

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení práva

Diskriminace z důvodu pohlaví a její zákaz

Diplomová práce

Michal Volfinau

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Praha, duben 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem v ní vyznačil všechny prameny, z nichž jsem čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

.....

V Praze dne 9. dubna 2010

Michal Volfinau

Poděkování

Děkuji paní Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování této diplomové práce.

.....

V Praze 9.4.2007

Michal Volfinau

OBSAH

ÚVOD	- 4 -
1 ZÁKLADNÍ POJMY PROBLEMATIKY DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ	- 6 -
1.1 ROVNOST	- 6 -
1.1.1 Formální rovnost	- 6 -
1.1.2 Materiální rovnost	- 7 -
1.1.3 Rovnost příležitostí	- 7 -
1.1.4 Rovnost výsledků	- 7 -
1.1.5 Rovné zacházení	- 8 -
1.1.6 Výjimky z rovného zacházení	- 8 -
1.2 DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ A JEJÍ ZÁKAZ	- 8 -
1.2.1 Přímá diskriminace	- 10 -
1.2.2 Nepřímá diskriminace	- 10 -
1.2.3 Pozitivní diskriminace	- 11 -
1.2.4 Negativní diskriminace	- 11 -
1.2.5 Obtěžování	- 12 -
1.2.6 Sexuální obtěžování	- 13 -
1.2.7 Pronásledování	- 14 -
1.2.8 Pokyn k diskriminaci	- 14 -
1.2.9 Navádění k diskriminaci	- 14 -
1.3 STEJNÁ ODMĚNA ZA STEJNOU PRÁCI	- 14 -
1.3.1 Stejná odměna za práci stejné hodnoty	- 15 -
2 ZÁKAZ DISKRIMINACE Z HLEDISKA POHLAVÍ V MEZINÁRODNÍCH DOKUMENTECH	- 16 -
2.1 ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ	- 16 -
2.1.1 Charta OSN	- 17 -
2.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv	- 17 -
2.1.3 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR)	- 17 -
2.1.4 Mezinárodní pakt o hospodářských a politických právech (ICESCR)	- 18 -
2.1.5 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)	- 18 -
2.2 ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE ŽEN NA PŮDĚ MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE	- 20 -
2.2.1 Úmluva č. 100 (Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen)	- 20 -
2.2.2 Úmluva č. 111 (Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání)	- 20 -

2.3	RADA EVROPY	- 21 -
2.3.1	<i>Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod</i>	- 21 -
2.3.2	<i>Evropská sociální charta</i>	- 22 -
3	ZÁKAZ DISKRIMINACE V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE	- 24 -
3.1	ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRIMÁRNÍM PRÁVU EVROPSKÉ UNIE.....	- 24 -
3.1.1	<i>Smlouva o fungování Evropské unie</i>	- 25 -
3.1.2	<i>Charta společenství základních sociálních práv pracovníků (Komunitární charta)</i>	- 27 -
3.1.3	<i>Amsterdamská smlouva</i>	- 28 -
3.1.4	<i>Listina základních práv Evropské unie</i>	- 29 -
3.1.5	<i>Lisabonská smlouva</i>	- 30 -
3.2	SEKUNDÁRNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY ES	- 32 -
3.2.1	<i>Směrnice č.2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání</i>	- 34 -
3.2.2	<i>Směrnice Rady č.2004/113/ES</i>	- 42 -
3.2.3	<i>Směrnice o zákazu diskriminace v širším slova smyslu</i>	- 43 -
3.2.4	<i>Dokumenty EU doporučující povahy</i>	- 44 -
3.2.5	<i>Judikatura soudního dvora</i>	- 46 -
3.2.5.1	Judikatura ESD řešící oblast přímé diskriminaci.....	- 48 -
3.2.5.2	Judikatura ESD řešící oblast pozitivních opatření při potlačování diskriminace	- 50 -
3.2.5.3	Judikatura ESD řešící oblast nepřímé diskriminace	- 51 -
3.2.5.4	Judikatura ESD řešící oblast obráceného důkazního břemene	- 54 -
4	ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA DISKRIMINACE ŽEN A ROVNÉHO ZACHÁZENÍ...	- 56 -
4.1	LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD	- 57 -
4.2	ZÁKONÍK PRÁCE Z ROKU 1965.....	- 58 -
4.3	ZÁKONÍK PRÁCE Z ROKU 2006.....	- 60 -
4.4	ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	- 62 -
4.5	ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON	- 63 -
4.5.1	<i>Právní úprava diskriminace žen obsažená v AZ. Část I</i>	- 65 -
4.5.2	<i>Právní prostředky ochrany před diskriminací v AZ. Část I</i>	- 70 -
4.5.3	<i>Část II. až VI. obsahující změnu stávajících právních předpisů</i>	- 71 -
4.6	JUDIKATURA ČESKÝCH SOUDŮ ŘEŠÍCÍ DISKRIMINAČNÍ JEDNÁNÍ.....	- 73 -
4.6.1	<i>Judikatura ústavního soudu v oblasti diskriminace</i>	- 73 -
4.6.2	<i>Judikatura obecných soudů</i>	- 74 -
	ZÁVĚR	- 77 -

