě. Naopak u ženy se tato situace předpokládala, a žádnou přihlášku proto podávat nemusela. Úprava se snažila zjednodušit procesní postup v případě, kdy nárok uplatňují ženy, přičemž vycházela z tradičního modelu uplatňovaného v ČR, kdy o malé děti v drtivé většině případů pečují matky. Otázkou však je, nakolik pouze upevňovala tento ve společnosti zakořeněný mechanismus a stereotyp. Vždyť k péči o dítě přece slouží „rodičovská dovolená“, které mohou využít oba rodiče.

3.5 Výjimky ze zásady rovného zacházení

Princip zákazu diskriminace samozřejmě nemůže platit absolutně. V zásadě existují tři okruhy výjimek ze zásady rovného zacházení, kterými jsou: podstatné a určující požadavky pro výkon práce, ustanovení týkající se ochrany žen (zejména pokud jde o těhotenství a mateřství) a tzv. pozitivní opatření, tedy opatření za účelem zajištění úplné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami. Nyní se na jednotlivé výjimky podívám blíže.

3.5.1 Podstatné a určující profesní požadavky

Podle původní směrnice o zavedení zásady rovného zacházení „členské státy mohou stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený.“¹⁰⁶ Nová směrnice vymezuje tuto výjimku shodně.¹⁰⁷ Obdobné ustanovení obsahuje i zákoník práce¹⁰⁸, zákon o zaměstnanosti¹⁰⁹ a návrh antidiskriminačního zákona¹¹⁰.

¹⁰⁶ Čl. 2 odst. 6 směrnice č. 76/207/EHS (ve znění směrnice č. 2002/73/ES)

¹⁰⁷ Čl. 14 odst. 2 směrnice č. 2006/54/ES

¹⁰⁸ § 16 odst. 3 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

¹⁰⁹ § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)

Např. je legitimní pro předvádění dámského prádla dát přednost ženě nebo při obsazování mužské role v divadelní hře vybrat muže. Při uplatňování této výjimky je však třeba vycházet ze zásady přiměřenosti, přičemž musí být aplikována jen v rozsahu, v němž je to skutečně nezbytné pro dosažení sledovaného cíle.

K aplikaci této výjimky se též zhusta vyjadřoval ESD, který opakovaně judikoval, že je nutno ji vykládat restriktivně, v souladu s principem proporcionality.

V případě Johnston¹¹¹ se jednalo o vyloučení policistek z práce ve zbrani při potlačování násilných nepokojů v Severním Irsku. ESD rozhodl, že členský stát může s ohledem na požadavek veřejné bezpečnosti omezit obecný výkon policejní služby pouze na muže ozbrojené střelnými zbraněmi. V situaci vážných vnitřních nepokojů by mohlo nošení zbraní ženami vytvořit nebezpečí jejich zabití, tudíž by mohlo být v rozporu s požadavkem veřejného pořádku. Soud ale nijak nevysvětlil, proč by nebezpečí zabití mělo být pro ženy větší než pro muže.¹¹²

Ovšem i zde je nutno dbát hlediska proporcionality. Znevýhodňující postup musí být náležitě ospravedlněn a aplikován jen tehdy, nelze-li výsledku dosáhnout jiným způsobem. Zásada přiměřenosti vyžaduje, aby výjimky zůstaly v mezích toho, co je vhodné a nutné pro dosažení sledovaného účelu, a vyžaduje, aby zásada rovnosti zacházení byla v co největší míře sladěna s požadavkem veřejné bezpečnosti.¹¹³

O čtrnáct let později v případě Kreil¹¹⁴ ESD projevil poněkud více pochopení pro ženy v tzv. mužských povoláních. Jednalo se o vyloučení žen z přístupu k zaměstnání v armádě; přípustná zůstala jen služba žen v záchranné službě a v armádní kapele. ESD konstatoval, že takový zákaz svým rozsahem pokrývá převážnou většinu

¹¹⁰ § 6 odst. 3 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

¹¹¹ Rozsudek ESD ve věci Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (C-222/84) ze dne 15. května 1986

¹¹² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 234

¹¹³ Zunt, T. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, str. 20

¹¹⁴ Rozsudek ESD ve věci Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland (C-285/98) ze dne 11. ledna 2000

vojenských profesí, kdežto výjimky ze zásady rovného zacházení se mají dotýkat jen některých zvláštních činností. Plné vyloučení žen z armády je podle něj tedy nepřijatelné.

Na druhé straně lze upozornit na případ rozhodnutí ve věci Komise vs. Spojené království Velké Británie a Severního Irsku¹¹⁵, kdy se žalované straně podařilo obhájit vnitrostátní výjimku ze zákazu diskriminace pro profesi porodních asistentek. Britská vláda argumentovala tím, že se jedná o profesi tradičně vykonávanou ženami a zároveň o oblast, kde je nutno dbát na citlivost pacientek. Zároveň přislíbila pravidelně monitorovat nutnost a oprávněnost této exempce.

3.5.2 Ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství

Druhou významnou výjimkou je zvýšená ochrana žen, zejména v těhotenství a mateřství. Důsledné uplatňování principu rovného zacházení by v tomto případě vedlo k přílišné tvrdosti. Ovšem tato zvýšená ochrana může ženy v konečném efektu znevýhodňovat, neboť jim zapovídá přístup k některým povoláním a činnostem a zároveň z nich činí neatraktivní uchazeče na trhu práce. Paradoxně se ustanovení, která původně měla zajistit právo žen na práci a jejich zvýšenou ochranu, stávají skrytým důvodem pro jejich nepřijetí do pracovního poměru a z žen činí „oběti jejich vlastní ochrany“.¹¹⁶

Směrnice č. 2006/54/ES ve svém úvodu uvádí, že vzhledem k tomu, že Soudní dvůr uznal, že je s ohledem na zásadu rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti, nejsou touto směrnicí dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.¹¹⁷ Zvláště pak upravuje návrat z mateřské dovolené, kdy má žena nárok vrátit se na stejné nebo

¹¹⁵ Rozsudek ESD ve věci Commission v. United Kingdom (165/82) ze dne 8. listopadu 1983

¹¹⁶ Oakley, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál 2000, str. 150

¹¹⁷ Zejména směrnice 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; směrnice č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE,CEEP a EKOS

rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.¹¹⁸

Ustanovení na ochranu žen jsou v zákoníku práce obsažena v § 238 a následujících ustanoveních. Zde došlo oproti původnímu zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) ke značnému posunu. Dříve byla ženám zapovězena práce „která je pro ně fyzicky nepřiměřená nebo škodí jejich organismu, zejména práce, která ohrožuje jejich mateřské poslání“.¹¹⁹ Ministerstvo zdravotnictví pak mělo zmocnění vyhláškou stanovit seznam prací a pracovišť, která byla zakázána všem ženám.

V souvislosti s připravovaným vstupem do EU však bylo nutno zvážit, zda zákazy některých prací pro ženy nepředstavují překážku svobodného přístupu k povolání. Zároveň bylo nutno zabezpečit (vzhledem ke směrnici č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic, pracovnic krátce po porodu nebo kojících pracovnic), aby byl upraven zákaz určitých prací pouze pro vymezené skupiny žen.

V důsledku toho bylo zmocnění Ministerstva zdravotnictví zúženo jen na vydání seznamu prací a pracovišť zakázaných těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Stalo se tak zákonem č. 155/2001 Sb. Formulace prací zakázaných ženám byla změněna tak, že ženy napříště nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství.¹²⁰ V novém zákoníku práce se tato formulace nachází v ustanovení § 238 odst. 2 věta první.

V právní úpravě přesto přetrvává zákaz zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol s přesně stanovenými výjimkami.¹²¹ Ovšem v ustanovení o účinnosti zákoníku práce se dočteme, že příslušné ustanovení pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy MOP č. 45 o zaměstnávání

¹¹⁸ Čl. 15 směrnice č. 2006/54

¹¹⁹ § 150 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.) ve znění platném do 1. ledna 2005

¹²⁰ § 150 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.) ve znění platném od 1. ledna 2005

¹²¹ § 238 odst. 1 zákoníku práce (zákon č. 262/2006)

žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů z roku 1935. Neočekávají se ovšem výraznější dopady zrušení zákazu práce žen v podzemí na trh práce.¹²²

Podobný vývoj nastal ohledně noční práce žen. Ta byla ženám (až na výjimečné případy) zakázána již od roku 1918 v rámci zlepšování jejich pracovních podmínek a bezpečnosti při práci. Zákoník práce z roku 1965 stanovoval v § 152 absolutní zákaz noční práce žen mladších 18 let. Ženy starší 18 let mohly konat práci v noci pouze tehdy, dal-li k tomu předchozí souhlas příslušný odborový orgán. Zákonem č. 74/1994 Sb. byl ovšem zákaz noční práce žen ze zákoníku práce vypuštěn, neboť byl považován za nepřiměřené omezení z důvodu pohlaví.¹²³ Zajisté je vhodné podotknout, že jedná-li se o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, nebo zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci, je na ní, aby se rozhodla, zda ve vykonávání takové práce bude pokračovat. Požádá-li zaměstnavatele o převedení na jinou práci, je tento povinen její žádosti vyhovět.¹²⁴

Problematikou noční práce se ESD zabýval v rozhodnutí Stoeckel¹²⁵. ESD potvrdil, že rizika, kterým jsou ženy vystaveny při práci v noci, se neodlišují od rizik, kterým jsou vystaveni muži. Paušální zákaz noční práce žen tudíž není ospravedlnitelný, pokud je mužům noční práce povolena.

Závěrem lze shrnout, že ochranná ustanovení, která byla původně zamýšlena ve prospěch žen, začala být postupně vnímána jako překážka jejich uplatnění na trhu práce a svobodné volby povolání. Proto je v legislativě poslední doby patrný trend chránit ženy pouze v souvislosti s jejich mateřskou rolí, nikoliv jim zakazovat práce, které jsou nevhodné pro ženy „jako takové“.

¹²² Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. 1. vydání. Praha: VOX a. s., 2008, str. 115-116

¹²³ Tamtéž, str. 118

¹²⁴ § 41 odst. 1 písm. g) zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

¹²⁵ Rozsudek ESD ve věci Criminal proceedings against Alfred Stoeckel (C-345/1989) ze dne 25. července 1991

3.5.3 Pozitivní opatření

Třetí skupinou výjimek ze zásady rovného zacházení jsou tzv. pozitivní opatření. Této problematice se věnuji již v kapitole pojednávající o fenoménu rovnosti. Nyní se budu zabývat zejména aktuální judikaturou ESD k pozitivním opatřením.

V komunitárním právu nalezneme úpravu pozitivních opatření ve směrnici o zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami; nová směrnice v tomto ohledu používá označení „pozitivní kroky“.¹²⁶ Odkazuje na definici obsaženou v čl. 141 odst. 4 Smlouvy o založení ES, který hovoří o „opatřeních poskytujících zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře“. Toto ustanovení nemá ovšem (na rozdíl od odst. 1 příslušného článku) přímý účinek, neboť se jedná o dispozitivní ustanovení. Členské státy mají pouze možnost, nikoliv povinnost přijmout odpovídající legislativu. Zaměstnavatelé mohou tudíž k pozitivním opatřením přistoupit pouze na základě práva členského státu, nikoliv na základě Smlouvy o založení ES samotné.¹²⁷

ESD se tématem pozitivních opatření zabýval v celé řadě judikátů. Po jejich prostudování lze shrnout, že opatření ve prospěch ženského pohlaví nemohou garantovat absolutní a bezpodmínečnou přednost ženě, nýbrž musí být ponechána možnost určitého srovnání, objektivního posouzení mužů a žen na základě nediskriminačních kritérií. Pokud budou oba uchazeči stejně kvalifikováni, bude dána přednost ženě. Např. v případě Marschall¹²⁸ podle ESD automatická přednost vylučovala klauzule o výjimkách z pravidla (tzv. Öffnungsklausel). Při funkčním postupu byla dávana přednost ženským kandidátkám, v případě stejných schopností a profesionálních zkušeností, jen pokud zvláštní individuální důvody na straně mužského uchazeče nepřevážily v jeho prospěch.¹²⁹ To, že muž a žena mají stejnou

¹²⁶ Čl. 3 směrnice č. 2006/54/ES

¹²⁷ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

¹²⁸ Rozsudek ESD ve věci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997

¹²⁹ MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 151

kvalifikaci, totiž neznamená, že mají i rovnou šanci na získání zaměstnání, jelikož zaměstnavatelé mají tendenci zaměstnávat, respektive povyšovat spíše muže, a to zejména kvůli stereotypům a předsudkům, které ve společnosti působí. Zatímco žena je vnímána spíše jako manželka a matka, která bude z důvodu péče o rodinu méně přizpůsobivá pracovní době a často nepřítomna v práci, u muže bývá zohledňován fakt, že je považován za hlavu a živitele rodiny.

V případě Abrahamsson¹³⁰ byl předmětem předběžné otázky švédský předpis, který umožňoval státním vzdělávacím institucím, aby na pozici profesorů přijaly ženy, mají-li dostatečnou kvalifikaci, a to i v případě, že jejich kvalifikace je nižší než u uchazeče opačného pohlaví, pokud ovšem rozdíl mezi kandidáty není takový, že jmenovat za takových okolností ženu by znamenalo „porušení zásady objektivit při jmenování“. Pro profesorky bylo takto rezervováno 30 míst. Švédská vláda se snažila touto formou preferencí zvýšit počet profesorek na vysokých školách. ESD vyslovil neslučitelnost pozitivního opatření s komunitárním právem, neboť porušuje zásadu rovnocennosti kandidátů a zakládá systém absolutní a bezpodmínečné preference. Generální advokát Saggio dokonce ve svém stanovisku mluví o vytvoření jakéhosi „fondu pracovních míst pro ženy“, což zcela znehodnocuje zásadu spravedlivého výběru kandidátů, jelikož hodnocení by již nespočívalo ve srovnání různých uchazečů, ale omezilo by se na kontrolu, zda privilegovaný kandidát splňuje požadavky daného povolání.¹³¹

Zajímavý je i případ Lommers.¹³² ESD v něm řešil otázku, zda je diskriminační postup holandského Ministerstva zemědělství, které odmítlo žádost o umístění dítěte zaměstnance mužského pohlaví do závodních jeslí s tím, že jsou vyhrazeny dětem zaměstnankyň. Toto opatření mělo zvýšit zastoupení žen ve vyšších funkcích, přičemž Ministerstvo nedisponovalo dostatečnými prostředky, aby mohlo závodní péči zpřístupnit pro všechny děti. ESD neshledal dané opatření rozporným s právem ES,

¹³⁰ Rozsudek ESD ve věci Katarina Abrahamsson und Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist (C-407/98) ze dne 6. července 2000

¹³¹ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

¹³² Rozsudek ESD ve věci H. Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (C-476/99) ze dne 19. března 2002

neboť vyhovuje testu přiměřenosti a zároveň je zde tzv. Öffnungsklausel – v případě nouze (např. vychovává-li dítě otec sám) mají děti zaměstnanců mužského pohlaví přístup do jeslí za stejných podmínek jako děti zaměstnankyň. Otázkou však zůstává, nakolik toto opatření sledující zvýhodnění žen ve skutečnosti utužuje stereotypní představy o tradičním rozdělení rolí muže a ženy ve společnosti.¹³³

Podmínky, které musí pozitivní opatření splňovat, se snažil vymezit generální advokát ESD Maduro ve svém stanovisku k případu Briheche¹³⁴. Jednalo se o francouzskou právní úpravu, která stanovila, že maximální věková hranice 45 let pro přístup k zaměstnání ve veřejném sektoru se nevztahuje na znovu neprovdané vdovy, vdovci byli ovšem z výběrových řízení vyloučeni. Pan Briheche, osmačtyřicetiletý vdovec, se cítil tímto opatřením znevýhodněn a podal žalobu.

Generální advokát Maduro konstatoval, že vnitrostátní opatření musí být zaměřeno na zjednání nápravy stávající nevyvážené situace mezi muži a ženami, přičemž tato nevyváženost musí být nejprve prokázána. Dále bude ESD ověřovat pravděpodobnost, že postup opravdu povede k nápravě konkrétní situace. Přijaté opatření by též mělo v co nejvyšší míře vyhovovat zásadě rovného zacházení. V daném případě nebylo podle generálního advokáta Madura prokázáno, že opatření směřuje ke korekci nedostatečného zastoupení žen, není proto možné jej pokládat za slučitelné se směrnicí o rovném zacházení. ESD se v rozsudku ztotožnil se stanoviskem generálního advokáta a opatření prohlásil za odporující zásadě rovného zacházení, a tudíž neslučitelné s komunitárním právem.¹³⁵

¹³³ Havelková, B.: Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

¹³⁴ Rozsudek ESD ve věci Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice (C-319/03) ze dne 30. září 2004

¹³⁵ Havelková, B.: Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

4 MEZINÁRODNĚPRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

Výklad o rovném zacházení s muži a ženami by nebyl úplný bez exkurzu do mezinárodněprávní úpravy této problematiky. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace patří mezi základní pilíře, na nichž stojí moderní demokracie, proto jistě nepřekvapí, že jej upravuje řada světových lidskoprávních dokumentů. Základní lidská práva mají náležet všem lidem bez rozdílu pohlaví, rasy, jazyka, národnosti, náboženství či politického smýšlení.

4.1 Organizace spojených národů

Bezpochyby nejvýznamnější mezinárodní organizací, která se již záhy po skončení 2. světové války začala zabývat lidskými právy a jejich zajištěním všem lidem na základě rovných podmínek, je OSN. Celou první podkapitolu této části proto věnuji tomuto seskupení a smlouvám jím přijatým. Mezi nimi zaujímá významné místo zejména Charta OSN, Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Práva žen pak zvláště upravuje Úmluva o politických právech žena a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (tzv. Úmluva CEDAW).