SEZNAM ZKRATEK - 80 -

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ - 81 -

ÚVOD

Tématem mojí diplomové práce je Diskriminace z důvodu pohlaví a její zákaz. Toto téma jsem si vybral jednak pro svůj zájem o obor pracovního práva a oblast zaměstnanosti, se kterou jsem se blíže seznámil i po absolvování předmětu Politika zaměstnanosti a personální řízení, tak i o oblast diskriminace v celé škále společenského života. Problematika diskriminace je v současné době tématem velmi aktuálním a diskutovaným, který podstatným způsobem ovlivňuje právo Evropské unie. Fakt, že se jedná o důležitý fenomén dnešní společnosti, potvrzuje i to, že po změnách Zakládací smlouvy ES je zásada rovnosti považována za jednu ze stěžejných a vůdčích zásad, na kterých je právo Evropského společenstva i jeho jednotlivých politik založené.

Diplomová práce sleduje ve svém celku několik cílů. V úvodní kapitole diplomové práce je pojednáváno o diskriminaci a rovném zacházení v širších souvislostech, je vymezen pojem rovnosti a diskriminace, její formy a projevy. Zaměřil jsem se i na pozitivní diskriminaci a na další případy výjimek z principu rovného zacházení, protože základem pro posouzení diskriminačního jednání je stanovení toho, co je a co není diskriminace. Na závěr této kapitoly jsem se věnoval prostředkům ochrany před diskriminací.

Ve druhé kapitole jsem se zaměřil na úpravu zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v mezinárodních dokumentech, jelikož podle článku 10 Ústavy České republiky jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, se kterými vyjádřil Parlament ČR prostřednictvím ratifikace souhlas, součástí právního řádu ČR a v případě střetu mají přednost před zákonem. Dokumenty upravující problematiku diskriminace jsem rozčlenil podle toho, na půdě které mezinárodní organizace k jejich přijetí došlo. Základní kámen v oblasti lidských práv, včetně rovnosti v právech a zákazu diskriminace i z důvodu pohlaví, představuje Všeobecná deklarace lidských práv, a proto jsem ji zařadil na začátek této části, i když její síla je jen morální. Dále jsem zpracoval dokumenty přijaté OSN, Mezinárodní organizací práce a Radou Evropy.

Nejvíce byla oblast diskriminace a rovných příležitostí ovlivněna právem Evropského společenství, které se postupně od čistě hospodářského seskupení

přetransformovalo na nadnárodní subjekt zasahující do všech aspektů společenského života, a zásada rovnosti se stala jednou ze základních zásad, na kterých je právo ES založené. Proto se zaměřím hlavně na nejvýznamnější evropské právní předpisy v oblasti diskriminace mající povahu jak práva primárního, tak i práva sekundárního. Svou pozornost budu věnovat směrnícím upravujícím rovné zacházení s muži a ženami, které byla Česká republika povinna v důsledku harmonizace práva transformovat do vnitrostátního právního řádu ČR. Pro lepší pochopení evropské legislativy a její praktické aplikovatelnosti jsem tuto část zakončil poměrně rozsáhlou judikaturou Evropského soudního dvora, zabývající se zásahy do rovného postavení mužů a žen v pracovněprávních vztazích, která podstatným způsobem doplňuje a dotváří právo ES.

V závěrečné kapitole diplomové práce bude rozpracována úprava zákazu diskriminace na základě pohlaví v platné právní úpravě České republiky a to v Listině základních práv a svobod, zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. Stěžejní místo však bude v této kapitole patřit nově přijatému zákonu č.198/2009Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který byl po dlouhých vyjednáváních v parlamentu ČR a po přebití veta prezidenta republiky sněmovnou přijat 17. června 2009. Na závěr bude moje pozornost věnována judikatuře ústavního soudu ČR a obecných českých soudů v oblasti nerovného zacházení z důvodu pohlaví.

Diplomová práce je zpracována se zohledněním právního stavu ke dni 9.dubna 2010.

1 Základní pojmy problematiky diskriminace z důvodu pohlaví

1.1 Rovnost

Rovnost v dnešním smyslu slova byla po prvý krát definována ve Všeobecné deklaraci lidských práv a svobod v roce 1948. Už na začátku deklarace je stanoveno, že všichni lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Je v ní zakotveno, že každý člověk má všechny práva a všechny svobody, a které jsou stanovené v této deklaraci bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženstva, politického nebo jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, majetku, rodu, nebo jiného postavení. Hierarchicky uspořádaná společnost v předchozích etapách historického vývoje (období starověku, středověku) dovolovala rovnoprávní postavení jen v určitých společenských vrstvách, nikdy si však lidé nebyli rovni ve svých právech napříč celým společenským spektrem, jak to chápe deklarace. Pojem rovnoprávní znamená nebýt diskriminován a možnost zacházet se svým právem stejným způsobem jako kdokoli jiný. Pojetí rovnosti můžeme rozdělit z hlediska formálního a materiálního.

1.1.1 Formální rovnost

Představuje rovnost před zákonem. Jedná se o rovnost *de iure*, ale ne o rovnost *de facto*. Formální rovnost se řídí zásadou, aby se stejným subjektem bylo za stejné situace zacházeno stejně, bez ohledu na společenské, sociální, etnické nebo jiné znaky jednotlivce. Neřeší faktické postavení jednotlivce.

1.1.2 Materiální rovnost

Rovnost materiální zohledňuje faktickou situaci jednotlivce, jeho postavení, zajímají ji konkrétní faktické dopady v reálním čase. Posuzuje konkrétní situaci.

1.1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí lze považovat za podskupinu materiální rovnosti a spočívá v zajištění stejné startovní pozice pro všechny jedince. Charakterizuje ji snaha o to, aby všichni měli stejnou možnost. Jde vlastně o odstranění překážek, které znevýhodňují určitou skupinu bez objektivního kritéria pro danou situaci, snaží se eliminovat kritéria nesouvisící s danou pracovní pozicí. Na rozdíl od materiální rovnosti přirozeně též možnosti formální, implikuje aktivitu, typicky ze strany vlády či veřejné moci. Neomezuje se na konstatování nerovnosti, ale aktivně hledá možnosti, jak odlišnost setřít a dát všem stejné startovní šance.¹ V tomto směru je určitým druhem pozitivního opatření.

1.1.4 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků stojí v opozici k rovnosti formální, která je založena na abstraktním pojetí rovnosti. Na druhé straně rovnost výsledků bere v potaz konkrétní pozadí jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině a vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti. Nevyžaduje však pozitivní jednání státu ve prospěch znevýhodněných skupin, nelze ji proto bez dalšího ztotožňovat s pozitivními opatřeními.² Rovnost výsledků se zaměřuje na to, aby konečný efekt byl pro všechny stejný. Je tady snaha o spravedlivější rozdělení konečných výhod. Cílem je odstranění celkové nerovnosti na výstupu, v cíli, na to aby za stejných podmínek dostali v cíli všichni stejně. Rovnost výsledků plynule navazuje na rovnost příležitostí.

¹ Srov. Bobek, M., Boučkova, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str.19

² Tamtéž str.20-21

1.1.5 Rovné zacházení

Je vlastně na druhé straně mince proti diskriminaci. Rovné zacházení je právní stav, kdy nedochází k diskriminaci, protiprávnímu rozlišování.

1.1.6 Výjimky z rovného zacházení

Princip rovného zacházení však nemůže platit absolutně, ne každé méně výhodné zacházení musí být diskriminací. Existuje-li pro méně výhodné zacházení ospravedlnitelný důvod spočívající v účelnosti takového zacházení za podmínky, že prostředky zvolené k dosažení tohoto účelu jsou přiměřené, nejedná se o diskriminaci. Pro výkon řady činností má význam, že se jedná o osobu určitého pohlaví a představuje to podstatný a oprávněný požadavek, pokud si tuto podmínku žádá povaha vykonávané práce. Například hledá-li provozovatel bazénu do dámských šaten pouze zaměstnankyni, tedy pouze osobu ženského pohlaví, je tento požadavek zcela oprávněný, neboť jeho cílem je zajistit ochranu soukromí návštěvnic bazénu.³ Opatření vedoucí k zajištění rovného zacházení a rovných příležitostí pro ženy se taky nepovažují za diskriminační při dodržení podmínek nezbytnosti a přiměřenosti těchto prostředků. Výjimku dále představují případy, kdy je důvodem rozdílného zacházení ochrana určitých skupin zaměstnanců, a to žen z důvodu těhotenství a mateřství nad rámec stanovený zvláštními předpisy za dodržení podmínky přiměřenosti a nezbytnosti.⁴

1.2 Diskriminace z důvodu pohlaví a její zákaz

Význam pojmu diskriminace pochází z latinského slovesa „discriminare“, které lze vyjádřit jako rozlišování nebo hledání relevantních rozdílů. Samotné rozlišování nepůsobí ve společnosti vždy negativně, pro fungování společného soužití lidí musí být věci

³ Antidiskriminační vzdělávací a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturální centrum, 2006, str.10

⁴ Bělina, M. a kolektiv. Pracovní právo, 4. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str.181

uspořádány a měli by být stanovena určitá pravidla a kritéria obecným způsobem. Rozlišení obecně určené situace od situací jiných, které nastanou nebo mohou nastat, je vlastně základem každé právní normy a tím určují pravidla chování pro subjekty, které se jimi řídí. Diskriminace znamená rozlišování negativním, neospravedlnitelným, protiprávním způsobem. Jde o rozlišování na základě „neoprávněných kritérií“, kde nehrají roli osobní vlastnosti dotčené osoby. Existuje více definicí diskriminace obsažených či už v mezinárodních dokumentech, předpisech práva Evropské unie, vnitrostátních předpisech nebo v různých odborných publikacích, uvedu jich několik. Za diskriminaci se považuje jakékoli rozlišování, které je nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob buď s ohledem na zakázané kritérium, nebo s ohledem na způsob jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno.⁵ Čtvrté vydání učebnice pracovního práva stanoví, 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.⁶ Diskriminace je jakákoli situace, v rámci které dochází ke znevýhodnění osoby nebo skupiny osob oproti jiné osobě nebo osobám ve srovnatelné situaci na základě právem zakázaných důvodů a v právem předvídaných situacích. Co se týče diskriminaci žen, tak v té je zahrnut jakákoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.⁷ Při diskriminačním jednání není rozhodující, jestli osoba jednající diskriminačně jednala úmyslně, nebo si své jednání vůbec neuvědomovala. Jestli lze jednání označit za diskriminační, bude se jednat o diskriminaci v obou případech. Diskriminaci rozlišujeme na přímou a nepřímou.