4.1.1 Charta OSN (1945)

Na hrůzy 2. světové války, krvavého konfliktu, v němž byla pošlapána a zneuctěna základní lidská práva, reagovalo mezinárodní společenství založením organizace, která měla sjednotit otřesený svět a zajistit ochranu fundamentálních hodnot, mezi něž bezesporu patří i důstojnost a rovnost všech lidí. Zakládající statut OSN z roku 1945, Charta OSN, mluví proto již ve své preambuli o odhodlání „prohlásiti znova svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a národů velikých i malých.“ Za jeden ze zásadních cílů Spojených národů pak označuje „posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu plemene, pohlaví, jazyka nebo náboženství.“¹³⁶

¹³⁶ Čl. 1 odst. 3 Charty OSN

O úctě k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu plemene, pohlaví, jazyka nebo náboženství mluví Charta OSN též ve svém článku 55. V tomto smyslu pak lze zákaz diskriminace na základě uvedených důvodů považovat za jeden ze základních kamenů OSN.

4.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv (1948)

Generální shromáždění OSN přijalo dne 10. prosince 1948 nezávazný katalog lidských práv nazvaný Všeobecná deklarace lidských práv (dále jen „VDLP“). Ač byla VDLP přijata pouze jako politický dokument bez právní závaznosti, působila vždy zejména svou morální silou a stala se filozofickým východiskem pro řadu mezinárodních úmluv a doporučení.¹³⁷

Ve své preambuli odkazuje VDLP na Chartu OSN a principy v ní formulované, mimo jiné i víru v rovnost žen a mužů. Dále konstatuje, že všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv a že každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví a dalších diskriminačních důvodů. Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.¹³⁸ Již v tomto dokumentu lze pozorovat odsouzení nezákonného rozlišování, včetně jakéhokoli podněcování k němu. Každý má právo na ochranu před takovým zacházením na základě stejných podmínek.

Článek 16 zakotvuje rovnost mužů a žen v manželství a v rodině; jak bylo řečeno již výše, i v této oblasti byly ženy dlouho podrobeny nerovnoprávnému zacházení.

Pro oblast odměňování je pak důležité prohlášení, že každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.¹³⁹ Zásada stejné odměny za stejnou práci, respektive práci stejné hodnoty se později stala i jedním z prvních požadavků v oblasti rovného zacházení upravených v právu ES (viz dále).

¹³⁷ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 24

¹³⁸ Čl. 1, 2 a 7 VDLP

¹³⁹ Čl. 23 odst. 2 VDLP

4.1.3 Mezinárodní pakty o lidských právech (1966)

Závazná úprava lidských práv na mezinárodněprávní úrovni byla přijata až v roce 1966 ve formě Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech zavazuje všechny smluvní strany respektovat práva v něm uznaná 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. Podobně Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zavazuje všechny státy, které jsou smluvními stranami, aby zaručily uskutečňování práv v něm formulovaných bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.¹⁴⁰ Oba Pakty pak zavazují smluvní strany zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech práv v nich uvedených.¹⁴¹ Stejně jako VDLP obsahuje Pakt o občanských a politických právech ustanovení o rovnosti všech lidí před zákonem a jejich právu na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zároveň vyzývá k zakotvení zákazu jakékoliv diskriminace zákonem a zaručení stejné a účinné ochrany proti diskriminaci všem osobám.¹⁴²

Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech pak zvláště zakotvuje právo každého na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, zejména spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci a stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti.¹⁴³ K tomu bych ráda podotkla, že kritérium

¹⁴⁰ Čl. 2 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech; čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

¹⁴¹ Čl. 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech; čl. 3 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

¹⁴² Čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

¹⁴³ Čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

délky praxe může neutrálně vypadat pouze zdánlivě, jak jsme si ukázali výše na několika judikátech ESD. Ženy totiž zejména v důsledku svých povinností k dětem a rodině často přerušují kariéru, proto většinou „nestihnou“ odpracovat tolik let jako muži.

4.1.4 Úmluva o politických právech žen (1953)

Prvním dokumentem OSN zaměřujícím se výhradně na lidská práva žen se stala Úmluva o politických právech žen, která vešla v platnost v roce 1953. Úmluva vyslovuje požadavek zrovnoprávnění mužů a žen při požívání a výkonu politických práv a zavazuje smluvní státy přiznat ženám volební právo (aktivní i pasivní) a právo zastávat veřejný úřad za stejných podmínek jako muži a bez jakékoliv diskriminace.

4.1.5 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979)

Nejvýznamnější listinou na poli boje s diskriminací žen se stala Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen „Úmluva CEDAW“) přijatá v roce 1979. Jedná se o nejrozsáhlejší dohodu týkající se práv žen, kterou ratifikovalo více než 90 % států světa, mezi nimi i ČR. Úmluva CEDAW se odvolává na prohlášení o rovnosti mužů a žen ve VDLP a výše uvedené Mezinárodní pakty o lidských právech; konstatuje, že bez ohledu na jejich přijetí stále dochází k rozsáhlé diskriminaci žen. Připomíná, že diskriminace žen porušuje zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti, je překážkou pro účast žen, na rovnoprávném základě s muži, v politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě jejich zemí, zabraňuje růstu blahobytu společnosti a rodiny a znesnadňuje plný rozvoj možností žen ve službě pro jejich zemi a pro lidstvo. Zajímavé a jistě nadčasové je zdůraznění společenského významu mateřství, které by nemělo být základem pro diskriminaci žen. Odpovědnost při výchově dětí by měla být rozdělena mezi ženy a muže rovným dílem.¹⁴⁴

Smluvní státy prohlašují, že odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách a učiní patřičná opatření k jejímu odstranění, především opatření legislativní. Oblastmi, ve kterých má být usilováno o dosažení rovnoprávnosti mužů a žen, jsou zejména sféry

¹⁴⁴ Preambule Úmluvy CEDAW (vyhláška MZV č. 62/1987 Sb.)

politického a veřejného života, vzdělání, zaměstnání, manželství a rodiny. V oblasti zaměstnání se smluvní státy zavazují přijmout příslušná opatření s cílem zajistit stejná práva mužů a žen, obzvláště právo na práci, právo na stejné příležitosti v práci včetně práva na postup a na všechny výhody zaměstnání, v neposlední řadě též právo na stejnou odměnu, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce. Za účelem odstranění diskriminace žen z důvodu těhotenství a mateřství se smluvní státy zavazují zakotvit zákaz propouštění z důvodu těhotenství nebo mateřství a zákaz diskriminace při propouštění z důvodu manželského stavu. Zároveň smluvní státy přislíbily prosazovat poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb (především zařízení péče o děti), umožňujících rodičům spojit rodinné a pracovní povinnosti. Právní předpisy provádějící příslušná opatření budou pravidelně přehodnocovány a podle potřeby revidovány.¹⁴⁵

Vládám, které Úmluvu CEDAW přijaly, náleží velká odpovědnost při podporování a uskutečňování rovnosti mužů a žen. Na pokrok při plnění Úmluvy CEDAW dohlíží Výbor pro odstranění diskriminace žen.

4.2 Mezinárodní organizace práce

Důležitým aktérem na poli sociální ochrany a ochrany před diskriminací je též Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), specializovaný orgán OSN, mezi jehož cíle patří zejména zlepšení pracovních podmínek a prosazování sociální spravedlnosti ve světě. MOP byla založena v roce 1919; národní právní řády ovlivňuje především prostřednictvím mezinárodních úmluv, které stanoví závazné minimální standardy především v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců, mzdy a sociálního zabezpečení. Úmluvy se pro členské státy stávají závaznými až jejich ratifikací.

Klíčovými jsou zejména dvě úmluvy MOP, jejichž cílem je eliminace diskriminace v zaměstnání a povolání. Jedná se o Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, vyhlášenou roku 1951, a o Úmluvu č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958. V rámci zrovnoprávnění mužů a žen v zaměstnání lze zmínit i Úmluvu č. 156 o rodinných závazcích pracovníků z roku 1981, podle které mají členské státy osobám s rodinnými závazky, které jsou

¹⁴⁵ Tamtéž čl. 11

nebo chtějí být zaměstnány, umožnit, aby tak mohly činit bez jakékoli diskriminace a pokud možno bez konfliktu mezi povinnostmi plynoucími ze zaměstnání a z rodinných závazků. To lze považovat za první krok sblížení rovných příležitostí mužů a žen jak v ekonomické, tak v rodinné sféře.¹⁴⁶

4.2.1 Úmluva č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen (1951)

Podle této úmluvy se každý členský stát zavazuje podporovat a zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování za práci stejné hodnoty, přičemž tento princip může být realizován vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo kombinací těchto různých prostředků.¹⁴⁷

Pojem „odměna“ Úmluva definuje jako 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. Tato definice se shoduje s vymezením odměny ve Smlouvě o založení ES v článku 141 odst. 2.

4.2.2 Úmluva č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (1958)

Úmluva č. 111 MOP jako první definovala diskriminaci, která podle ní zahrnuje jakékoliv „rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.“ Nicméně jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se za diskriminaci nepovažuje. Zaměstnání a povolání zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání a povolání.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 123

¹⁴⁷ Čl. 2 Úmluvy č. 100 MOP (sdělení MZV č. 450/1990 Sb.)

¹⁴⁸ Čl. 1 odst. 1 Úmluvy č. 111 MOP (sdělení MZV č. 465/1990 Sb.)

Členské státy se ratifikací Úmluvy zavazují vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem.

Zároveň mohou členské státy (po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků) stanovit, že za diskriminaci se nepovažují opatření prováděná s ohledem na zvláštní potřeby osob, které např. z důvodu příslušnosti k pohlaví vyžadují zvláštní ochranu či podporu.¹⁴⁹

4.3 Rada Evropy

Dalším mezinárodním seskupením významně ovlivňujícím oblast rovného zacházení je Rada Evropy (dále jen „RE“). Vznikla v roce 1949 jakožto mezivládní organizace, jejímž hlavním posláním je zasazování se o ochranu lidských práv a kontrolu jejich dodržování. Úmluvy RE se staly zdrojem inspirace pro řadu dokumentů práva ES. Nejvýznamnějšími úmluvami RE, které se dotýkají oblasti rovného zacházení s muži a ženami, jsou Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (dále jen „EÚOLP“) z roku 1950, Evropská sociální charta přijatá v roce 1961 a Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996.

4.3.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950)

Stěžejní úmluva RE upravuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů v článku 14, který ovšem nezaručuje nezávislé právo být nediskriminován, nýbrž právo na nediskriminaci pouze v souvislosti s užíváním práv a svobod přiznaných EÚOLP. K aplikaci článku 14 je proto nezbytné, aby předmět sporu spadal do rozsahu některého z práv zaručeného EÚOLP. Nelze tedy namítat porušení článku 14 při výkonu ekonomických nebo sociálních práv (např. práva na zaměstnání), které EÚOLP nezaručuje. Obecný zákaz diskriminace při výkonu jakýchkoli práv přiznaných zákonem stanoví Protokol č. 12 k EÚOLP, který vstoupil v platnost dne 1. dubna 2005; ČR zatím tento Protokol neratifikovala.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Tamtéž, čl. 5 odst. 2

¹⁵⁰ Pejchalová Grünwaldová, V. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Bulletin advokacie (4/2006)

Ratifikací EÚOLP přijímá členský stát pravomoc Evropské komise pro lidská práva přijímat stížnosti na porušení práva zaručených EÚOLP a Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku k výkladu a použití EÚOLP.

Za základní test diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva se považuje tzv. belgický jazykový případ¹⁵¹. Soud v něm konstatoval, že princip rovného zacházení je porušen, pokud rozlišování nemá objektivní a racionální odůvodnění nebo neexistuje přiměřený vztah proporcionality mezi užitými prostředky a sledovaným cílem.

K diskriminaci na základě pohlaví se Evropský soud pro lidská práva vyjadřoval např. v případě Abdulaziz.¹⁵² Případ se týkal britských imigračních předpisů, podle kterých nebyl manželům stěžovatelek povolen vstup na území Spojeného království za účelem pobytu. Podle platných předpisů bylo snazší pro muže usazeného ve Spojeném království získat povolení k pobytu pro jeho manželku (cizí státní příslušnici), než pro ženu získat povolení pro svého manžela (cizího státního příslušníka). Soud shledal, že jakýkoliv předpokládaný dopad imigrantů na pracovní trh nebyl dostatečně závažný, aby ospravedlnil rozdílné zacházení. Konstatoval tedy diskriminaci na základě pohlaví v rozporu s článkem 14 ve spojení s článkem 8 EÚOLP (právem na respektování soukromého a rodinného života).¹⁵³

4.3.2 Evropská sociální charta (1961)

Evropská sociální charta z roku 1961 doplňuje EÚOLP o sociální práva. Již ve své preambuli vyjadřuje Evropská sociální charta požadavek, aby užívání sociálních práv bylo zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví a jiných diskriminačních důvodů. Jako jeden ze základních principů zmiňuje zvláštní ochranu zaměstnaných žen v případě mateřství a ostatních zaměstnaných žen, pokud je to

¹⁵¹ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Belgian Linguistics v. Belgium* ze dne 23. července 1968

¹⁵² Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom* ze dne 28. května 1985

¹⁵³ Blíže viz Pejchalová Grünwaldová, V. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. *Bulletin advokacie* (4/2006)

vhodné.¹⁵⁴ V článku 4 pak zavazuje členské státy uznat právo mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Evropská sociální charta se zabývá i ochranou zaměstnaných žen – matek.¹⁵⁵

Státy, které Evropskou sociální chartu ratifikují, se musí zavázat k naplnění nejméně pěti ze základních sedmi sociálních práv (právo na práci, právo organizovat se, právo kolektivně vyjednávat, právo na sociální zabezpečení, právo na sociální a lékařskou pomoc atd.).¹⁵⁶

Dodatkovým protokolem z roku 1988 bylo do Evropské sociální charty zahrnuto právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání bez diskriminace na základě pohlaví. Smluvní státy se zavazují uznat toto právo a přijmout náležitá opatření k jeho podpoře a zajištění v oblastech přístupu k zaměstnání, ochraně proti propouštění a znovuzařazení do zaměstnání, v oblastech odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace, na poli podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování a v neposlední řadě v oblasti rozvoje kariéry včetně povýšení.¹⁵⁷

4.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta (1996)

Revidovaná Evropská sociální charta přebírá práva Evropské sociální charty a dále je rozvádí a konkretizuje.¹⁵⁸ Mezi základní neopomenutelná sociální práva bylo vtěleno právo všech pracovníků na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.¹⁵⁹

Dále stanoví, že všichni pracovníci mají nárok na důstojnost v práci. Jak bylo řečeno výše, za jednání narušující důstojnost zaměstnanců lze považovat zejména obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování. Proto se smluvní státy zavazují „propagovat uvědomění a informovanost o tom, co představuje sexuální obtěžování na

¹⁵⁴ Čl. 1 bod 8 Evropské sociální charty (sdělení MZV č. 14/2000 Sb. m. s.)

¹⁵⁵ Tamtéž, čl. 8

¹⁵⁶ Tamtéž, čl. 20

¹⁵⁷ Čl. 1 odst. 1 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě (sdělení MZV č. 15/2000 Sb. m. s.)

¹⁵⁸ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 29

¹⁵⁹ Čl. 20 Revidované Evropské sociální charty

pracovišti nebo v souvislosti s prací, propagovat prevenci proti takovému jednání a přijmout všechna vhodná opatření na ochranu pracovníků před takovým chováním“.¹⁶⁰

Důležité pro problematiku rovného zacházení v zaměstnání a povolání je též ustanovení zakotvující právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení. V zájmu zajištění ochrany těchto zaměstnanců mají smluvní státy přijmout vhodná opatření umožňující nastoupit do zaměstnání a zůstat v něm, jakož i znovu nastoupit do zaměstnání po nepřítomnosti způsobené rodinnými povinnostmi, rozvíjet a podporovat zařízení péče o děti a poskytnout možnost kterémukoliv z rodičů získat v době po skončení mateřské dovolené rodičovské volno k péči o dítě. V neposlední řadě smluvní státy též zajistí, aby povinnosti k rodině jako takové nezakládaly platný důvod pro skončení zaměstnání.¹⁶¹

¹⁶⁰ Tamtéž, čl. 26

¹⁶¹ Tamtéž, čl. 27

5 EVROPSKÁ ÚPRAVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI

Ačkoli byla ES založena prvotně s cílem ekonomické integrace v zájmu konkurenceschopnosti, bezpečnosti a stability Evropy, neorientovala se od svých počátků pouze na ekonomické cíle. Pro úspěšné ekonomické sjednocení kontinentu bylo zapotřebí též přijetí určitých minimálních sociálních opatření.

Co se týče rovného zacházení, byla ES v počátcích zaměřena pouze na zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti a z důvodu pohlaví. Princip rovnosti mužů a žen byl jako první aplikován na oblast odměňování; již v roce 1957 byla zásada stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy zakotvena do článku 119 Smlouvy o založení EHS (dále jen „Římská smlouva“). Vložení tohoto ustanovení do Římské smlouvy si prosadila Francie, která uvedenou zásadu již praktikovala a obávala se, že ve srovnání s ostatními členskými státy by mohla mít v tomto směru nevýhodu. Účel zásady rovné odměny pro muže a ženy byl tedy původně chápán v ekonomickém smyslu, tj. ve smyslu zajištění jednotných podmínek pro všechny členské státy.