⁵Srov. Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str.38

⁶ Srov. Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 4. Vydání, C.H. Beck, 2010, str.177

⁷www.arr.cz/cz/uspesna-zena/clanky-analyzy-a-vyzkumy/tema-mesice:-diskriminace-a-jak-se-ji-branit-216.html

1.2.1 Přímá diskriminace

Přímá diskriminace představuje méně výhodné zacházení s jednou nebo více osobami ve srovnání s jinou osobou nebo jinými osobami. Důvodem tohoto méně výhodného zacházení je určitý rys, kterým je diskriminovaná osoba vyznačuje, např. její: rasa nebo etnický původ, pohlaví, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženství, členství v politických stranách nebo politických hnutích, jazyk, rodinný stav apod. Je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství nebo mateřství, považuje se to za diskriminaci z důvodu pohlaví. V praxi není důležité, zda k diskriminačnímu jednání došlo jednorázově nebo opakovaně, zda takové jednání stále trvá, již skončilo nebo se k němu pouze schylovalo.⁸ Směrnice č. 2006/54/ES rozumí pod přímou diskriminací, když se s určitou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, jak by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. V antidiskriminačním zákonu se za přímou diskriminaci považuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.⁹ Přímou diskriminaci lze rozpoznat relativně snadno, protože si dotčené osoby uvědomí, že se s nimi zachází, jak by se nemělo, z některého z diskriminačních důvodů a v porovnání s jinými osobami v porovnatelné situaci pocítují neoprávněné znevýhodňování.

1.2.2 Nepřímá diskriminace

K nepřímé diskriminaci dochází tehdy, pokud důsledkem aplikace nějakého navenek neutrálního předpisu, ustanovení nebo i praxe dochází ke znevýhodnění určité skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů – např. žen – oproti skupině jiné. Diskriminace nepřímá se nejen velmi obtížně prokazuje, ale na rozdíl od přímé diskriminace není většinou na první pohled vůbec zjevná a její oběti si své znevýhodnění

⁸ Antidiskriminační vzdělávací a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturní centrum, 2006, str.8

⁹ Srov. § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona č. 198/2009

postavení často ani neuvědomí.¹⁰ Zdánlivě nediskriminační ustanovení, kritérium nebo zvyklosti, kterými byly znevýhodněné osoby jednoho pohlaví ve srovnání s osobami opačného pohlaví, skutečně nepůsobí diskriminačně jen tehdy, jestli takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nevyhnutné. V praxi se nepřímá diskriminace projevuje těmito základními znaky:

- zaměstnavatel rozdílně zachází s různými skupinami zaměstnanců
- v znevýhodněné skupině je více zastoupené jedno pohlaví
- tento fakt není objektivně ospravedlnitelný¹¹

1.2.3 Pozitivní diskriminace

Smyslem pozitivní diskriminace je vyrovnat existující sociální nerovnost určitými opatřeními (pozitivními), které mají ochránit jednotlivce v nerovném postavení.

Pozitivní opatření jsou zvláštní opatření přijatá ve prospěch určité znevýhodněné skupiny, které mají pomoci vyrovnat její znevýhodnění a pomoci jí začlenit se do společnosti. Pozitivní opatření by měla být uplatňována pouze po dobu, než dosáhnou účelu, pro který byla zavedena, poté by měla být ukončena.¹²

1.2.4 Negativní diskriminace

Jedná se o takové zacházení s dotčenými osobami, které je založeno na nerovnosti, upírání určitých prav jednotlivci nebo skupině jednotlivců. Hlavním znakem je skutečnost, že rozlišování není objektivně odůvodnitelné, případně nepřiměřené. Negativní

¹⁰ Antidiskriminační vzdělávací a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturální centrum, 2006, str.8

¹¹ Srov. Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str.56

¹² Antidiskriminační vzdělávací a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturální centrum, 2006, str.12

diskriminace je společensky neakceptovatelný jev. V rámci tohoto druhu diskriminace můžeme rozlišovat diskriminaci přímou a nepřímou.

1.2.5 Obtěžování

Za diskriminaci se považuje také obtěžování, to představuje chování, které vede ke snížení důstojnosti určité osoby, skupiny osob nebo vede k vytvoření prostředí, které je pro tuto osobu či osoby nepřátelské nebo ponižující. Obtěžování může mít celou řadu forem, od těch nejlehčích – představující různé slovní útoky až po formy velmi závažné, jež můžou vyústit i ve fyzické inzultace.¹³ Obtěžování z důvodu pohlaví nemá sexuální podtext a jeho důvodem je pohlaví oběti. Aby bylo možné jednání označit za obtěžování, musí tedy být kumulativně splněny tři znaky:

- jedná se o jednání, jehož důvodem je pohlaví
- jako obtěžování je vnímáno dotčenou osobou (subjektivní podmínka). Otázkou samozřejmě je, které chování obtěžováním „již“ je, a které jím „ještě“ není. Subjektivní podmínka „vnímání“ je proto doplněna korektivem „oprávněnosti“, vylučujícím postih např. oboustranných intimních vztahů nebo chování vyprovokované obětí obtěžování.
- záměr nebo důsledek jednání vedl buď ke snížení důstojnosti fyzické osoby, nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.¹⁴ Ohradit se proti obtěžování se může jak osoba, která je takovýmto způsobem diskriminace dotčena přímo, tak i osoba která není diskriminací přímo dotčena, ale toto chování pro ni vytváří nepřátelské prostředí.

¹³ Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006, str.10

¹⁴ Srov. Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str.248-250

1.2.6 Sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním se rozumí chování, které má sexuální povahu, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právního vztahu.¹⁵ Důležitý je sexuální charakter chování. Na rozdíl od obtěžování nesledujeme, jestli byla oběť vybrána z důvodu svého pohlaví, ale jakých prostředků iniciátor využívá. Pod sexuální obtěžování lze podřadit i obtěžování mezi osobami stejného pohlaví, sexuální orientace tady nerozhoduje. Aby došlo k sexuálnímu obtěžování, musí být splněny podobně jako u obecné podstaty obtěžování kumulativně tři podmínky:

- musí se jednat o jednání sexuální povahy. Toto jednání může mít povahu verbální, (sexuální návrhy, nevhodné vtipy, poznámky sdělované přímo nebo návrhy prostřednictvím emailu) neverbální (gestikulace, vystavování fotografií), či fyzickou (od doteků až po sexuální napadení)
- jednání musí být dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé (např. milostné vztahy na pracovišti mohou z pohledu třetích osob vytvářet nepřátelské či zneklidňující prostředí).
- jednání může být oprávněně vnímáno, jako podmínka pro rozhodnutí které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.¹⁶

Sexuální obtěžování může mít různé formy, od lehčích (nevhodné vtipy, sexuálně podbarvené řeči) až po formy nejtěžší (vymáhání sexuálního styku), které mohou dotčeným osobám způsobit dlouhodobou nebo trvalou psychickou újmu.

¹⁵ § 4 odst.2 Zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), Zákon č.198/2009 Sb.

¹⁶ Bobek, M., Boučkova, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str.250-251

1.2.7 Pronásledování

Za diskriminaci se považuje i pronásledování, tzv. viktimizace. Jde o neoprávněný postih osoby, která se domáhá ochrany před diskriminačním jednáním, přičemž není podstatné, kde se dotčená osoba ochrany dožaduje, zda u nadřízeného, příslušného státního orgánu nebo soudu. Ochrana se vztahuje jak na osoby dotčené, tak i na třetí osoby, např. svědky. Pronásledováním rozumíme nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. Zejména jde o reakci na žalobu, stížnost nebo zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací. Pronásledovaná osoba přitom nemusí být vždy totožná s obětí diskriminace, může jít o spolupracovníka, který je ochotný diskriminační jednání dosvědčit.¹⁷

1.2.8 Pokyn k diskriminaci

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.¹⁸ Může se jednat o situaci, kdy nadřízený pracovník využije k diskriminačnímu jednání svého podřízeného tak, že jeho prostřednictvím znevýhodňuje postavení třetí osoby.

1.2.9 Navádění k diskriminaci

Jedná se o chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval osobu třetí.¹⁹

1.3 Stejná odměna za stejnou práci

Právo pracovníka na stejnou odměnu jako je odměna pracovníka opačného pohlaví, který vykonává stejnou práci, jestli oba pracují pro stejného zaměstnavatele. Stejná práce je

¹⁷ Bělina, M. a kolektiv. Pracovní právo, 4. Vydání. Praha:C.H. Beck, 2010, str.180

¹⁸ Bělina, M. a kolektiv. Pracovní právo, 4. Vydání. Praha:C.H. Beck, 2010, str.180

¹⁹ Tamtéž srt. 181

práce totožná. V případech, že se jedná o úkolovou odměnu, je stejná odměna za jednotku pracovního úkolu. Když půjde o časovou odměnu je odměna za časovou jednotku stejná.²⁰

1.3.1 Stejná odměna za práci stejné hodnoty

Tento institut zakotvuje právo žen na stejnou mzdu, stejné podmínky pro její poskytnutí a požitky za práci, která je stejně náročná jako práce pracovníka opačného pohlaví pracujícího u stejného zaměstnavatele, i když jde o práci odlišnou. Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti, nebo namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to ve služebním poměru ke stejnému zaměstnavateli.²¹ Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, za zdraví a za bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže působení negativních vlivů práce. Odměňováním se rozumí podle § 5 Antidiskriminačního zákona veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.²² S cílem přispět k tomu aby zaměstnanci rozdílného pohlaví dostávali stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, vydala Evropská komise „Kodex postupů při uplatňování principu stejné odměny za práci stejné hodnoty pro muže a ženy“. Kodex není závazným dokumentem, jeho úkolem je poskytovat zaměstnavatelům a partnerům při kolektivním vyjednávání konkrétní rady a zajistit tak, aby princip rovnosti mezi ženami a muži vykonávajících práci stejné hodnoty platil pro všechny