Postupně se zajištění rovného zacházení s muži a ženami stalo jedním z cílů ES, ačkoli na úrovni primárního práva byl úkol ES podporovat rovné zacházení s muži a ženami zakotven až v článku 2 Smlouvy o založení ES ve znění z Amsterdamu z roku 1997 (dále jen „Amsterdamská smlouva“).

V současné době představuje rovnost mužů a žen základní hodnotu ES. Při všech svých činnostech má ES podporovat rovné zacházení s muži a ženami a v rámci všech politik zvažovat dopad připravovaných opatření na ženy a muže; mluvíme o politice tzv. gender mainstreamingu. Komise ES každoročně zpracovává zprávu Radě ES, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o pokroku v oblasti dosahování rovnosti žen a mužů. Ve zprávě za rok 2007 konstatuje, že i když nastal pokrok z hlediska kvantitativního, tj. zvýšil se podíl zaměstnanosti žen, úroveň jejich vzdělání, kvalitativní měřítka zaměstnanosti, tj. ukazatele odměňování, segregace trhu práce a přítomnosti žen na vedoucích postech nevykazují již několik let žádný pokrok. Je tedy třeba usilovat zejména o podporu kvalitativního hlediska rovnosti žen s muži.

5.1 PRIMÁRNÍ PRÁVO

5.1.1 Římská smlouva (1957)

Jak bylo řečeno výše, usilovala ES na počátku zejména o integraci ekonomickou. V zájmu vytvoření stejných podmínek pro všechny tehdejší členské státy byl do Smlouvy o založení EHS z roku 1957 včleněn článek 119 ukládající členským státům povinnost zajistit uplatnění a dodržování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. Ačkoli byl účel zásady původně chápán pouze v ekonomickém smyslu, ESD dovodil v rozsudku ve věci Defrenne¹⁶² dvojí rozměr tohoto ustanovení, tj. význam hospodářský a sociální. Jednalo se o případ letušky paní Defrenne, která se obrátila na pracovní soud v Bruselu se žalobou na náhradu škody, kterou utrpěla v důsledku toho, že letušky nedostávají stejnou odměnu za práci jako mužští příslušníci letového personálu (stewardi), ačkoli jinak konají stejné pracovní povinnosti. Pracovní soud v Bruselu předložil ESD předběžnou otázku, zda se principu zakotveného v článku 119 Smlouvy o založení EHS lze domáhat před národními soudy nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva.

ESD konstatoval, že článek 119 sleduje dvojí cíl. Zaprvé, s ohledem na odlišný stupeň vývoje sociální legislativy v jednotlivých členských státech, článek 119 usiluje o to, aby státy, které již aplikují zásadu stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy, netrpěly konkurenční nevýhodou ve srovnání se státy, které dosud neodstranily diskriminaci žen, co se týče odměňování. Zadruhé, ustanovení tvoří součást sociálních cílů Společenství, které není pouhým ekonomickým sdružením, nýbrž je současně určené k tomu, aby společnými kroky zajišťovalo společenský rozvoj a neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek jeho obyvatel.¹⁶³ Z toho ESD dovozuje, že princip rovného odměňování pro muže a ženy tvoří součást základů ES. Článek 119 je přímo aplikovatelný, tj. zaměstnanci mají právo se ho dovolávat nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva. Zakládá individuální práva, jejichž ochranu mají soudy povinnost zajistit, a to zejména v případech těch forem diskriminace, které mají svůj původ v obecně závazných právních předpisech nebo v kolektivních

¹⁶² Rozsudek ESD ve věci Defrenne v. SABENA (43/75) ze dne 8. dubna 1976

¹⁶³ Tamtéž, bod 8-10

pracovních smlouvách, stejně jako v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých či veřejných.¹⁶⁴ Článek 119 má v první řadě tzv. vertikální přímý účinek, tj. mohou se jej dovolávat soukromé osoby vůči státu, resp. jeho orgánům. Ovšem tím, že ESD stanovil, že se článek 119 vztahuje na smlouvy o odměně za práci sjednávané kolektivně i na individuální smlouvy, uznal též horizontální přímý účinek tohoto článku.¹⁶⁵

5.1.2 Amsterdamská smlouva (1997)

Důležitost zásady rovnosti a nediskriminace potvrdila Smlouva o založení ES ve znění z Amsterdamu z roku 1997 (tzv. Amsterdamská smlouva), která nabyla účinnosti dne 1. května 1999. Princip rovného zacházení s muži a ženami byl shledán natolik závažným, že byl začleněn mezi hlavní cíle a úkoly ES¹⁶⁶. Politika gender mainstreamingu pak byla zakotvena do článku 3 odstavce 2 Amsterdamské smlouvy, podle kterého „ve všech uvedených činnostech usiluje Společenství o to, aby se odstraňovaly nerovnosti, a podporuje rovné zacházení s muži a ženami“. Amsterdamská novelizace zakládající smlouvy také zmocnila Radu ES, aby jednomyslně (na návrh Komise ES a po konzultaci s Evropským parlamentem) přijímala opatření k potírání diskriminace na základě řady diskriminačních důvodů, mezi něž patří i pohlaví.¹⁶⁷

Stěžejní článek 119, upravující princip rovné odměny za stejnou práci pro muže a ženy, byl Amsterdamskou novelizací přečíslován na článek 141 a rozšířen. Odstavec 4 uvedeného článku dovoluje členským státům s ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu „zachovat nebo přijmout opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v profesní kariéře“, tedy tzv. pozitivní opatření. Ačkoli ustanovení používá neutrální označení „méně zastoupené pohlaví“, je jasné, že v rámci ES jsou nedostatečně zastoupeným pohlavím

¹⁶⁴Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 127

¹⁶⁵MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005, str. 27

¹⁶⁶ Čl. 2 Smlouvy o založení ES

¹⁶⁷ Tamtéž čl. 13

ženy; článek 141 odstavec 4 Amsterdamské smlouvy má tedy především na zřeteli zlepšení situace žen na trhu práce.¹⁶⁸

K Amsterdamské smlouvě zbývá ještě podotknout, že v článku 136 se ES otevřeně hlásí k Evropské sociální chartě (přijaté na půdě RE v roce 1961) a ke Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků z roku 1989.

5.1.3 Charta základních práv EU (2000)

V prosinci 2000 byla na zasedání ES v Nice, kromě změny zakládajících dokumentů ES, přijata Charta základních práv EU (dále jen „Charta“), která představuje nejrozsáhlejší katalog lidských práv na úrovni ES.

Již ve své preambuli deklaruje Charta, že je založena na nedílných, všeobecných hodnotách lidské důstojnosti, svobody, rovnosti a solidarity a že „přispívá k zachování a rozvíjení těchto hodnot za současného respektování rozmanitosti kultur a tradic národů Evropy...“¹⁶⁹ Těmto čtyřem základním principům odpovídá i členění Charty; další dvě kapitoly upravují práva občanů EU a právo na spravedlivý proces.

Pro naši problematiku je klíčovou kapitola III Charty. Podle té jsou si všichni lidé před zákonem rovni a každá diskriminace z jakéhokoliv důvodu, např. z důvodu pohlaví, se zakazuje.¹⁷⁰ Jak vyplývá z dikce uvedeného ustanovení, výčet diskriminačních důvodů není taxativní. Zvláště pak Charta upravuje rovnost mezi muži a ženami, která musí být zajištěna „ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměňování za ni“. Charta pamatuje i na pozitivní opatření; zásada rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována nebo přijata opatření stanovící zvláštní výhody pro nedostatečně zastoupené pohlaví.¹⁷¹

V rámci kapitoly nazvané „Solidarita“ lze zmínit též ustanovení článku 33 odstavce 2 Charty, podle něhož „v zájmu sladění rodinného a pracovního života má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu mateřství, na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte“.

¹⁶⁸ MPSV. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001, str. 6

¹⁶⁹ Preambule Charty základních práv EU

¹⁷⁰ Čl. 20 a 21 Charty základních práv EU

¹⁷¹ Tamtéž, čl. 23

Co se týče právního statutu Charty, přestože se jedná o v zásadě politický dokument, počíná se pozvolna používat např. v soudních rozhodnutích ESD nebo při hodnocení souladu legislativních návrhů Komise ES.

5.2 Sekundární právo

Konkretizaci antidiskriminačních ustanovení nalezneme ve směrnicích ES. Charakteristickým znakem směrnic jakožto právních aktů ES je, že stanoví obecně cíle, kterých musí členské státy v určité lhůtě dosáhnout. Podle Smlouvy o založení ES je směrnice „závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům“.¹⁷² Členský stát má povinnost promítnout směrnici do svého právního řádu ve stanovené lhůtě při využití místních legislativních zvyklostí.

Co se týče účinku směrnic v národním právu, judikatura ESD dovodila, že mohou mít přímý účinek za předpokladu, že uplynula lhůta k jejich transpozici a jejich ustanovení jsou dostatečně jasná a přesná. Za splnění těchto podmínek se mohou jednotlivci domáhat svých práv vyplývajících ze směrnice, ačkoli nebyla promítnuta do národního právního řádu. Přímý účinek směrnic je ovšem omezen na účinek v tzv. vertikálním smyslu, tj. ve vztahu vůči státu, nikoliv vůči soukromoprávnímu subjektu.

V zájmu uceleného výkladu o účinku směrnic je třeba zmínit i tzv. nepřímý účinek směrnic neboli povinnost eurokonformního výkladu, podle kterého mají orgány členského státu povinnost interpretovat národní právo „ve světle směrnic“, tedy v zájmu dosažení cíle jimi sledovaného, a to i bez existence přímo účinných ustanovení směrnic.

Směrnice v oblasti zákazu diskriminace jsou tzv. minimálními směrnicemi; členský stát tudíž může zachovat nebo přijmout odchýlnou právní úpravu za předpokladu, že tato je příznivější než úprava obsažená ve směrnici pro osoby, k jejichž ochraně směřuje.

¹⁷² Čl. 249 Smlouvy o založení ES

5.2.1 Směrnice č. 75/117/EHS o stejné odměně pro muže a ženy

Výše uvedená směrnice byla přijata k provedení článku 119 Smlouvy o založení EHS stanovícího povinnost členských států zajistit a dodržovat zásadu stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci. Podle článku 1 směrnice se zásada stejné odměny vztahuje nejen na „stejnou práci“, ale též na „práci, které je přiznána stejná hodnota“. Jakákoliv diskriminace na základě pohlaví musí být odstraněna ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.

Směrnice stanoví členským státům řadu povinností za účelem dosažení rovnosti v odměňování. Předně je to odstranění diskriminace vyplývající z právních a správních předpisů a povinnost uznat za neplatná, popř. změnit ustanovení kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních pracovních smluv, která odporují zásadě stejné odměny.¹⁷³ Členské státy jsou též povinny umožnit všem zaměstnancům, kteří se cítí v důsledku neuplatnění zásady stejné odměny poškozeni, domáhat se svých nároků soudní, popř. jinou cestou.¹⁷⁴ Za podanou stížnost nebo soudní žalobu pro nedodržování zásady rovného odměňování nesmí být zaměstnanec postihován.¹⁷⁵

5.2.2 Směrnice č. 76/207/ES o rovném zacházení s muži a ženami

Dne 9. února 1976 přijala Rada ES na základě článku 235 Smlouvy o založení ES (článek 308 dnešního číslování) směrnici o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, co se týče přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách, která byla v roce 2002 podstatně novelizována směrnicí č. 2002/73/ES. Touto novelou byla do věcného rozsahu směrnice zahrnuta i oblast samostatné výdělečné činnosti; článek 3 novely mluví o uplatňování zásady rovného zacházení v oblasti „přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání...“ Na tomto místě bych se ráda zastavila u vymezení pojmů „zaměstnání“ a „povolání“, které ovšem směrnice používá dosti nekonzistentně.¹⁷⁶

¹⁷³ Čl. 3 a 4 směrnice č. 75/117/EHS

¹⁷⁴ Tamtéž čl. 2

¹⁷⁵ Tamtéž čl. 5

¹⁷⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 131

Výše uvedené pojmy je třeba vykládat v širokém slova smyslu. Koncept „zaměstnání“ v komunitárním smyslu zahrnuje veškerou závislou činnost, tedy práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. „Povolání“ pak představuje výkon jakékoliv činnosti prováděný za úplatu, přičemž „zaměstnání“ představuje jakousi jeho podmnožinu. Z toho vyplývá, že pojmem „povolání“, tak jak je používán v evropských směrnících, je míněn zejména výkon samostatné výdělečné činnosti.¹⁷⁷

Směrnice zakazuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání a k samostatné výdělečné činnosti, včetně kritérií výběru a podmínek nábora bez ohledu na obor činnosti. Přijímání pracovníků se musí odehrávat na základě požadavků nediskriminačních vůči oběma pohlavím, přičemž kritéria výběru musí být aplikována na všechny uchazeče za stejných podmínek. Jak bylo uvedeno výše (v kapitole o diskriminaci a jejích formách), některé požadavky mohou být neutrální pouze zdánlivě; ve skutečnosti je může splnit výrazně méně kandidátů jednoho pohlaví, což je znakem nepřímé diskriminace.

K diskriminaci může dojít též v podmínkách postupu v zaměstnání, tj. např. případ, kdy by na vyšší funkci nebyla povýšena objektivně nejlepší kandidátka pouze z důvodu, že je žena. S tímto projevem diskriminace (který se z povahy věci uplatní pouze v oblasti zaměstnání), se ženy bohužel v praxi často setkávají. Právě ony jsou totiž často vnímány pouze jako manželky a matky, nikoliv jako osoby usilující o rozvoj své kariéry a o seberealizaci. Tento stereotyp často působí na zaměstnavatele, aby dávali (při nábore zaměstnanců nebo při povyšování) přednost mužům, v kterých vidí potenciálně atraktivnějšího zaměstnance, kteří se spíše než rodinným povinnostem budou věnovat práci. Ostatně názor, že stejná kvalifikace a schopnosti muže a ženy nejsou zárukou, že oba budou mít při přijímání do zaměstnání nebo při povyšování rovné šance, vyslovil i ESD.¹⁷⁸

Dalšími oblastmi, v nichž je diskriminace z důvodu pohlaví zakázána, je přístup a účast na odborném vzdělávání, poradenství či rekvalifikaci, podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování. Oblast rovného odměňování upravuje výše uvedená směrnice č. 75/117/EHS.

¹⁷⁷ Tamtéž, str. 144-145

¹⁷⁸ Rozsudek ESD ve věci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) ze dne 11. listopadu 1997

Po novelizaci z roku 2002 obsahuje již směrnice o rovném zacházení podrobné definice jednotlivých forem diskriminace, tj. přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, jakož i navádění k diskriminaci. Již ve svém úvodu směrnice mluví o nutnosti vymezit uvedené pojmy, které směrnice v původním znění nevysvětluje. Nutno připomenout, že podobnou vadu lze v současné době vzhledem k nepřijetí antidiskriminačního zákona vytknout i našemu právnímu řádu. V souvislosti s pojmy obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování směrnice zdůrazňuje, že se tyto nevyskytují pouze na pracovišti, ale i v souvislosti s přístupem k zaměstnání a během zaměstnání a výkonu povolání.

Směrnice ukládá členským státům řadu povinností, na prvním místě brát aktivně v úvahu cíl rovnosti mezi muži a ženami při legislativní a jiné činnosti v uvedených oblastech. Členské státy jsou povinny nejen zajistit zrušení či změnu všech právních a správních předpisů, ustanovení individuálních pracovních smluv, kolektivních smluv a vnitřních řádů odporujících zásadě rovného zacházení, ale též poskytnout postiženým osobám efektivní ochranu. Soudní nebo správní řízení směřující k dodržování zákazu diskriminace musí být dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení. Členské státy musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušování povinností vyplývajících ze směrnice. Osobě poškozené v důsledku diskriminace musí být poskytnuta náhrada přiměřená utrpěné škodě, přičemž (až na výjimky) nesmí být omezena stanovením horní hranice předem.¹⁷⁹

Směrnice se zmiňuje též o sdruženích a organizacích, které se zabývají ochranou proti diskriminaci; v zájmu zajištění efektivní ochrany diskriminovaných osob mají být tyto nevládní organizace zmocněny účastnit se řízení určených pro vymáhání plnění povinností ze směrnice jménem nebo na podporu kterékoli oběti diskriminace. Zároveň by měly mít právo zahájit takové řízení. V tomto ohledu bych ráda podotkla, že návrh antidiskriminačního zákona z roku 2007 neobsahuje žádné zvláštní žalobní právo nevládních organizací věnujících se podpoře a ochraně obětí diskriminace; tyto mohou pouze poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání, popř. též podávat správním úřadům podněty k provedení kontroly či podněty k zahájení správního řízení.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Čl. 3-6 směrnice č. 76/207/ES ve znění směrnice č. 2002/73/ES

¹⁸⁰ § 11 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

Vzhledem k tomu, že osoba, která najde odvalu a vystoupí proti diskriminaci, může být zhusta vystavena odvetnému jednání ze strany zaměstnavatele, obsahuje směrnice také tzv. zákaz pronásledování. Členské státy jsou povinny zavést do svých právních řádů nezbytná opatření na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost nebo žalobu podanou pro porušení zásady rovného zacházení.¹⁸¹

Podle nového článku 8a směrnice mají členské státy pověřit jeden nebo více subjektů podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví. Podle návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 by výše uvedenou činností byl pověřen veřejný ochránce práv.

Směrnice také upravuje odchylky od zásady rovného zacházení. První z nich představuje tzv. podstatný a určující profesní požadavek. Členské státy mohou stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.¹⁸² Ospravedlnitelným by tak např. byl požadavek na ženu - uklízečku do dámských sprch. Při aplikaci této výjimky je nicméně nutné respektovat princip přiměřenosti, ke kterému se opakovaně vyjadřoval též ESD.¹⁸³

Další výjimkou z principu rovného zacházení je ochrana žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Také toto ustanovení se mnohokrát stalo předmětem interpretační činnosti ESD, neboť ochrana žen často paradoxně vedla k jejich znevýhodňování na trhu práce a vylučování z některých profesí. Podle judikatury ESD ovšem směrnice má chránit biologické funkce ženy a také zvláštní vztah mezi matkou a jejím dítětem; uvedené ustanovení tudíž není použitelné pro účely obecné ochrany žen, nýbrž pouze k ochraně žen těhotných, kojících a žen, které jsou krátce po porodu.

O třetí výjimce, tzv. pozitivních opatřeních, bylo pojednáno výše. Směrnice v tomto ohledu odkazuje za článek 141 odstavec 4 Smlouvy o založení ES.

¹⁸¹ Čl. 7 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES

¹⁸² Tamtéž, čl. 2 odst. 6

¹⁸³ Rozsudek ESD ve věci Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (C-222/84) ze dne 15. května 1986; rozsudek ESD ve věci Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence (C-273/97) ze dne 26. října 1999; rozsudek ESD ve věci Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland (C-285/98) ze dne 11. ledna 2000

5.2.3 Směrnice Rady č. 97/80/ES o důkazním břemenu

Tato směrnice upravuje institut tzv. přesunu důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví, který v návaznosti na ni zakotvil náš zákonodárce novelou č. 30/2000 Sb. do § 133a občanského soudního řádu. Podle uvedeného ustanovení „skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví ... má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“.

Přesun důkazního břemene se ovšem týká pouze skutečností, se kterými nemůže žalobce disponovat, tj. důvodů diskriminace. K takovým informacím má přístup pouze strana žalovaná, jelikož prokázat motivaci žalované strany je z povahy věci vyloučeno. Diskriminovaná osoba ovšem není zcela zbavena povinnosti důkazní; musí předložit skutečnosti nasvědčující, že došlo k tzv. prima facie diskriminaci, tedy že byla vystavena určitému znevýhodňujícímu zacházení. Pokud tak učiní, začíná působit vyvratitelná právní domněnka, že k takovému jednání došlo z diskriminačního důvodu, tj. na základě příslušnosti k pohlaví. Poté je na žalovaném, aby prokázal, že k odlišnému zacházení došlo z legitimních pohnutek, tedy že nešlo o diskriminaci.

Princip přenesení důkazního břemene formuloval ještě před jeho legislativním vymezením ESD v případě Danfoss¹⁸⁴. Případ se týkal diskriminace v odměňování, přičemž systém individuálních příplatků ve společnosti Danfoss byl natolik neprůhledný, že jediný, kdo jej mohl vysvětlit a prokázat, že nedocházelo k diskriminaci, byla jmenovaná společnost. Pokud by důkazní břemeno nebylo přeneseno na zaměstnavatele, byly by diskriminované osoby připraveny o efektivní prostředky soudní ochrany k uplatnění zásady rovného odměňování.

Ustanovení občanského soudního řádu upravující přesun důkazního břemene se v roce 2004 stalo předmětem posuzování ÚS ČR, když Krajský soud v Ústí nad Labem podal v rámci řízení na ochranu osobnosti návrh na zrušení předmětného ustanovení. ÚS návrh zamítl; ve svém nálezu¹⁸⁵ konstatoval, že ustanovení § 133a odst. 2 občanského soudního řádu je prostředkem přiměřeným k dosažení sledovaného cíle,

¹⁸⁴ Rozsudek ESD ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss (109/88) ze dne 17. října 1989

¹⁸⁵ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006 (publikován pod č. 419/2006 Sb.)

a „bude-li aplikován ústavně konformním způsobem, bude zachována spravedlivá rovnováha mezi požadavky veřejného zájmu společnosti a požadavky ochrany individuálních základních práv“.¹⁸⁶ Důkazní břemeno neleží výlučně na straně žalované, nýbrž i strana žalující má určitou důkazní povinnost, musí totiž prokázat prima facie zásah. Ovšem požadavek, aby diskriminovaná osoba prokázala, že byla diskriminována právě z důvodu své příslušnosti k určité skupině (případ se týkal rasové diskriminace), je nesplnitelný, neboť prokázat motivaci žalované strany je z povahy věci vyloučeno.¹⁸⁷

5.2.4 Směrnice 2006/54/ES o rovném zacházení s muži a ženami

Jak je patrné z dosavadního výkladu, problematika rovného zacházení s muži a ženami se přijímáním stále nových a nových směrnic stala poměrně nepřehlednou, zároveň byla kontinuálně dotvářena judikaturou ESD. ES proto v zájmu srozumitelnosti přistoupilo ke sloučení hlavních předpisů v této oblasti do jednotného dokumentu, který by měl zpřehlednit současnou právní úpravu rovných příležitostí mužů a žen v právu ES a zohlednit i aktuální judikaturu ESD. Tímto dokumentem je 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 (přepracované znění). Členské státy byly povinny uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 15. srpna 2008, přičemž lhůtu mohou prodloužit o jeden rok, pokud je to nezbytné v zájmu zohlednění zvláštních obtíží.¹⁸⁸ Staré směrnice, které sloužily jako podklad pro přepracované znění¹⁸⁹, pozbudou platnosti až 15. srpna 2009, do té doby tedy mohou vyvolávat účinky samy o sobě.

Přepracované znění sjednocuje úpravu rovného zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k zaměstnání a k odbornému vzdělávání, v oblasti postupu v zaměstnání, pracovních podmínek, včetně odměňování, a též v oblasti systémů sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice ve shodě s původním zněním definuje

¹⁸⁶ Tamtéž, odst. 85

¹⁸⁷ Tamtéž, odst. 73

¹⁸⁸ Čl. 33 směrnice č. 2006/54/ES

¹⁸⁹ Směrnice č. 75/117/EHS; 76/207/EHS; 2002/73/ES; 97/80/ES; 86/378/EHS a 96/97/ES

jednotlivé formy diskriminace, pojem „odměny“ pro účely rovného odměňování a pojem „systémů sociálního zabezpečení pracovníků“. Do rámce diskriminace zahrnuje obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci na základě pohlaví a jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím a mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice č. 92/85/EHS, jejíž ustanovení nejsou přepracovaným zněním dotčena.

Co se týče výjimek ze zásady rovného zacházení, přepracované znění je upravuje obdobně jako původní směrnice. Prvním případem je požadavek pohlaví u takových profesních činností, které vyžadují zaměstnání osoby určitého pohlaví z důvodu své povahy nebo okolností, za jakých jsou vykonávány, za předpokladu, že sledovaný cíl je oprávněný a v souladu se zásadou proporcionality.¹⁹⁰ Druhým případem jsou ustanovení na ochranu žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím; směrnice ve svém úvodu odkazuje na judikaturu ESD, který uznal, že je „legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti“. Zvláště směrnice upravuje návrat ženy z mateřské dovolené, po které má zaměstnankyně nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, stejně jako má právo na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, ke kterému došlo v její nepřítomnosti.¹⁹¹

Za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi mohou členské státy zachovat nebo přijmout „pozitivní kroky“, tj. opatření ve smyslu článku 141 odstavce 4 Smlouvy o založení ES.¹⁹²

Směrnice upravuje i problematiku rovného odměňování za stejnou práci nebo práci, které je přiznána stejná hodnota. Musí být odstraněna přímá i nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Systém klasifikace prací musí být založen na stejných kritériích pro muže i ženy a sestaven tak, aby vyloučil jakoukoliv diskriminaci. Jak jsme si ukázali výše při výkladu o nepřímé diskriminaci, některá kritéria (např. mobility či výsluhy let),

¹⁹⁰ Čl. 14 odst. 2 směrnice č. 2006/54/ES

¹⁹¹ Tamtéž, čl. 15

¹⁹² Tamtéž, čl. 3

ač budou aplikována stejným způsobem na muže a ženy, mohou poškodit ženy, jelikož jsou to právě ony, které často přebírají zodpovědnost za péči o domácnost a rodinu, což jim zabraňuje věnovat veškerý svůj čas práci a kariéře.¹⁹³ Zároveň směrnice konstatuje, že Soudní dvůr shledal, že za jistých okolností se zásada stejné odměny neomezuje pouze na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele. Ovšem musí zde být možno identifikovat jeden „zdroj“ nerovného zacházení, který lze posléze činit odpovědným za nerovné zacházení.¹⁹⁴

V hlavě III nazvané „Horizontální ustanovení“ pak přepracované znění upravuje ochranu práv zajištěných směrnicí. Členské státy mají povinnost zajistit, aby soudní řízení na ochranu před diskriminací byla přístupná všem postiženým osobám, i když vztahy, ve kterých mělo k diskriminaci dojít, již skončily. Náhrada utrpěné škody musí být přiměřená a nesmí být předem omezena horním limitem, vyjma případu, kdy jedinou újmou utrpěnou žadatelem v důsledku diskriminace je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání. Členské státy přijmou vhodná opatření pro ochranu zaměstnanců, včetně jejich zástupců a osob, které vystoupily na jejich podporu, před nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které představuje odvetnou reakci na podanou stížnost či soudní žalobu.¹⁹⁵ Členské státy jsou povinny zakotvit zásadu přesunu důkazního břemene.

Závěrem bych ráda podotkla, že uvedená směrnice představuje tzv. minimální úpravu. Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která poskytují vyšší ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice. Zároveň provedení této směrnice není za žádných okolností důvodem pro snížení úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se směrnice vztahuje.¹⁹⁶

¹⁹³ Rozsudek ESD ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss (109/88) ze dne 17. října 1989; rozsudek ve věci Nimz v. Freie Hansestadt Hamburg (C-184/89) ze dne 7. února 1991; rozsudek ESD ve věci Cadman v. Health & Safety Executive (C-17/05) ze dne 3. října 2006

¹⁹⁴ Rozsudek ESD ve věci Lawrence and others v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group, Mitie Secure Services Ltd (C-320/00) ze dne 17. září 2002; rozsudek ESD ve věci Allonby v. Accrington & Rossendale College (C-256/01) ze dne 13. ledna 2004

¹⁹⁵ Čl. 24 směrnice č. 2006/54/ES

¹⁹⁶ Tamtéž, čl. 27

5.3 Judikatura ESD

V rámci výkladu o pramenech práva ES nelze opomenout judikaturu ESD, která podstatným způsobem dotváří primární i sekundární komunitární právo. Většina judikátů ESD v oblasti diskriminace byla odpovědí na předběžné otázky národních soudů podle článku 234 Smlouvy o založení ES. Podle něj má ESD pravomoc vykládat jak zakládající smlouvy, tak akty orgánů ES. Takový výklad je pro soudy členských států závazný.

Vzhledem k novosti antidiskriminačních ustanovení v českém právním řádu a z ní pramenícímu nedostatku judikatury v oblasti rovného zacházení s muži a ženami slouží rozhodovací praxe ESD jako významný zdroj poznání antidiskriminačního práva.

6 ÚPRAVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI V PRÁVNÍM ŘÁDU ČR

Poslední kapitola mé práce bude pojednávat o úpravě zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v právním řádu ČR. Výklad nelze započít jinak než dokumentem ústavní úrovně s nejvyšší právní silou, tj. Listinou základních lidských práv a svobod. Dále se budu zabývat zakotvením zásady rovného zacházení do zákoníku práce z roku 1965, kam byla včleněna v podstatě až v rámci harmonizace s právem ES. V dalším oddíle se pak zaměřím na změny, které přinesl nový zákoník práce přijatý v roce 2006. Následně se budu věnovat zákonu o zaměstnanosti, který v současné době představuje patrně nejkomplexnější úpravu zákazu diskriminace v právním řádu ČR.

V rámci výkladu nelze opomenout ani návrh tzv. antidiskriminačního zákona, který v květnu loňského roku vetoval prezident republiky a který nyní leží v Poslanecké sněmovně ČR. Tento zákon měl přinést jakousi zastřešující, komplexní ochranu před diskriminací, a vzhledem k tomu, že nový zákoník práce z roku 2006 s jeho přijetím počítal a v několika svých ustanoveních na něj výslovně odkazuje, v našem právním řádu antidiskriminační zákon citelně chybí.

Jelikož úprava zákazu diskriminace je v českém právu poměrně nová, vyskytuje se judikatura z dané oblasti pouze sporadicky. Přesto se v závěru této kapitoly pokusím shrnout několik rozhodnutí našich soudů z poslední doby týkajících se diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví.

6.1 Listina základních práv a svobod

Na ústavněprávní úrovni zaručuje rovnost v přístupu k právům a svobodám Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS), která byla článkem 112 Ústavy ČR (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) prohlášena za součást ústavního pořádku ČR. Podle úvodních ustanovení LZPS jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.¹⁹⁷ Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného

¹⁹⁷ Čl. 1 LZPS (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)

postavení.¹⁹⁸ LZPS tak stanoví obecný zákaz diskriminace, ale přímo nezajišťuje ochranu potenciálních obětí diskriminace, neboť nedefinuje pojmy spojené s právem na rovné zacházení, ani nestanoví, čeho se mohou poškozené osoby domáhat.

Podle článku 26 LZPS má každý právo na svobodnou volbu povolání, jakož i přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, přičemž zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon některých povolání a činností. Jak bylo již několikrát uvedeno, nikdo nesmí být diskriminován v přístupu k zaměstnání, které si vybere, pouze pro svou příslušnost ke skupině vymezené určitým znakem, tedy např. pohlavím.

V článku 28 zaručuje LZPS všem zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž podrobnosti stanoví zákon. „Spravedlivou“ odměnou je bezpochyby stejná odměna pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Ani v této oblasti nesmí být nikdo diskriminován na základě svého pohlaví či jiného diskriminačního důvodu.

Podle článku 29 pak mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Nutno ovšem dodat, že všech uvedených ustanovení, tj. článku 26, 28 i 29 se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádějí.¹⁹⁹

6.2 Zákoník práce z roku 1965

Zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., dále jen „ZP 1965“) platil na našem území od 1. ledna 1966 do 31. prosince 2006. Dne 1. ledna 2007 byl nahrazen novým zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „ZP 2006“).

Ustanovení zakotvující zásadu rovného zacházení byla do ZP 1965 včleněna až v souvislosti s připravovaným vstupem ČR do EU. První významnou harmonizační novelou ZP 1965 byla novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. ledna 2001 (dále jen „harmonizační novela“), která zavedla povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a příležitost

¹⁹⁸ Tamtéž, čl. 3 odst. 1

¹⁹⁹ Tamtéž, čl. 41 odst. 1

dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, a zákaz přímé a nepřímé diskriminace, přičemž tyto pojmy ještě blíže nevymezovala. Takto byla implementována především směrnice z roku 1976 o rovném zacházení. Princip stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro muže a ženy byl následně včleněn i do zákona o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb.) a zákona o platu (zákon č. 143/1992 Sb.).

Harmonizační novela též změnila znění § 7 odst. 2 ZP 1965, do kterého včlenila jakési první vymezení sexuálního obtěžování, jakožto „nežádoucího chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“.²⁰⁰ Uvedená úprava sexuálního obtěžování vykazovala řadu nedostatků. V první řadě se jednalo pouze o zákaz sexuálního obtěžování a nikoliv též o zákaz obtěžování z důvodu pohlaví nebo jiného diskriminačního důvodu. Dále nebylo sexuální obtěžování zahrnuto pod pojem diskriminace, nebylo tedy jasné, zda lze požadovat náhradu podle následujících ustanovení ZP 1965 (viz dále) a zda se na sexuální obtěžování vztahuje přesun důkazního břemene (zakotvený do § 133a občanského soudního řádu zákonem č. 30/2000 Sb.) Zároveň bylo podle provedené úpravy sexuální obtěžování postižitelné pouze na pracovišti, mohly tedy vzniknout výkladové problémy, došlo-li k uvedenému chování na jiném místě, např. při pracovní cestě.

Došlo-li k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení, měl zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění, přičemž byla-li ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti, mohl uplatňovat též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.²⁰¹

Významným novem, které do našeho právního řádu zavedla harmonizační novela, byla též rodičovská dovolená²⁰², která nahradila předchozí institut tzv. další mateřské dovolené, a tím harmonizovala ZP 1965 se směrnicí Rady č. 96/34/ES

²⁰⁰ § 7 odst. 2 ZP 1965 ve znění zákona č. 155/2000 Sb.

²⁰¹ Tamtéž, § 7 odst. 4 a 5

²⁰² Tamtéž, § 158

o rodičovské dovolené, podle níž je právo na rodičovské volno individuálním právem každého z rodičů. Tak vznikla možnost získat nárok na pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě (až do věku tří let dítěte) též mužům - otcům, přičemž není vyloučeno, aby o dítě pečovali oba rodiče současně. Nutno ovšem dodat, že této příležitosti využilo jen mizivé procento otců.