²⁰ www.profem.cz/clanky/2054

²¹ § 3 odst.3 Zákona o platu č. 143/1992 Sb

²² Jouza, L. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. Právo a zaměstnanost, (9/2009) str.15

součástí mzdy. Hlavně usiluje o odstranění diskriminace všude tam, kde jsou mzdové tarify založeny na systémech hodnocení a klasifikace práce.²³

Tato kapitola osvětluje základní pojmy a instituty, které jsou důležité pro následující části mého elaborátu. Zákaz diskriminace a princip rovného zacházení je jedním ze základních pilířů demokracie, a proto byl zakotven nejprve v celé řadě mezinárodních lidsko-právních dokumentů. Z toho důvodu budu proto věnovat následující kapitole zákazu diskriminace na základě pohlaví obsaženou v mezinárodněprávní úpravě.

2 Zákaz diskriminace z hlediska pohlaví v mezinárodních dokumentech

V této kapitole bych se chtěl věnovat zákazu diskriminace z hlediska pohlaví na mezinárodní úrovni, v základních lidsko-právních dokumentech. První část kapitoly se bude zabývat nejpodstatnějšími dokumenty týkajícími se diskriminace z důvodu pohlaví a její vztahu k lidským právům na půdě Organizace spojených národů. V části druhé rozeberu dokumenty, které byly přijaté mezinárodní organizací práce. Poslední okruh, kterým se budu zabývat, se týká antidiskriminačních dokumentů Rady Evropy, zejména Evropskou úmluvou o ochraně lidských prav a základních svobod.

2.1 Organizace spojených národů

Po druhé světové válce 24. Října 1945 byla založena Organizace spojených národů k dosažení cílů vytyčených v její chartě. Jednou ze základních zásad, na kterých byla organizace postavená je respektování rovnoprávnosti a právo na sebeurčení národů, podporování lidských prav a základních svobod. Mezi významné dokumenty patří hlavně:

²³MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 1998, str. 23

2.1.1 Charta OSN

Charta OSN byla přijata po 2. Světové válce jako zakládající statut OSN 24. Října 1945. Preambule Charty obsahovala odhodlání potvrdit víru v základní práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, ve stejná práva mužů i žen, i národů velkých i malých.²⁴ Dále je jako jeden z cílů OSN stanoveno podporování a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.²⁵

2.1.2 Všeobecná deklarace lidských práv

Valné shromáždění OSN přijalo 10. 12. 1948 Všeobecnou deklaraci lidských práv jako nezávazný dokument, který nemá právní sílu, má jen sílu morální. Její mimořádný význam spočívá však hlavně v tom, že působí jako základ pro další novotvorbu OSN. Preambule odkazuje na principy uvedené v chartě OSN a mimo jiné i na „víru v rovná práva mužů a žen“.²⁶ V článku 1 se zakotvuje rovnost všech lidí v důstojnosti a v právech. Důležitý je i článek 2, který obsahuje ustanovení o zákazu diskriminace, je v něm stanoveno, že každý je oprávněn ke všem právům a svobodám bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti..atd. Článek 23 odst. 1,2,3,4 zakotvuje právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci, právo na stejný plat za stejnou práci, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.²⁷ Podle deklarace jsou si všichni rovni a každému se zaručuje stejná zákonná ochrana bez rozdílu.

2.1.3 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR)

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl přijat v roce 1966. Pro tehdejší Československo vstoupil v platnost a byl publikován pod č. 120/1976 Sb. Česká republika je tímto paktem vázána od roku 1993. Zákaz diskriminace na základě pohlaví

²⁴Preambule Charty OSN

²⁵Srov. Čl.1 odst. 3 Charty OSN

²⁶Preambule VDLP

²⁷Čl. 23 odst.1,2,3,4 VDLP

zakotvuje již článek 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (MPOPP) a stanoví, že státy, smluvní strany Paktu, se zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu.²⁸ V článku 26 zakotvuje rovnost všech před zákonem a právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakékoli diskriminace, zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.²⁹ K paktu byl přijat opční protokol, který zřizuje Výbor pro lidská práva, ke kterému mohou jednotlivci podávat stížnosti o porušení článků paktu.