V souvislosti s přijímáním nových směrnic v oblasti rovného zacházení, zejména s ohledem na směrnici č. 2002/73/ES novelizující směrnici o rovném zacházení s muži a ženami, bylo nutno učinit další změny v ZP 1965. Stalo se tak tzv. euronovelou ZP 1965, zákonem č. 46/2004 Sb. Ten změnil odstavec 3 a 4 § 1 ZP 1965 a zároveň do něj přidal nové odstavce 5 až 10, obsahující výjimky ze zásady rovného zacházení a definice jednotlivých forem diskriminace, tj. přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování v souladu s novým zněním směrnice o rovném zacházení. Obtěžování z důvodu pohlaví a jiných diskriminačních důvodů, jakož i sexuální obtěžování bylo výslovně zahrnuto pod pojem diskriminace, stejně tak podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.²⁰³

Podle nového znění § 1 ZP 1965 se za nerovné zacházení nepovažovalo „rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný“.²⁰⁴ Toto ustanovení bylo dále rozvedeno v odstavci 5 § 1 ZP 1965, který říká, že „za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený“. V praxi půjde zejména o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společností obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené.²⁰⁵

²⁰³ § 1 odst. 4 a 10 ZP 1965 ve znění zákona č. 46/2004 Sb.

²⁰⁴ Tamtéž § 1 odst. 3

²⁰⁵ Kubínková, K. Zákoník práce s účinností od 1. 3. 2004. Praha: SONDY, s.r.o., str. 21

Nová úprava též umožnila tzv. pozitivní opatření zaměstnavatele za účelem dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Takový postup ovšem nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu. Taková úprava plně vyhovovala požadavkům evropských směrnic.

6.3 Zákoník práce z roku 2006

Od 1. ledna 2007 platí v ČR nový pracovněprávní kodex, zákon č. 262/2006 Sb. (dále jen „ZP 2006“). Ten řadí rovné zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu jakékoli diskriminace mezi základní zásady pracovněprávních vztahů.²⁰⁶ Dodržování uvedeného principu, jakož i zásady poskytování stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty je povinen zajistit zaměstnavatel. O provedených opatřeních pak zaměstnavatel musí zaměstnance informovat.²⁰⁷

Základní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace obsahuje § 16 a 17 ZP 2006. Problémem ovšem zůstává, že co se týče definic jednotlivých forem diskriminace a právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, odkazují výše uvedená ustanovení na dosud nepřijatý antidiskriminační zákon. Ochrana obětí diskriminace tak účinností ZP 2006 poklesla.

§ 16 ZP 2006 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až do jejich skončení a v souvislosti s § 1 písm. d) ZP 2006 i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.

Princip rovného zacházení ovšem nemůže platit vždy a ve všech případech; absolutní rovnosti nelze dosáhnout. Stran případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné,

²⁰⁶ § 13 odst. 2 písm. b) ZP 2006

²⁰⁷ Tamtéž § 279 odst. 1 písm. f)

odkazuje ZP 2006 na antidiskriminační zákon, přičemž některé upravuje sám v § 16 odst. 3. Za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, za předpokladu zachování zásady přiměřenosti. Umožňuje též pozitivní opatření za účelem předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu, tedy i pohlavím.

Podle § 17 ZP 2006 právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje antidiskriminační zákon. Jeho návrh z roku 2007 je obsažen v § 10, podle něhož má poškozená osoba právo se u soudu domáhat zejména, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V závažných případech diskriminace, kdy by se nejevily uvedené způsoby nápravy dostačujícími zejména proto, že byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, lze přiznat právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady pak určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Tato posloupnost nároků v případech diskriminace se zřetelně shoduje s úpravou v ZP 1965.²⁰⁸

ZP 2006 nově obsahuje též úpravu odměňování; jeho vstupem v účinnost byl totiž zrušen zákon o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb.) a zákon o platu (zákon č. 143/1992 Sb.) se nadále použije jen na vojáky z povolání. Princip stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty „všem zaměstnancům u zaměstnavatele“ vymezuje § 110 ZP 2006. Z dikce uvedeného ustanovení lze vyvodit, že zásada stejné odměny se vztahuje pouze na poměry u jednoho zaměstnavatele. Jak bylo ovšem rozebráno výše (v kapitole o diskriminaci a jejích formách), umožnil ESD ve své judikatuře za určitých podmínek překročit hranice zaměstnavatele při srovnávání mezd. Je však nezbytné identifikovat „jeden zdroj“ nerovného zacházení, který bude následně činěn odpovědným.

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, přičemž použité pojmy ZP 2006 dále vymezuje. Problémem hodnocení stejné

²⁰⁸ § 7 odst. 4 až 6 ZP 1965

práce (či práce stejné hodnoty) podle ZP 2006 je, že směšuje subjektivní a objektivní kritéria, a tudíž neodpovídá definici stejné práce obsažené v článku 141 odstavci 2 Smlouvy o založení ES. Ta vychází při hodnocení práce striktně z objektivních kritérií (obsahu pracovního úkolu a nikoliv kvalit pracovníka, který jej vykonává). Tento nedostatek se již stačil projevit v judikatuře českých soudů (viz dále).

V souvislosti s problematikou rovného zacházení je záhodno zmínit ještě ustanovení § 316 odstavce 4 ZP 2006, jež zakazuje zaměstnavateli vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce, zejména údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci atd. Je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství, považuje se to za diskriminaci na základě pohlaví. Důležité je, že takovou informaci nesmí zaměstnavatel po zaměstnankyni vyžadovat, s výjimkou případu, kdy je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, nebo v případech, kdy to stanoví ZP 2006 nebo zvláštní právní předpis. Jednalo by se např. o situaci, kdy by těhotná zaměstnankyně vykonávala práci, kterou nesmí být zaměstnávána, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, neboť potom je zaměstnavatel povinen ji převést na jinou práci.²⁰⁹

Závěrem lze shrnout, že od účinnosti ZP 2006 je v důsledku nepřijetí antidiskriminačního zákona úprava rovného zacházení značně neprovázaná a nejednotná. Ochrana obětí diskriminace se tak ve srovnání s předchozí právní úpravou podstatně zhoršila, a jak poznamenávají někteří autoři, přinejmenším co se týče otázky právních prostředků ochrany, se vrátila před rok 2000.²¹⁰

6.4 Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)

Právním předpisem, který v současné době představuje patrně nejjobsáhlejší úpravu rovného zacházení, je zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., dále jen „ZZ 2004“). V rámci uceleného výkladu bych ráda dodala, že ustanovení o rovném zacházení byla v souvislosti s připravovaným vstupem do EU zakotvena již do původního zákona o zaměstnanosti (zákon č. 1/1999 Sb.), a to novelou č. 167/1999 Sb.

²⁰⁹ § 41 odst. 1 písm. c) ZP 2006

²¹⁰ Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 38

Současný ZZ 2004 upravuje zákaz diskriminace v souvislosti s uplatňováním práva na zaměstnání, tedy v oblasti vztahů předcházejících vzniku konkrétního pracovněprávního poměru. Jedná se např. o účast v rekvalifikačních kurzech, obsah přijímacích pohovorů a osobních dotazníků či podobu pracovní inzerce (viz dále).

ZZ 2004 podle svých úvodních ustanovení upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje též opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.²¹¹ Účastníci právních vztahů podle ZZ 2004 (tj. ČR zastoupená MPSV a úřady práce, zaměstnavatelé a další subjekty vykonávající činnost podle ZZ 2004) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Zakázána je přímá i nepřímá diskriminace z celé řady diskriminačních důvodů, mezi nimiž na prvním místě stojí pohlaví. Jako diskriminační důvody v § 4 odstavci 2 ZZ 2004 dále figurují i manželský nebo rodinný stav, jakož i povinnosti k rodině. Výslovně je zde též stanoveno, že diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

ZZ 2004 (na rozdíl od ZP 2006) obsahuje i definice jednotlivých forem diskriminace, tj. přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví (a z jiných diskriminačních důvodů) a sexuální obtěžování je zahrnuto pod pojem diskriminace.²¹² V ZZ 2004 lze nalézt též úpravu jednotlivých nároků, které má fyzická osoba v případě porušení práva na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Jsou jimi již tradičně právo domáhat se upuštění od diskriminačního jednání, odstranění jeho následků a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, popř. náhrady nemajetkové újmy v penězích.²¹³

V souvislosti s výkladem o ZZ 2004 bych se ráda zastavila u jeho § 12, podle něhož je účastníkům právních vztahů podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Nepřípustné tak jsou pracovní inzeráty typu „na místo manažera přijmu muže do 40 let“ nebo „hledám sekretářku“. Takové nabídky jsou diskriminační jak z hlediska pohlaví, tak z hlediska věku; příslušný úřad práce je podle ustanovení § 38 ZZ 2004 nenabízí a nezveřejňuje.

²¹¹ § 1 a § 2 odst. 1 písm. j) ZZ 2004

²¹² Tamtéž, § 4 odst. 9

²¹³ Tamtéž, § 4 odst. 10 až 12

Ačkoli otevřeně diskriminačních inzerátů výše uvedeného typu v poslední době ubylo, přetrvávají nabídky se skrytou formou diskriminace. Není v nich sice výslovně řečeno, zda je pozice vyhrazena pro muže či ženu, avšak vzhledem k uvedeným požadavkům zaměstnavatele lze vyvodit, o jaké zaměstnance má tento zájem. Např. vysoké pracovní nasazení, časová flexibilita či práce v mladém kolektivu představují kritéria, kterým žena s malými dětmi nebo starší žena mohou jen stěží vyhovět.

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat mimo jiné informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Takovými údaji by byly např. informace o manželském či rodinném stavu, o počtu dětí atd. Na žádost uchazeče o zaměstnání je potom zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.

6.5 Návrh antidiskriminačního zákona z roku 2007

Tzv. antidiskriminační zákon, tj. zákon o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení by měl být jakýmsi sjednocujícím a zastřešujícím zákonem v oblasti rovného zacházení, který by jednak zakázal diskriminaci v širokém spektru společenských vztahů, vymezil příslušné pojmy a upravil nástroje právní ochrany před diskriminací, ale obsahoval by i institucionální zajištění ochrany.

6.5.1 Hlavní principy navrhované právní úpravy

Působnost navrhovaného antidiskriminačního zákona je stanovena pro oblast práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, členství a účasti v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a v profesních komorách, dále pro oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, přístupu ke vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.²¹⁴ V právních vztazích, na které se antidiskriminační zákon vztahuje, má fyzická osoba právo na rovné zacházení, kterým se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které tento zákon stanoví. Návrh zákona vychází z příslušných evropských směrnic; mezi diskriminační důvody tak počítá rasu, etnický původ,

²¹⁴ § 1 odst. 1 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor.

Návrh antidiskriminačního zákona vymezuje jednotlivé formy diskriminace, přičemž obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci výslovně zahrnuje pod pojem diskriminace. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Posledně uvedený důvod se týká případů změny pohlaví; jako diskriminaci na základě pohlaví jej potvrdil ESD v rozsudku P. v. S. and Cornwall County Council²¹⁵, v němž uznal, že výpověď daná transsexuální osobě z důvodu změny pohlaví je v rozporu se směrnicí o rovném zacházení.

Dále navrhovaný zákon v § 6 vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení, mezi něž mimo jiné patří zejména případy, kdy je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce (při zachování zásady proporcionality), a ustanovení na ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství.

6.5.2 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Patrně nejvýznamnější je úprava právních prostředků ochrany před diskriminací obsažená v § 10 navrhovaného zákona. Ten zavádí speciální žalobu, jejímž prostřednictvím se postižená osoba může u soudu domáhat zejména upuštění od diskriminačního zásahu, odstranění jeho následků a přiznání přiměřeného zadostiučinění, popř. též náhrady nemajetkové újmy v penězích. Jde o zásadní průlom do současné praxe, kdy se (kromě sporů vzniklých v rámci uplatňování práva na zaměstnání podle ZZ 2004 a do konce roku 2006 i sporů vzniklých v pracovních vztazích) bylo možné ochrany domáhat pouze obecnou žalobou na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku.²¹⁶

Co se týče účasti tzv. nevládních organizací (tj. právnických osob zabývajících se ochranou obětí diskriminace), mohou pouze poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací, popř. podat příslušným úřadům, které

²¹⁵ Rozsudek ESD ve věci P v. S and Cornwall County Council (C-13/94) ze dne 30. dubna 1996

²¹⁶ Randlová, N., Daněk, M. Speciální žaloby proti obtěžování. Ekonom (31/2007)

vykonávají dohled nad dodržováním právních předpisů v oblasti rovného zacházení, podněty k provedení kontroly či k zahájení správního řízení.²¹⁷ Oprávnění podat žalobu za oběť diskriminace ale nevládní organizace nemají.

6.5.3 Institucionální zajištění ochrany

Podle směrnice o rovném zacházení je ČR povinna pověřit určitou instituci podporou rovného zacházení. V současné době se ochranou obětí diskriminace zabývají převážně tzv. nevládní organizace, které jsou ovšem závislé na finančních prostředcích od státu a jiných subjektů; není tak zaručena kontinuita jejich fungování.²¹⁸ Přes mnohé dohady na toto téma byla nakonec před vytvořením nové instituce dána přednost rozšíření působnosti veřejného ochránce práv, které by totiž bylo méně nákladné, a tudíž i politicky průchodnější. Důvodová zpráva též zvolení této alternativy odůvodňuje postavením ombudsmana jako nezávislé instituce, která již dlouho působí v oblasti ochrany lidských práv a svobod. Zároveň podotýká, že za současného stavu není v ČR žádná jiná vhodná instituce, které by mohla být agenda svěřena v celém rozsahu. Její rozdělení by pak přinášelo řadu nevýhod, zejména ztíženou výměnu informací, náročnou koordinaci činností atd.

Antidiskriminační zákon tedy obsahuje též změnu zákona o veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb.). Ochránce bude podle ní vykonávat působnost v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací, v rámci níž bude zejména zprostředkovávat právní pomoc obětem diskriminace, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti.

6.5.4 Odůvodněnost nové právní úpravy

Proti antidiskriminačnímu zákonu vznášejí jeho odpůrci celou řadu výhrad. Mnohým se zdá, že zvláštní zákon na ochranu před diskriminací nepotřebujeme, vždyť máme přece Listinu základních práv a svobod. K tomu lze ovšem podotknout, že LZPS sice obsahuje obecný zákaz diskriminace, ale nestanoví, čeho se mohou její oběti

²¹⁷ § 11 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

²¹⁸ Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

domáhat. Článek 3 LZPS lze tedy označit za víceméně deklaratorní. Další výtkou bývá, že antidiskriminační zákonodárství omezuje svobodu. Diskriminace ale musí být v moderní demokratické společnosti brána jako zneužití práva a projev zvlůle, nikoliv jako projev svobody. Mnozí lidé také soudí, že antidiskriminace potírá rozdíly mezi lidmi. Není tomu tak. Zásada rovného zacházení se odlišnosti mezi lidmi nesnaží odstranit, pouze zakazuje znevýhodňování kvůli těmto rozdílům v určitých situacích, v nichž jsou nedůležité.²¹⁹

ČR jakožto členský stát EU má povinnost zajišťovat obětem diskriminace efektivní ochranu, a to nejen tím, že ve svých právních předpisech zakáže nerovné zacházení, ale i tím, že vymezí pojmový aparát a upraví nástroje právní ochrany před diskriminací. Platný právní stav ovšem požadavky na zajištění rovného zacházení nespĺňuje. Zákaz diskriminace je v ČR obsažen pouze v pracovněprávních předpisech upravujících závislou práci, v oblasti samostatné výdělečné činnosti není povinnost zajišťovat rovné zacházení upravena vůbec a v ostatních oblastech (sociální ochrana, zdravotní péče, přístup ke zboží a službám atd.) zcela nedostatečně.²²⁰

V důsledku neplnění povinností nám uložených evropskými směrnici hrozí ČR žaloby ze strany Komise ES, popř. též následné uložení sankcí. Podle některých autorů je však chybou, že přijímání antidiskriminačního zákonodárství v ČR je zde odůvodňováno často pouze povinnostmi plynoucími z členství v EU, což způsobuje, že jeho ustanovení jsou vnímána jako cizorodá a nepotřebná, zkrátka jako něco, co nám „nutí“ EU.²²¹ Jsou zde ale další velmi závažné důvody pro úpravu zákazu diskriminace. Jedná se v první řadě o povinnost státu zajistit dodržování ústavně zaručených základních práv, mezi něž právo na rovné zacházení nesporně patří. Dále je zde argument, že antidiskriminační zákonodárství má pozitivní dopady na společnost jako celek, na ženy i na zaměstnavatele.²²² Společnost má prospěch z využití plného potenciálu žen; vlivem zrovnoprávňujících norem totiž roste zaměstnanost žen, což významně zvyšuje národní produktivitu. Zaměstnavatelé, kteří investují do prosazení

²¹⁹ Otáhalová, L., Čižinský, P. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris* (11/2006)

²²⁰ Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 (sněmovní tisk č. 253)

²²¹ Havelková, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha: Auditorium, 2007, str. 41

²²² Tamtéž

rovného zacházení, se zase mohou těšit z lepší atmosféry na pracovišti, která povede i k vyšší výkonnosti a loajalitě zaměstnanců, a potažmo i k lepším výsledkům podniku. Ostatně např. v USA jsou zaměstnavatelé motivováni k prosazování zásady rovného zacházení mimo jiné tím, že při zadávání veřejných zakázek jsou upřednostňovány společnosti uplatňující princip rovných příležitostí.

6.6 Judikatura českých soudů v oblasti zákazu diskriminace

Vzhledem k novosti antidiskriminační úpravy v českém prostředí lze nalézt jen několik judikátů týkajících se problematiky rovného zacházení. V blízké budoucnosti je ovšem více než pravděpodobné, že počet žalob na diskriminaci bude vzrůstat.

Až do novely ZP 1965 z roku 2001 neposkytoval zákon osobě postižené diskriminací možnost obrátit se na soud se zvláštní žalobou proti takovému jednání. V souvislosti s tím se tedy ustálila praxe používání žalob na ochranu osobnosti podle § 11 a následujících ustanovení občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.). Soudy pak ale často odmítaly tyto žaloby s odůvodněním, že osobnostní práva jsou pojmově spjata s individuální osobností, a tudíž podřaditelný pod úpravu v občanském zákoníku může být pouze zásah cílený na konkrétní osobu a nikoliv zásah vyjádřený jen obecnou formou. Až Nejvyšší soud ČR (dále jen „NS ČR“) v jednom případě týkajícím se rasové diskriminace jakožto dovolací soud vyslovil, že žalobou na ochranu osobnosti lze napadnout „nejen zásah zacílený vůči individualizované osobě, ale i zásahy, které jsou vyjádřeny obecnou formou a vztahují se tak na množinu vymezených fyzických osob“.²²³ Nutno dodat, že nový ZP 2006 již opět právní prostředky ochrany před diskriminací neobsahuje vzhledem k tomu, že počítá s přijetím antidiskriminačního zákona, na který v této souvislosti odkazuje.

6.6.1 Ústavní soud

Výklad o rozhodovací praxi českých soudů v oblasti diskriminace započnu u ÚS ČR. Ten se zákazem diskriminace zabýval zejména ve třech svých rozhodnutích. První

²²³ Rozsudek NS ČR sp. zn. 30 Cdo 1630/2004 ze dne 30. dubna 2005 (publikováno v Bulletinu advokacie, 11-12/2005, str. 70-71)

nález se týkal přenesení důkazního břemene, zbylé dva nálezy pak diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti sociálního zabezpečení.

O prvním nálezu ÚS ČR²²⁴ bylo již pojednáno výše v souvislosti s výkladem o přesunu důkazního břemene v evropských směrnících. ÚS ČR v něm zamítl návrh na zrušení příslušných ustanovení občanského soudního řádu upravujících uvedenou zásadu, přičemž konstatoval, že daný princip nenarušuje zásadu rovnosti účastníků ani práva na spravedlivý proces. Podle ÚS ČR „v praktickém životě zpravidla nepůjde o absolutní, matematickou rovnost; jde o pojem relativní, zejména v tom smyslu, že nemůže zcela setřít rozdíl v procesním a zejména faktickém postavení stran vyplývající z jejich rozdílných možností. Toto nerovné postavení může být do určité míry kompenzováno dodatečnými zárukami pro slabší stranu, tzv. favor defensionis, jejichž projevem je např. úprava důkazního břemene“.²²⁵ Poněvadž žalující strana musí nejen tvrdit, ale též prokázat, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, „není přenesení důkazního břemeno na stranu žalovanou ani úplné, ani automatické“.²²⁶ Napadené ustanovení tedy podle ÚS ČR sleduje legitimní cíl, přičemž představuje přiměřený prostředek k jeho dosažení.

Též o dalším v pořadí druhém nálezu ÚS ČR²²⁷ jsem se zmiňovala již výše. ÚS ČR v něm posuzoval ústavnost úpravy, podle které se pro účely důchodového pojištění muži považovali za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let, jen pokud podali včas přihlášku k účasti na pojištění, kdežto ženy takovou podmínkou omezeny nebyly. Zákonodárce zde patrně vycházel z toho, že v drtivé většině případů pečují o takto malé děti jejich matky. ÚS ČR napadené ustanovení zrušil s odůvodněním, že ač sleduje legitimní cíl účelného hospodaření s veřejnými prostředky, nesplňuje požadavek proporcionality. Zákonodárce měl podle něj zvolit jiný, méně zatěžující legislativní prostředek, ideální řešení by představovalo např. vybudování propojeného informačního systému mezi jednotlivými státními úřady, který by umožnil monitorování péče o děti, a tak zabránil dvojímu započtení jedné a téže doby pojištění více pojištěncům.

²²⁴ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006 (publikován pod č. 419/2006 Sb.)

²²⁵ Tamtéž, odst. 60

²²⁶ Tamtéž, odst. 67

²²⁷ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006 (publikován pod č.405/2006)

V posledním nálezu²²⁸ se ÚS ČR zabýval ustanovením zákona o důchodovém pojištění, které stanovilo odlišný důchodový věk v závislosti na počtu vychovaných dětí pouze pro ženy. ÚS ČR v něm zcela v rozporu s předchozím případem shledal, že existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup. V této souvislosti lze ovšem argumentovat, že zásah do práv mužů je dokonce větší než v předchozím případě, kdy bylo mužům využití práva pouze určitým způsobem administrativně ztíženo (povinností k podání přihlášky).

Z výše uvedeného je patrné, že ÚS ČR vychází zejména z formálního pojetí rovnosti, které ovšem ve společenské realitě může upevňovat rozdíly a znevýhodnění určitých skupin osob. Tzv. genderově neutrální zákonodárství nezaručí skutečnou rovnost, dokud zde budou jednotlivci zatíženi znevýhodněním z minulosti.

6.6.2 Obecné soudy

V následujícím textu se pokusím shrnout rozhodovací praxi obecných soudů ČR v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví. Nejprve se budu zabývat dvěma případy, které se dostaly až k Nejvyššímu soudu ČR (dále jen „NS ČR“), posléze mediálně známou kauzou paní Čaušević, která žalovala společnost Pražská teplárenská proto, že ji diskriminovala ve výběrovém řízení na post finanční ředitelky. Případ řešil v první instanci Obvodní soud pro Prahu 7 a jako odvolací soud Městský soud v Praze.

V prvním případě²²⁹ se NS ČR vyjadřoval k otázce, za jakých podmínek jsou zaměstnavatelé povinni vyhovět žádosti ženy o kratší pracovní dobu. Částečný pracovní úvazek bývá využíván často právě ženami za účelem sladění jejich pracovních a rodinných povinností. V tomto případě se jednalo o soudkyni, matku dvou malých dětí, která požadovala snížení úvazku na rozsah odpovídající poloviční týdenní pracovní době. Podle právní úpravy platné v rozhodné době byl zaměstnavatel povinen takové žádosti ženy pečující o dítě ve věku do 15 let vyhovět, nebránily-li tomu vážné provozní důvody. Ačkoli soudy první a druhé instance rozhodly, že zaměstnavatel nemůže použít argument nedostatku soudců jako ospravedlnění odmítnutí žádosti ženy, NS ČR zaujal jiný postoj a dal za pravdu zaměstnavateli. V této souvislosti je vhodné zmínit, že

²²⁸ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ze dne 17. října 2007

²²⁹ Rozsudek NS ČR č.j. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2006

vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu usnadnily sladění výkonu zaměstnání s rodinnými povinnostmi, představovalo jeden z cílů Aktuálních priorit vlády při prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy na rok 2007 (dostupné na stránce www.mpsv.cz).

Druhý případ, který NS ČR řešil²³⁰, se týkal diskriminace v odměňování. Žalobkyní byla žena s osmnáctiletou praxí ekonomky v bankovních institucích, která tvrdila, že existuje výrazný rozdíl mezi objemem jejích ročních odměn a objemem ročních odměn jejího předchůdce (muže). Jak soud první instance (Obvodní soud pro Prahu 1), tak Městský soud v Praze jako odvolací soud²³¹ rozhodly v neprospěch žalobkyně s tím, že náplň její práce a práce jejího předchůdce se do určité míry lišila, a to kvantitativně i kvalitativně. Žalobkyně sice přebírala v zásadě celou agendu od svého předchůdce, nicméně jejich práce se lišila zejména co do způsobu vykonávání, resp. co do kvalitativní stránky plněných úkolů. Soud bral v daném případě v úvahu kvalitativní hodnotu práce, tj. zkušenosti a erudici původního zaměstnance oproti žalobkyni, která řadu činností vykonávala poprvé. Z uvedeného je patrné, že soud směšuje objektivní a subjektivní kritéria hodnocení práce, což ale neodpovídá definici stejné práce obsažené v Smlouvě o založení ES a aplikované ESD. Ten vychází při hodnocení stejné práce a práce stejné hodnoty striktně z objektivních kritérií, tj. z obsahu pracovního úkolu a předpokladů potřebných pro výkon práce na dané pozici. Je totiž málo pravděpodobné, že bychom našli dva jedince, jejichž výkony, dovednosti a osobní kvality by byly naprosto stejné. Fakt, že každý člověk je jedinečný, může pomoci zakrývat platovou diskriminaci.²³² NS ČR nicméně dovolání v listopadu 2007 odmítl s tím, že rozsudek odvolacího soudu o věci samé neměl po právní stránce zásadní význam, a tudíž proti němu dovolání není přípustné.

Dalším případem týkajícím se diskriminace v přístupu k zaměstnání se stal mediálně sledovaný spor paní Čaušević se společností Pražská teplárenská. Žalobkyně se ucházela o post finanční ředitelky společnosti. Ačkoli na základě výběrového řízení byla doporučena k přijetí, statutární orgán její jmenování nakonec neschválil. Následně

²³⁰ Usnesení NS ČR č.j. 21 Cdo 3096/2006 ze dne 6. listopadu 2007

²³¹ Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 13 Co 399/2005-101 ze dne 1. března 2006

²³² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 381-383

bylo uskutečněno zcela nové výběrové řízení, k němuž účastníci toho původního nebyli ani přizváni a na jehož základě byl vybrán jiný kandidát (muž). Paní Čaušević měla za to, že pozici nezískala proto, že je žena, a že nakonec zvolený uchazeč měl pro danou pozici podstatně menší kvalifikaci než ona; obrátila se tedy na soud. Spor řešil v první instanci Obvodní soud pro Prahu 7²³³, odvoláním se zabýval Městský soud v Praze²³⁴. Před oběma soudy žalobkyně prohrála. Městský soud v Praze potvrdil rozhodnutí prvoinstančního soudu, podle kterého je plně věcí statutárního orgánu společnosti, jak vhodnost jednotlivých uchazečů posoudí, a jeho členové mohou při hodnocení kandidáta vynášet subjektivní rozhodnutí. Při výběru ale nesmí být brána v úvahu diskriminační hlediska v zákoně uvedená (tedy i pohlaví), k čemuž podle soudu nedošlo.

Jak vidno, ani před obecnými soudy se ženy příliš pochopení nedočkaly. Zbývá jen doufat, že tento přístup se v brzké budoucnosti změní a že bude věnována větší pozornost genderovým otázkám. V této souvislosti se nabízí několik doporučení směrem k moci soudní, např. zařadit mezi nabídku vzdělávacích programů pro soudce též kurzy o problematice diskriminace z důvodu pohlaví, jakož i monitorovat a zpřístupňovat rozhodnutí soudů v relevantních případech.²³⁵

6.6.3 Shrnutí přístupu českých soudů

Co se týče srovnání přístupu českých soudů a ESD, lze konstatovat, že jejich úvahy se v zásadě ubírají stejným směrem. Nicméně v případech řešených ESD je většinou diskriminace shledána a ESD následně zkoumá, zda je zachována zásada proporcionality ve vztahu ke sledovanému cíli, tedy jde-li o zásah nezbytný, přiměřený k jeho dosažení. Naopak většinou rozhodnutí českých soudů bylo vysloveno, že se o diskriminaci vůbec nejedná, a napadená ustanovení byla posouzena jako souladná s platným právem.

²³³ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 č.j. 26 C 25/2006 ze dne 22. prosince 2006

²³⁴ Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 54 Co 127/2007 ze dne 23. května 2007

²³⁵ Pavlík, P. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2008, str. 49

K samotné aplikaci norem komunitárního práva a zohlednění rozsudků ESD v rozhodování českých soudů v praxi takřka nedochází. Předpisy komunitárního práva se v rozhodnutích českých soudů odrážejí pouze sekundárně, tj. až když byla příslušná směrnice implementována do české právní normy, kterou soudce na daný případ použije. Problém nedostatečné aplikace komunitárního práva je možno ukázat na výše zmíněném rozsudku Městského soudu v Praze týkajícím se diskriminace v odměňování. Soud v něm posuzuje stejnou práci či práci stejné hodnoty též podle subjektivních kritérií (dovedností, výkonnosti zaměstnance), kdežto ESD by v souladu se zněním Smlouvy o založení ES hodnotil práci ve striktně objektivním smyslu, tj. z hlediska jejího obsahu a požadavků na výkon práce v dané pozici.²³⁶

Z výše uvedeného výkladu vyplývá, že drtivá většina případů diskriminace z důvodu pohlaví řešená před českými soudy končí verdiktem, kterým je návrh postižené osoby zamítnut. Tento fakt lze z velké míry považovat za důsledek nízkého právního vědomí veřejnosti o tom, co lze považovat za diskriminaci, velkou roli ovšem hraje také skutečnost, že značné množství diskriminačních kauz se do stadia soudního projednávání ani nedostane. Samotný soudní spor je totiž pro oběť diskriminace (většinou osobu sociálně slabší než ten, kdo diskriminuje) náročný jak finančně, tak psychicky. Pomineme-li povinnost zaplatit soudní poplatek a náklady na advokáta (bez něhož stěžovatel sotva uspěje), pro případ prohry musí být žalobce připraven uhradit náklady soudního řízení, které se mohou vyšplhat až na několik desítek tisíc korun. Zároveň je diskriminovaná osoba, která se rozhodne vystoupit proti takovému zacházení, vystavena poměrně značnému psychickému tlaku v důsledku zhoršených vztahů na pracovišti, popř. odvetných opatření ze strany zaměstnavatele. Jistě není také příjemné, když se takto poškozená osoba stává předmětem pozornosti médií.

Vystoupit na obranu proti diskriminaci vyžaduje velkou dávku odvahy. Proto doufejme, že v budoucnu se oběti diskriminace setkají s větší mírou citlivosti a pochopení ze strany soudů.

²³⁶ Zunt, T. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, str. 46-47

ZÁVĚR

Téma rovného zacházení se zaměstnanci představuje nesmírně širokou oblast. Ve své diplomové práci jsem se pokusila obsáhnout alespoň základní problémy diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Práce byla vedena snahou o komplexní, ovšem ne příliš teoretický a od reality odtržený výklad úpravy rovného zacházení s muži a ženami. Proto jsem se snažila dílo oživit příklady z praxe, zejména relevantní judikaturou. Sepsání diplomové práce předcházela poměrně rozsáhlý výzkum a studium právních předpisů, jakož i odborné literatury. Přesto jsem se v ní pokusila též vyslovit své názory na tuto aktuální problematiku.

Ráda bych na tomto místě též objasnila své myšlenky, které ovlivnily posloupnost výkladu. Považovala jsem za vhodné nejprve objasnit obecné souvislosti problému, zejména poměrně komplikovanou koncepci rovnosti a její různá pojetí, bez jejichž pochopení by bylo pozdější vysvětlení některých institutů (např. pozitivních opatření, přímé a nepřímé diskriminace) jen stěží možné. Následně jsem se zaměřila na rovnost, resp. nerovnost mužů a žen a její projevy na pracovním trhu. Objasnění některých obecných problémů, jako např. vertikální a horizontální segregace trhu práce, ztíženého přístupu žen k zaměstnání či působení stereotypů ve společnosti považuji za neopomenutelné v rámci pojednání o tématu. Zároveň se mi jevilo nezbytným alespoň částečně nastínit historický vývoj postavení žen ve společnosti, v němž lze nalézt kořeny dnešní nerovnosti a genderové nespravedlnosti.

Následující část práce jsem věnovala objasnění stěžejního pojmu diskriminace. Popsání tohoto konceptu, jeho jednotlivých znaků, jakož i jednotlivých forem nutně předchází výkladu o právní úpravě v právu mezinárodním, evropském i v právním řádu ČR. Pochopení charakteristických znaků různých forem diskriminace jsem totiž pokládala za důležité před započítím rozboru konkrétních dokumentů a právních předpisů. Při vymezování jednotlivých forem diskriminace a jednání, které lze pod tento pojem podřadit, stejně jako při popisu výjimek ze zásady rovného zacházení jsem vycházela především z předpisů komunitárního práva, které jsou orgány ČR jakožto členského státu ES povinny aplikovat. Nicméně implementace evropských směrnic v oblasti zákazu diskriminace je v současné době v důsledku nepřijetí zvláštního zákona na ochranu proti diskriminaci žalostně nedostatečná. Návrh antidiskriminačního zákona

leží už značnou dobu v Poslanecké sněmovně a jednání o něm je kontinuálně odkládáno. V naději, že bude výše zmiňovaný předpis v blízké budoucnosti schválen, jsem v textu zohlednila též ustanovení jeho návrhu, která v podstatě odpovídají komunitárním požadavkům.

Poněvadž by výklad natolik složitého fenoménu, jako je diskriminace, založený pouze na definicích mohl působit příliš teoreticky a poněkud nesrozumitelně, snažila jsem se jej opřít o aktuální judikaturu, a to zejména ESD.

Až po této poměrně rozsáhlé kapitole osvětlující základní rysy konceptu rovného zacházení jsem přešla k analýze konkrétní právní úpravy. Jelikož podle Ústavy ČR (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) dodržuje ČR závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva, přičemž vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas, jsou součástí právního řádu ČR, a dokonce mají tzv. aplikační přednost před zákonem, započala jsem výklad u mezinárodněprávní úpravy. Zvolila jsem tři významné mezinárodní organizace působící v oblasti lidských práv (OSN, MOP a RE) a na jimi přijímaných dokumentech jsem se pokusila zmapovat vývoj úpravy rovného zacházení s muži a ženami.