2.1.4 Mezinárodní pakt o hospodářských a politických právech (ICESCR)

I tento dokument byl přijat v roce 1966 a pro tehdejší Československo vstoupil v platnost v roce 1976, publikovaný byl pod č. 120/1976. Pakt obsahuje různé ustanovení o zákazu diskriminace, jde o dokument tzv. soft law, o jakési proklamativní právo, které zavazuje k maximálnímu využití svých možností. Z hlediska zaměření mé práce je důležitý článek 3, ve kterém je zakotven závazek států, které jsou smluvními stranami paktu zajistit stejné práva pro muže a ženy při užívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v dokumentu. Článek 10 zavazuje smluvní státy poskytnout zvláštní ochranu matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte (placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení).³⁰

2.1.5 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen má spomezi uvedených univerzálních mezinárodních dokumentů s ohledem na problematiku řešenou v mé práci největší význam. Úmluva byla přijatá 18. prosince 1979 v New Yorku a ve sbírce zákonů byla vyhlášena pod č. 62/ 1987. Preambule konstatuje, že i přes řadu přijatých

²⁸ Čl. 3 MPOPP

²⁹ Čl. 26 MPOPP

³⁰ Srov. Čl. 10 MPHPP

mezinárodních dokumentů existuje rozsáhlá diskriminace žen a, že státy jako smluvní strany mezinárodních lidsko-právních paktů jsou povinny zabezpečit rovnoprávnost obou pohlaví při využívání všech hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických práv. Článek 1 definuje diskriminaci žen 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.³¹ Ještě dále zašel v této oblasti článek 4 odst. 1, který předpokládá uskutečňování aktivních opatření k odstranění diskriminace žen. Přijmou-li státy, smluvní strany, dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě; v žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek; od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.³² Za diskriminaci se nebude považovat ani přijetí zvláštních opatření zaměřená na ochranu mateřství. Úmluva ve svém čl. 11 obsahuje i závazek smluvních stran přijmout příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit stejná práva pro ženy a muže, zejména:

- právo na práci jako nezadatelné právo všech lidských bytostí
- právo na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně aplikování stejných kritérií výběru v zaměstnání.
- právo na svobodnou volbu povolání a zaměstnání, právo na pracovní postup, právo na všechny výhody, na získání odborného vzdělání.
- právo na stejnou odměnu, včetně výhod, právo na stejné zacházení jestli se jedná o práci stejné hodnoty, rovnoprávnost při hodnocení kvality práce.

Na základě úmluvy byl zřízen Výbor pro odstranění diskriminace žen, kterého hlavním účelem je prosazování plnění ustanovení Úmluvy.

³¹Čl. 1 ÚOVFDŽ (CEDAW)

³²Čl. 4. Odst. 1 ÚOVFDŽ (CEDAW)

2.2 Úprava zákazu diskriminace žen na půdě Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) je specializovanou organizací OSN, která usiluje o prosazení sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných sociálních práv. Organizace byla založena 11. Dubna 1919 a od roku 1946 existuje jako specializovaný orgán OSN. Svou činností se zaměřuje hlavně na formování mezinárodních pracovních standardů, mezi které patří i rovnost příležitostí a rovné zacházení. Poskytuje i technickou a administrativní podporu. Věnuje se i činnosti v oblasti školicích a poradenských služeb.

2.2.1 Úmluva č. 100 (Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen)

Úmluva z roku 1951 zavazuje smluvní strany k dodržování rovnosti mezi ženami a muži v oblasti odměňování. Článek 2 úmluvy zakotvuje povinnost každého členského státu prosazovat a zajistit všem pracovníkům, mužům i ženám aplikaci zásady stejného odměňování za práci stejné hodnoty.

2.2.2 Úmluva č. 111 (Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání)

Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání byla přijatá v roce 1958 a u nás byla publikována pod č. 465/1990 Sb. sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí a její cílem je podpora rovných prav mužů a žen na pracovišti. Dokument se zabývá diskriminací v oblasti zaměstnání a povolání, především upravuje přístup k zaměstnání, pracovní podmínky a zavazuje smluvní státy k aktivním opatřením k odstranění diskriminace. Úmluva definuje negativní vymezení diskriminace. Za diskriminaci se nepovažuje rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, které je založeno na kvalifikačních předpokladech vyžadovaných pro určité zaměstnání.

2.3 Rada Evropy

Rada Evropy je mezivládní organizace, která byla založena 3. srpna roku 1949 a jejím hlavním cílem je ochrana lidských práv, posilování pluralitní demokracie, upevnění evropské solidarity a zabezpečení ochrany a respektu k jednotlivcům. Členové Rady se zavázali, že zaručí a budou respektovat právní stát a základní lidské práva a svobody svých občanů. Zpracují nejdůležitější dokumenty týkající se diskriminace z důvodu pohlaví přijaté na půdě Rady Evropy:

- Evropská úmluva o ochraně základních lidských práv a
- Evropská sociální
- Doporučení č.85/2 Výboru ministrů členským státům o právní ochraně před diskriminací z důvodu pohlaví

2.3.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základní svobod byla přijata 4. Listopadu 1950 (tehdejší Československem byla přijata v roce 1922) jako nejdůležitější lidsko-právní dokument v rámci Rady Evropy a je základem regionální mezinárodněprávní ochrany lidských práv v Evropě. Problematikou diskriminace se zabývá článek 14 poskytující ochranu proti diskriminaci a zajištění rovnosti zní: Užívání práv a svobod přiznaných úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení...atd.³³ Na základě čl. 14 jsou tedy chráněna jen práva a svobody v úmluvě uvedeny, článek nepůsobí jako obecná ochrana proti diskriminaci. Všeobecný zákaz diskriminace je zakotven až v článku 1 Protokolu č. 12 z roku 2000, který stanoví, že užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví a že nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu, zejména z důvodu pohlaví...atd.³⁴ Protokol pro Českou republiku v platnost ještě stále nevstoupil. Jako