Zcela neopomenutelné v této souvislosti bylo pojednání o úpravě rovných příležitostí pro muže a ženy v právu ES, které se vstupem ČR do tohoto mezinárodního seskupení stalo součástí našeho právního řádu a které jsou vnitrostátní soudy povinny aplikovat. I v komunitárním právu (stejně jako v právu mezinárodním) je zřetelný posun v úpravě rovného zacházení. Původní zaměření ES čistě na hospodářskou integraci, kdy rovné zacházení s muži a ženami bylo chápáno v ryze ekonomickém smyslu, tedy jako vyrovnání podmínek pro všechny členské státy, se postupně měnilo a zásada rovnosti a nediskriminace se stala jednou ze základních hodnot ES. Komise ES každoročně zpracovává zprávu o vývoji v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, rok 2007 byl dokonce u příležitosti desátého výročí podpisu Amsterdamské smlouvy vyhlášen Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny. V rámci zajištění skutečné rovnosti mužů a žen na trhu práce si Komise ES vytyčila za cíl zejména vytváření většího počtu lepších pracovních míst pro ženy („more and better jobs“), zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů do všech činností, rozvoj nabídky a kvality služeb umožňujících sladit profesní a soukromý život zaměstnanců, jakož i boj proti stereotypům ve vzdělávání, zaměstnání i médiích. K naplnění těchto cílů vyzývá též členské státy.

Diplomovou práci uzavírám rozbohem právní úpravy rovného zacházení s muži a ženami v právním řádu ČR. Pomyslnou červenou nití, která se táhne touto kapitolou, je problematika neexistujícího antidiskriminačního zákona, který by měl komplexně upravovat právo na rovné zacházení v rozličných oblastech života, jakož i právní nástroje ochrany před diskriminací. Vzhledem k tomu, že nový zákoník práce z roku 2006 počítal s jeho schválením a v řadě ustanovení na něj výslovně odkazuje, působí právní úprava rovného zacházení značně nesourodě a neprovázaně. Pomineme-li probíhající řízení pro porušení Smlouvy o založení ES v důsledku neplnění povinností plynoucích z členství v ES, představuje nepřijetí antidiskriminačního zákona značný společenský problém. Zásada rovnosti a nediskriminace tvoří jeden ze základních stavebních kamenů moderní demokracie, diskriminace naopak znamená zvlí a zneužití práva, před kterým musí být stát schopen jeho oběti bránit. I proto, a nejen pro výtky EU, je nezbytné antidiskriminační zákon neprodleně přijmout.

Co se týče jiných návrhů *de lege ferenda*, které lze našim zákonodárcům a dalším aktérům v oblasti rovného zacházení doporučit, ráda bych zmínila alespoň některé. Vhodným se jeví obzvláště uzákonění samostatného žalobního práva pro nevládní organizace, a to především pro případy diskriminace týkající se většího počtu osob. Z rozhodnutí soudu by pak měla prospěch větší skupina poškozených bez ohledu na to, zda byli účastníky řízení. Institut tzv. skupinové žaloby by nejen posílil postavení žalobce, zejména při diskriminaci v rámci velkých zaměstnavatelů, ale též výrazně ulehčil soudům. Ochráně obětem diskriminace by významně pomohla také existence specializované instituce, která by poskytovala bezplatné právní poradenství a pomoc; disponovala by samozřejmě i samostatným žalobním právem. Takovou institucí měl být podle návrhu antidiskriminačního zákona veřejný ochránce práv, v úvahu ovšem připadala i možnost vytvoření nového Centra pro rovné zacházení. Přístup k soudní ochraně by sociálně slabším obětem nerovného zacházení značně usnadnilo osvobození diskriminačních sporů od soudních poplatků. V souvislosti s dodržováním zásady rovného odměňování pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty by měl zákonodárce zvážit uložení povinnosti zaměstnavatele zpřístupnit pracovníkům pravidla odměňování a pravidelně zveřejňovat vývoj ukazatelů pracovních příjmů v podniku členěných podle pohlaví. Na celostátní úrovni je třeba, aby veškeré materiály

obsahovaly ve statistických údajích členění podle pohlaví a aby všechny činnosti státních úřadů byly hodnoceny z hlediska jejich dopadu na muže a ženy.

Závěrem bych ovšem ráda poznamenala, že sebelepší právní úprava problému společnosti zcela nevyřeší. Mnohdy důležitější než samotná legislativa je informovanost veřejnosti o její existenci a v neposlední řadě též o její odůvodněnosti. Poučení adresáti právních norem totiž přijímají případně uložená omezení podstatně snadněji. Aby lidé pochopili, že antidiskriminační zákonodárství je v zájmu státu a společnosti jako celku, je třeba neustále zvyšovat právní vědomí a informovanost veřejnosti o dané problematice, mimo jiné též prostřednictvím médií. Za úvahu jistě stojí vytvoření zvláštního oddělení věnujícího se rovnosti mužů a žen v rámci informačního systému veřejné správy. Na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti ČR by mohla být zveřejňována relevantní rozhodnutí soudů týkající se diskriminace z důvodu pohlaví. Pracovníci veřejné správy by se měli pravidelně účastnit školení či vzdělávacích programů na téma diskriminace a rovného zacházení.

Mějme na paměti, že diskriminace je nejen problémem menšin, ale každého z nás. Vždyť v rámci celosvětové populace ženy početně převyšují muže, a přesto jsou v mnoha oblastech stále diskriminovány a udržovány ve znevýhodněném postavení. Diskriminace je v moderní demokratické společnosti naprosto nepřijatelná, proto doufejme, že se z ní stane jev, s kterým se budeme setkávat stále méně a méně často. Záleží ovšem na nás všech bez rozdílu pohlaví, na našem myšlení a postojích, zda bude časem vymýcena docela.

SEZNAM ZKRATEK

CEDAW	Convention on Elimination of all kinds of Discrimination Against Women (Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen)
EHS	Evropské hospodářské sdružení
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
EÚOLP	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
OSN	Organizace spojených národů
RE	Rady Evropy
ÚS ČR	Ústavní soud České republiky
VDLP	Všeobecná deklarace lidských práv
ZP 1965	Zákoník práce z roku 1965
ZP 2006	Zákoník práce z roku 2006
ZZ 2004	Zákon o zaměstnanosti z roku 2004

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

I. Monografie:

Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. 2. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007

Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. 1. vydání. Praha: VOX a. s., 2008

Bělina M. a kol. Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

Ellis, E. EU Anti-Discrimination Law. Oxford: Oxford University Press, 2005

Faltová, M., Zunt, T. Malý průvodce diskriminační problematikou. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008

Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007

Fredman, S. Discrimination Law. Oxford: Oxford University Press, 2002

Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. Mnohohlasem (Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006

Havelková, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: Linde, 2008

Chládková, A., Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008

Karsten, H. Ženy – muži. Genderové role, jejich původ a vývoj. Praha: Portál, 2006

Kocourek, J. Zákoník práce. Praha: Eurounion, s.r.o., 2008

- Koldinská, K. Sociální právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007
- Kolektiv autorů ČMKOS. Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2007
- Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006
- Kubínková, K. Zákoník práce s účinností od 1. 3. 2004. Praha: Sondy, 2004
- Machovcová, K. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Praha: Gender Studies, 2007
- Monitorování procesu přistoupení k EU: Rovné příležitosti pro ženy a muže. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2002
- MPSV. Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002
- MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 1998
- MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005
- MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004
- MPSV. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001
- Oakley, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000
- Pavlík, P. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2008
- Šnýdrová, I. Manažerka a stres. Praha: Grada Publishing, 2006
- Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003
- Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008

Zunt, T. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008

Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ a MPSV, 2008

II. Články

Havelková, B. Evropský soudní dvůr: delší praxe neodůvodňuje rozdíl v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou práci (www.feminismus.cz)

Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře ESD, Právní rozhledy (6/2006)

Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy (11/2007)

Jouza, L. Ochrana osobních práv zaměstnance. Bulletin advokacie (6/2008)

Otáhalová, L., Čížinský, P. Antidiskriminační zákon v poločase. Via Iuris (11/2006)

Pejchalová Grünwaldová, V. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Bulletin advokacie (4/2006)

Randlová, N., Daněk, M. Speciální žaloby proti obtěžování. Ekonom (31/2007)

Strupek, D. K právu na ochranu osobnosti při zásahu vyjádřeném obecnou formou. Bulletin advokacie (11-12/2005)

III. Internetové stránky

www.coe.int

www.czso.cz

www.curia.europa.eu

www.diskriminace.cz

www.euroskop.cz

www.eurostat.cz

www.feminismus.cz

www.helcom.cz

www.otevrenaspolecnost.cz

www.mpsv.cz

www.psp.cz

PŘÍLOHA č. 1:

Základní ekonomické charakteristiky žen ve věku 20-44 let

Pramen: ČSÚ
v tis. osob

Source: CZSO
Thous. persons

Ženy ve věku 20-44 let	1993	1995	2000	2004	2005	2006	2007	Women aged 20-44
S dětmi ve věku 0-4 roky	529,4	422,2	349,2	416,1	415,3	421,3	440,5	With children aged 0-4
<i>Activity status</i>								
Ekonomické postavení								
zaměstnané	229,8	154,2	89,2	103,7	111,7	111,1	110,4	Employed
nezaměstnané	25,4	19,6	20,0	20,7	19,2	15,5	14,9	Unemployed
ekonomicky neaktivní	274,1	248,5	239,9	291,7	284,4	294,8	315,3	Inactive
Míra ekon. aktivity (v %)	48,2	41,1	31,3	29,9	31,5	30,0	28,4	Participation rate (%)
Míra nezaměst. (v %)	10,0	11,3	18,4	16,6	14,7	12,3	11,9	Unemployment rate (%)
<i>Status in employment</i>								
Postavení v zaměstnání								
zaměstnanci	207,4	139,0	80,9	91,9	98,2	96,5	96,9	Employees
zaměstnavatelé	4,3	2,9	1,9	1,9	2,6	2,6	2,0	Employers
pracující na vlastní účet	10,8	9,2	5,2	8,1	9,2	9,5	9,5	Own-account workers
členové produkčních družstev	6,3	2,0	Members of producers' cooperatives
pomáhající rodinní příslušníci	1,1	1,0	1,1	1,5	1,6	2,2	1,9	Contributing family workers
nezjištěno	-	-	-	-	-	-	-	Not identified
z toho:								
na plný úvazek	151,7	96,6	54,7	85,2	88,4	84,1	83,8	Full-time job
na zkrácený úvazek	40,1	29,9	12,2	18,5	23,3	27,0	26,5	Part-time job
Bez dítěte ve věku 0-4¹⁾	1 280,0	1 406,0	1 509,0	1 429,4	1 439,6	1 446,7	1 442,0	With no child aged 0-4¹⁾
<i>Activity status</i>								
Ekonomické postavení								
zaměstnané	1 074,1	1 173,5	1 145,4	1 089,6	1 087,7	1 110,9	1 125,2	Employed
nezaměstnané	53,3	52,4	141,1	127,1	124,0	113,3	82,8	Unemployed
ekonomicky neaktivní	152,5	180,2	222,5	212,7	227,9	222,6	234,0	Inactive
Míra ekon. aktivity (v %)	88,1	87,2	85,3	85,1	84,2	84,6	83,8	Participation rate (%)
Míra nezaměst. (v %)	4,7	4,3	11,0	10,4	10,2	9,3	6,9	Unemployment rate (%)
<i>Status in employment</i>								
Postavení v zaměstnání								
zaměstnanci	959,8	1 052,7	1 022,6	978,4	982,5	1 006,1	1 022,4	Employees
zaměstnavatelé	16,5	26,7	22,0	16,4	16,7	17,7	13,3	Employers
pracující na vlastní účet	53,8	65,4	83,9	82,8	75,1	75,4	80,1	Own-account workers
členové produkčních družstev	39,1	17,6	5,9	2,2	1,7	1,1	0,8	Members of producers' cooperatives
pomáhající rodinní příslušníci	4,9	11,1	11,0	9,8	11,6	10,6	8,6	Contributing family workers
nezjištěno	0,1	0,0	-	-	-	-	-	Not identified
z toho:								
na plný úvazek	957,6	1 046,5	1 037,9	1 018,9	1 016,0	1 040,1	1 059,7	Full-time job
na zkrácený úvazek	89,4	96,1	90,1	70,4	71,6	70,4	65,5	Part-time job

¹⁾ Ženy, které mají pouze děti starší 4 let nebo jsou bezdětné.

¹⁾ Women with child (children of which all are) aged more than 4 years or childless.

Zdroj: www.czso.cz (Zaostřeno na ženy a muže)

PŘÍLOHA č. 2:

Mezinárodní srovnání – míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí, 2006

Pramen / Source : Eurostat, 25/07/2008

Země	Ženy 20-49 let			Muži 20-49 let			Country
	Women aged 20 to 49			Men aged 20 to 49			
	1 dítě <i>1 child</i>	2 děti <i>2 children</i>	3 děti a více <i>3 children or more</i>	1 dítě <i>1 child</i>	2 děti <i>2 children</i>	3 děti a více <i>3 children or more</i>	
Belgie	74,5	73,3	50,6	90,7	92,7	84,3	<i>Belgium</i>
Bulharsko	52,0	53,2 ²⁾	23,8	82,4	80,7	57,3	<i>Bulgaria</i>
Česká republika	33,4	36,7	30,1	93,3	95,0	84,6	<i>Czech Republic</i>
Německo	63,6	55,9	40,1	90,7	92,1	84,1	<i>Germany</i>
Estonsko	57,2 ²⁾	54,7	.	92,9	92,3 ²⁾	89,7	<i>Estonia</i>
Řecko	55,9	54,6	50,0	96,7	97,4	95,4	<i>Greece</i>
Španělsko	64,6	54,6	44,5	93,4	92,4	89,7	<i>Spain</i>
Francie	70,3	64,5	45,4	91,1	92,0	89,4	<i>France</i>
Itálie	58,4	50,8	38,0	93,9	93,4	90,2	<i>Italy</i>
Kypr	77,6	74,0	58,1	93,1	95,4	97,9	<i>Cyprus</i>
Lotyšsko	61,9	60,1	49,1	91,4	89,8	79,7	<i>Latvia</i>
Litva	74,0	75,2	67,0	88,3	89,5	87,9	<i>Lithuania</i>
Lucembursko	77,0	62,9	46,1	95,2	95,3	94,7	<i>Luxembourg</i>
Maďarsko	38,6	39,9	22,3	88,8	88,2	71,0	<i>Hungary</i>
Malta	48,4 ²⁾	33,4	.	93,1	96,0 ²⁾	84,9	<i>Malta</i>
Nizozemsko	77,0	74,5	57,3	94,8	95,4	90,6	<i>Netherlands</i>
Rakousko	72,4	59,7	45,8	93,7	92,3	86,0	<i>Austria</i>
Polsko	59,0	56,1	47,7	89,9	87,6	81,8	<i>Poland</i>
Portugalsko	79,2	76,0	61,0	94,8	94,9	86,3	<i>Portugal</i>
Rumunsko	70,7	63,9	51,0	87,0	84,6	75,5	<i>Romania</i>
Slovinsko	80,7	83,8	80,0	93,4	94,6	93,3	<i>Slovenia</i>
Slovensko	38,6	40,6	29,7	89,8	90,0	70,7	<i>Slovakia</i>
Finsko	63,1	66,5	53,2	91,5	92,9	92,3	<i>Finland</i>
Spojené království	67,0	59,5	39,7	92,1	92,2	83,8	<i>United Kingdom</i>
Další země							<i>Other countries</i>
Chorvatsko	66,6	65,2 ²⁾	55,4	90,2	90,0	81,8	<i>Croatia</i>

¹⁾ Věk nejmladšího dítěte do 6ti let

¹⁾ Youngest child below 6 years age

²⁾ Údaje méně spolehlivé s ohledem na malou velikost vzorku.

²⁾ Data less reliable due to a small sample size.

Zdroj: www.czso.cz (Zaostřeno na ženy a muže)

PŘÍLOHA č. 3:

Mezinárodní srovnání – nejvýznamnější odvětví podle koncentrace zaměstnanosti žen/mužů (2005)

Pramen / Source : Eurostat, Statistics in focus 53/2007

Země	% žen / mužů v každém odvětví											Country	
	Hlavní odvětví - ženy						Hlavní odvětví - muži						
	Top sectors - women						Top sectors - men						
	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů domácího personálu Activities of households as employers of domestic staff	Výroba oděvů, zpracování a barvení kožehřív Manufacture of wearing apparel	Zdravotní a sociální péče Health and social work	Ostatní činnosti v obslužbě Other service activities	Vzdělávání Education	Maloobchod kromě motorových vozidel; opravy výrobků pro os.potřebu a převážně pro domácnost Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles; repair of personal and household goods	Těžba a úprava thoriových a uranových rud Mining of uranium and thorium ores	Stavebnictví Construction	Těžba a úprava ostatních nerostných surovin Other mining and quarrying	Těžba uhlí, lignitu a rašeliny Mining of coal and lignite; extraction of peat	Těžba a úprava ostatních rud Mining of metal ores	Výroba základních kovů a hutních výrobků Manufacture of basic metals	
EU 25, v tom:	87,4	79,0	77,5	71,8	70,5	61,1	97,7	91,8	91,0	89,1	89,1	88,2	EU 25, incl.:
Belgie	92,4	73,6	78,7	73,0	68,3	60,7	100,0	91,5	70,0	.	85,5	91,2	Belgium
Bulharsko	62,2	85,0	77,7	76,2	78,9	63,6	.	90,2	93,2	90,8	86,6	75,0	Bulgaria
Česká republika	100,0	89,3	78,7	79,4	76,2	66,6	90,0	91,3	82,7	91,0	.	82,5	Czech Republic
Dánsko	88,9	100,0	83,1	61,8	55,6	54,2	.	90,8	.	.	.	80,6	Denmark
Německo	91,5	68,3	76,8	64,4	67,9	66,4	100,0	87,3	91,3	92,0	100,0	88,3	Germany
Estonsko	100,0	97,4	83,6	97,6	82,5	74,1	.	87,6	100,0	76,7	.	100,0	Estonia
Irsko	88,7	73,7	82,2	74,0	70,9	63,5	.	95,0	92,0	87,5	86,9	89,0	Ireland
Řecko	96,2	61,1	64,4	73,1	60,8	48,9	.	98,2	93,9	97,4	89,2	95,3	Greece
Španělsko	91,3	76,2	73,4	77,1	65,4	61,3	100,0	94,5	93,5	97,6	86,5	93,2	Spain
Francie	83,6	69,0	77,9	74,3	66,1	61,2	.	91,2	89,9	93,6	.	92,0	France
Itálie	86,1	75,1	65,4	71,8	74,3	50,4	.	94,7	89,1	100,0	100,0	89,9	Italy
Kypr	97,2	78,0	72,9	81,0	74,1	58,9	100,0	94,1	85,4	.	.	100,0	Cyprus
Lotyšsko	56,4	95,2	85,0	57,8	80,4	72,2	.	87,1	100,0	51,5	.	91,3	Latvia
Litva	48,0	91,5	81,2	85,0	76,5	69,6	100,0	90,2	75,0	44,5	.	92,3	Lithuania
Lucembursko ¹⁾	100,0	40,6	76,9	87,4	62,8	65,0	.	91,7	100,0	.	.	93,4	Luxembourg ¹⁾
Maďarsko	78,2	86,0	77,7	68,8	77,6	65,1	.	93,6	91,1	79,3	100,0	83,9	Hungary
Malta	100,0	42,2	53,8	82,3	54,4	39,4	.	95,6	100,0	.	.	100,0	Malta
Nizozemsko	87,8	96,4	81,0	81,3	60,6	57,8	.	90,5	79,9	.	.	95,0	Netherlands
Rakousko	96,3	72,3	73,8	83,0	70,7	67,4	.	85,4	82,8	.	100,0	83,3	Austria
Polsko	100,0	85,2	81,2	76,2	77,8	68,2	.	93,2	100,0	87,3	84,2	83,0	Poland
Portugalsko	99,0	88,3	81,6	84,6	76,2	55,7	.	95,6	94,2	.	94,7	82,3	Portugal
Rumunsko	63,6	87,9	77,9	58,8	72,3	63,0	.	89,9	89,6	83,8	92,5	79,6	Romania
Slovinsko	100,0	79,2	83,6	83,6	77,2	63,9	.	93,5	100,0	89,0	.	78,6	Slovenia
Slovensko	94,9	89,9	82,4	75,2	76,7	70,5	.	93,7	95,3	93,7	86,2	83,8	Slovakia
Finsko	60,8	91,2	88,2	82,5	65,6	67,7	.	93,0	92,1	94,3	100,0	84,3	Finland
Švédsko	100,0	81,2	83,0	78,9	74,3	62,5	.	93,5	93,6	66,2	90,5	85,8	Sweden
Spojené království	61,7	62,2	79,0	75,5	73,0	59,3	.	89,6	94,6	100,0	100,0	86,4	United Kingdom
Další země													Other countries
Chorvatsko	92,5	88,5	76,4	91,1	78,4	65,7	.	92,4	92,4	100,0	.	90,9	Croatia
Island	.	80,5	85,4	90,8	69,1	60,3	.	93,5	100,0	.	.	94,7	Iceland
Norsko	91,6	79,6	82,4	88,2	65,0	65,0	.	93,6	82,4	100,0	.	80,7	Norway

¹⁾ Rok 2004

¹⁾ Year 2004

Zdroj: www.2czso.cz (Zaostřeno na ženy a muže)

PŘÍLOHA č. 4:

Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové
zaměstnanosti a gender pay gap

Pramen / Source : Eurostat, 08/08/2008

Země	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2007 ¹⁾		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně, 2007 ¹⁾		Gender pay gap 2006	Country
	<i>Employed part-time, 2007¹⁾</i>		<i>Involuntary part-time employed, 2007¹⁾</i>			
	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>		
EU 27	31,2	7,7	19,7	27,0	²⁾ 15,0	EU27
EU 25	32,6	7,7	19,5	25,2	²⁾ 15,0	EU 25
v tom:						incl.:
Belgie	40,6	7,5	13,5	19,3	³⁾ 7,0	<i>Belgium</i>
Bulharsko	2,1	1,3	54,5	54,8	14,0	<i>Bulgaria</i>
Česká republika	8,5	2,3	14,7	8,4	18,0	Czech Republic
Dánsko	36,2	13,5	14,0	9,9	17,0	<i>Denmark</i>
Německo	45,8	9,4	19,2	33,5	22,0	<i>Germany</i>
Estonsko	12,1	4,3	.	.	.	<i>Estonia</i>
Irsko	⁴⁾ 32,3	⁴⁾ 7,2	1,6	3,6	9,0	<i>Ireland</i>
Řecko	10,1	2,7	42,4	43,8	10,0	<i>Greece</i>
Španělsko	22,8	4,1	31,7	33,3	13,0	<i>Spain</i>
Francie	30,2	5,7	32,0	40,6	³⁾ 11,0	<i>France</i>
Itálie	26,9	5,0	35,5	49,5	.	<i>Italy</i>
Kypr	10,9	4,4	26,5	27,6	³⁾ 24,0	<i>Cyprus</i>
Lotyšsko	8,0	4,9	21,0	22,1	16,0	<i>Latvia</i>
Litva	10,2	7,0	25,5	26,5	16,0	<i>Lithuania</i>
Lucembursko	37,2	⁴⁾ 2,6	4,5	.	14,0	<i>Luxembourg</i>
Maďarsko	5,8	2,8	27,4	24,2	11,0	<i>Hungary</i>
Malta	24,9	4,4	13,1	.	3,0	<i>Malta</i>
Nizozemsko	75,0	23,6	4,7	5,9	.	<i>Netherlands</i>
Rakousko	41,2	7,2	11,2	14,1	20,0	<i>Austria</i>
Polsko	12,5	6,6	22,7	19,2	12,0	<i>Poland</i>
Portugalsko	16,9	8,0	31,9	18,6	³⁾ 8,0	<i>Portugal</i>
Rumunsko	10,4	9,2	31,9	57,2	10,0	<i>Romania</i>
Slovensko	11,3	7,7	5,9	3,7	³⁾ 8,0	<i>Slovenia</i>
Slovensko	4,5	1,1	14,1	.	22,0	<i>Slovakia</i>
Finsko	19,3	9,3	25,6	20,5	20,0	<i>Finland</i>
Švédsko	40,0	11,8	25,4	22,5	16,0	<i>Sweden</i>
Spojené království	42,3	10,9	7,7	17,1	21,0	<i>United Kingdom</i>
Další země						Other countries
Chorvatsko	11,3	6,4	12,1	21,0	.	<i>Croatia</i>
Turecko	19,7	4,9	3,6	11,5	.	<i>Turkey</i>
Norsko	44,1	13,9	17,8	11,8	16,0	<i>Norway</i>
Švýcarsko	59,0	12,4	5,7	6,6	19,0	<i>Switzerland</i>

¹⁾ osoby ve věku 15 let a více

²⁾ odhad Eurostatu

³⁾ předběžný údaj

⁴⁾ data s nižší spolehlivostí kvůli malé velikosti vzorku

¹⁾ population aged 15+

²⁾ Eurostat estimate

³⁾ provisional value

⁴⁾ Reduced reliability due to sampling size

Zdroj: www.czso.cz (Zaostřeno na ženy a muže)

PŘÍLOHA č. 5:

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd

Pramen: Struktura mezd zaměstnanců
v Kč

Source: Structure of Earnings Survey
in CZK

Ukazatel	1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2007	Indicator
Ženy									Women
Průměrná mzda	9 449	11 036	12 641	15 217	17 256	18 221	19 305	20 684	Average earnings
Medián mezd	8 400	9 938	11 436	13 742	15 645	16 443	17 310	18 322	Median of earnings
Muži									Men
Průměrná mzda	12 245	15 323	17 251	20 404	23 044	24 271	25 593	27 489	Average earnings
Medián mezd	10 650	13 271	14 623	16 938	19 329	20 265	21 185	22 850	Median of earnings
Celkem									Total
Průměrná mzda	11 069	13 361	15 187	18 133	20 545	21 674	22 908	24 604	Average earnings
Medián mezd	9 770	11 693	13 100	15 542	17 706	18 589	19 512	20 908	Median of earnings
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	72,0	73,3	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2	Women's average as a percentage of men's
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	74,9	78,2	81,1	80,9	81,1	81,7	80,2	Women's median as a percentage of men's

Zdroj: www.czso.cz (Zaostřeno na ženy a muže)

PŘÍLOHA č. 6:

Mezinárodní srovnání – míry nezaměstnanosti v závislosti na počtu dětí mladších 14 let
(4. čtvrtletí 2005)

Pramen / Source : Eurostat

v %

in %

Země	Ženy 20-49 let <i>Women aged 20 to 49</i>			Muži 20-49 let <i>Men aged 20 to 49</i>			Country
	jedno dítě <i>One child</i>	dvě děti <i>Two children</i>	tři nebo více dětí <i>Three children or more</i>	jedno dítě <i>One child</i>	dvě děti <i>Two children</i>	tři nebo více dětí <i>Three children or more</i>	
	Belgie	10,8	7,0	10,8	5,8	4,3	
Česká republika	12,0	11,4	26,4	3,4	3,6	10,1	<i>Czech Republic</i>
Německo	12,0	11,6	17,1	7,4	7,0	13,1	<i>Germany</i>
Estonsko ¹⁾	11,1	<i>Estonia</i>
Řecko	13,6	13,3	11,8	3,9	2,7 ¹⁾	3,8	<i>Greece</i>
Španělsko	12,1	12,7	13,2	4,5	3,3	6,0	<i>Spain</i>
Francie	12,1	9,9	14,9	6,5	5,1	7,4	<i>France</i>
Itálie	10,7	10,4	13,3	4,3	3,2	3,9	<i>Italy</i>
Kypr	6,1 ¹⁾	4,5 ¹⁾	9,3	5,4 ¹⁾	2,7	.	<i>Cyprus</i>
Lotyšsko ¹⁾	7,1	<i>Latvia</i>
Litva	6,8	.	.	7,0	.	.	<i>Lithuania</i>
Lucembursko ¹⁾	5,8 ¹⁾	6,2	<i>Luxembourg</i>
Maďarsko	9,2	11,6 ¹⁾	12,8	6,4	6,2	13,3	<i>Hungary</i>
Malta	7,0	1,7	8,5	6,4	2,7	4,8	<i>Malta</i>
Nizozemsko	5,2	4,8 ¹⁾	6,0	2,7	2,3 ¹⁾	2,9	<i>Netherlands</i>
Rakousko	6,0	7,0	8,2	3,2	2,6	6,1	<i>Austria</i>
Polsko	17,5	20,2	20,9	10,4	9,5	13,1	<i>Poland</i>
Portugalsko	9,2	9,2 ¹⁾	21,6	4,9 ¹⁾	4,1	.	<i>Portugal</i>
Slovinsko	8,3 ¹⁾	6,0	.	4,8 ¹⁾	2,6	.	<i>Slovenia</i>
Slovensko	16,0	17,7	32,6	9,4	8,4	23,6	<i>Slovakia</i>
Spojené království	5,0	4,2	7,5	3,4	2,3	4,2	<i>United Kingdom</i>
Další země							<i>Other countries</i>
Bulharsko	7,8 ¹⁾	9,5	.	6,7	9,2	.	<i>Bulgaria</i>
Chorvatsko	15,3	16,6	12,4	8,5	4,8	10,0	<i>Croatia</i>
Rumunsko	4,9	5,1	6,8	6,5	5,0	6,0	<i>Romania</i>

¹⁾ Údaje méně spolehlivé s ohledem na malou velikost vzorku.

¹⁾ Data less reliable due to a small sample size.

Zdroj: www.czso.cz (Zaostřeno na ženy a muže)

PŘÍLOHA č. 7:

Důvody ekonomické neaktivity

Pramen: ČSÚ
v tis. osob

Source: CZSO
Thousands persons

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15+	1993	1995	2000	2005	2006	2007	<i>Economically inactive persons aged 15+</i>
Ženy	2 058,9	2 084,4	2 153,2	2 224,0	2 238,6	2 289,2	Women
v tom:							
starobní a invalidní důchodci	1 222,4	1 269,4	1 380,3	1 384,1	1 365,4	1 390,9	<i>Old age and disabled pensioners</i>
navštěvují základní školu	9,7	8,6	39,0	40,3	43,6	39,4	<i>Attending primary school</i>
připravují se v učilišti	78,1	76,3	49,0	38,4	48,0	44,7	<i>Attending a trade school</i>
studují na střední škole	167,5	204,4	196,1	212,5	211,6	217,0	<i>Studying at secondary school</i>
studují na vysoké škole	54,9	64,3	92,7	139,1	135,4	149,3	<i>Studying at university</i>
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	360,0	347,9	333,4	313,9	315,2	341,8	<i>Taking care of family</i>
zdravotní důvody	96,3	71,1	23,6	29,6	44,0	51,0	<i>Health grounds</i>
nevěří, že by našly práci, i když by rády pracovaly	9,5	5,1	6,0	8,4	8,6	7,5	<i>Willing to work but not believing to find a job</i>
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	8,1	6,2	2,7	10,3	20,1	11,1	<i>Not willing or not being in need to work</i>
nejsou schopny nástupu do 14-ti dnů	12,3	10,9	15,7	16,3	16,6	12,7	<i>Not being able to start working within 14 days</i>
jiné důvody	28,6	20,1	14,7	28,8	29,5	23,4	<i>Other reasons</i>
nezjištěno	11,5	-	-	2,1	0,6	.	<i>Not identified</i>
Muži	1 140,2	1 151,4	1 247,1	1 317,9	1 335,5	1 357,5	Men
v tom:							
starobní a invalidní důchodci	700,4	724,0	814,1	828,2	809,3	833,6	<i>Old age and disabled pensioners</i>
navštěvují základní školu	6,4	11,0	50,8	49,3	47,0	45,8	<i>Attending primary school</i>
připravují se v učilišti	136,0	124,7	91,8	86,9	92,1	87,5	<i>Attending a trade school</i>
studují na střední škole	110,2	143,7	150,8	173,6	170,4	177,2	<i>Studying at secondary school</i>
studují na vysoké škole	62,2	68,7	91,1	117,7	130,1	138,1	<i>Studying at university</i>
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	8,1	4,8	6,3	2,6	3,7	4,2	<i>Taking care of family</i>
zdravotní důvody	62,4	47,9	16,2	19,6	42,5	42,8	<i>Health grounds</i>
nevěří, že by našli práci, i když by rádi pracovali	7,5	3,7	3,7	5,1	5,1	4,5	<i>Willing to work but not believing to find a job</i>
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	7,7	5,3	2,6	5,5	10,2	4,7	<i>Not willing or not being in need to work</i>
nejsou schopni nástupu do 14-ti dnů	4,3	4,6	6,2	8,3	6,9	5,8	<i>Not being able to start working within 14 days</i>
jiné důvody	26,9	13,0	13,5	17,8	18,2	13,4	<i>Other reasons</i>
nezjištěno	8,1	-	-	3,2	-	-	<i>Not identified</i>

Zdroj: www.czso.cz (Zaostřeno na ženy a muže)

PROHIBITION OF DISCRIMINATION BASED ON SEX IN LABOUR-LAW RELATIONS

This diploma paper deals with the prohibition of discrimination based on sex in labour-law relations. Its main objective was to present a comprehensive construction of legal regulation of equal treatment and equal opportunities for men and women both in the legal order of the Czech Republic and in the law of the European Community („EC“) and in public international conventions.

The thesis opens with the explanation of general framework of the subject, it especially analyses the notion of equality and various approaches to this concept. Further on, the paper focuses on the demonstrations of unequal chances of men and women on the employment market, as well as on the historical aspects of women's status in society.

Quite an extensive part of the presentation is dedicated to the definition of the fundamental concept of discrimination, its particular forms (above all the conception of direct vs. indirect discrimination) and exceptions to the principle of equal treatment. The explication is primarily based on definitions contained in the European directives (to the implementation of which the Czech Republic as a Member State of the EC is obliged), as well as on the relevant judicial decisions of the European Court of Justice („ECJ“).

The account of legal enactment of the principle of equal opportunities for men and women commences with international public law. Principal treaties of the United Nations Organization, of the International Labour Organization and of the Council of Europe are being analysed in particular. In the following text looking into the European antidiscrimination legislation the evolvement of the above-mentioned principle in both the foundation treaties of the EC and the European directives is being emphasised. The thesis also pays attention to the case law of the ECJ which constitutes an indispensable part of the *acquis communautaire*.

The chapter dealing with the legal enactment of the prohibition of employment discrimination based on sex in the Czech Republic elaborates on the individual legal acts regulating the subject. The paper repeatedly declares the urgent lack of comprehensive antidiscrimination legislation and gives reasons for its immediate

enactment. The paper also tries to evaluate the implementation of the respective European directives into the Czech legislation and the application of the antidiscrimination law by the Czech national courts. The thesis closes with a few practicable recommendations, both of legislative and conceptual nature, which could possibly contribute to the elimination of all kinds of discrimination based on sex in labour-law relations.

KLÍČOVÁ SLOVA – KEYWORDS

diskriminace z důvodu pohlaví

discrimination based on sex

rovné příležitosti mužů a žen

equal opportunities for men and women

rovné zacházení se zaměstnanci

equal treatment of employees