³³Čl. 14 EÚOLP ve znění protokolu č.11, Council of Europe

³⁴Srov. Čl. 1 odst. 1,2 Protokolu č. 12 k EUOLP

kontrolní mechanismus existuje Evropský soud pro lidská práva (ESLP), který vydává závazné rozhodnutí ve věci porušení lidských práv. Jednotlivci se u něj můžou domáhat svých práv zaručených v Úmluvě, když vyčerpají všechny národní legislativní prostředky do doby šesti měsíců od posledního rozhodnutí vnitrostátního orgánu. Přijetím Lisabonské smlouvy Unie přistoupila k EUOLP, aniž by se to dotklo pravomocí Unie ve Smlouvách vymezených. Základní práva, která jsou zaručena Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a která vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, tvoří obecné zásady práva Unie.³⁵

2.3.2 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta byla přijata 18. října 1961 v Turíně a 30. Června 1993 stalo i Česká republika signatářským státem Charty. Už v preambuli Charty se kladl důraz na to, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu pohlaví. Dokument upravuje širokou oblast hospodářských a sociálních práv, podmínky zaměstnání, právo na zaměstnání, právo na sociální ochranu a ochranu před diskriminací. Článek 1 odst. 2 má garantovat právo svobodně a bez diskriminace si zvolit zaměstnání. Dále se smluvní strany zavázali uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.³⁶ Podle dodatkového protokolu z roku 1995 existuje kontrolní mechanismus, který poskytuje odborovým organizacím, organizacím zaměstnavatelů a nevládním organizacím právo obrátit se na Evropský výbor pro sociální práva v případech možného porušení ustanovení Charty. Podobnou problematikou se zabývá i Komunitární charta, která však byla přijata na půdě jiné mezinárodní organizaci a obě jsou tedy nástrojem na jiné úrovni (mezinárodní a na úrovni EU). Jejich soužití *de iure* je tedy bezvadné, nicméně faktický stav je takový, že oba dokumenty mají stejné signatáře. Pro efektivní uplatnění práv jednotlivců je nezbytné jejich zakotvení v právně závazném dokumentu. Existovaly různé názory na řešení nastalé situace, ale nejvhodnější varianta by byla úprava, která by vznikla na úrovni EU. Která se i naplnila.

³⁵ Čl. 7 odst. 3 LS

³⁶ Čl. 4 odst.3 ESCH

Z důvodu reflektování fundamentálních změn, ke kterým došlo od doby přijetí původního textu, byla původní Charta aktualizována a dne 3. května 1996 ve Štrasburku byla přijata Revidovaná Evropská sociální charta Rady Evropy. Cílem bylo revidovat původní Evropskou sociální chartu a práva v ní obsažená jako i přidat práva nová. Problematiky diskriminace z důvodu pohlaví se týkali hlavně ustanovení. Článek 20 upravuje právo na stejné příležitosti a stejné zacházení ve věcech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Smluvní strany se zavázali jak k přiznání práva, tak i přijetí účinných opatření k zabezpečení rovných příležitostí a stejného zacházení bez diskriminace v oblastech:

- přístupu k zaměstnání, ochraně před propuštěním a reintegrace do pracovního procesu
- poradenství při volbě povolání, odborné přípravě, rekvalifikace a pracovní rehabilitace
- podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování
- kariérního vývoje včetně postupu³⁷

Smluvní strana, která přistoupí k revidované chartě, přestane být vázána ustanoveními původního dokumentu. Administrativní kontrola dodržování závazků stanovených v Chartě se provádí prostřednictvím zpráv podávaných generálnímu tajemníkovi v čtyřletých lhůtách. Následně je prošetřuje Evropský výbor pro sociální práva a nakonec podává Výbor ministrů konečnou zprávu ve formě doporučení. Občan se může za určitých podmínek obrátit i na Evropský soud pro lidská práva.³⁸ Přijetím Lisabonské smlouvy byly převzaty práva uvedená v Chartě na základě článku 151 Smlouvy o fungování Evropské unie: Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou

³⁷Čl. 20 RESCH

³⁸Srov. Bělina, M., a kolektiv, Pracovní právo, 4.vydání, C.H.BECK, Praha, 2010, str.75-76

sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.³⁹

3 Zákaz diskriminace v právu Evropské unie

Evropská unie klade úpravě zákazu diskriminace jako jedné ze stěžejných zásad EU velkou váhu. Nejvíc byla oblast diskriminace a rovných příležitostí ovlivněna právě právem Evropského Unie, které postupně od čistě hospodářského seskupení protransformovalo na nadnárodní subjekt zasahující do všech aspektů společenského života a zásada rovnosti se stala jednou ze základních zásad na kterých je právo ES založené. V primárním právu jsou obsaženy základní zásady ochrany před diskriminací. Konkrétnější úprava zákazu diskriminace z důvodu pohlaví je upravena v jednotlivých směrnících, ve kterých jsou zakotveny jednotlivé aspekty ochrany rovného postavení mužů a žen. Stěžejní část této kapitoly jsem proto věnoval směrnicím upravujícím oblast rovného zacházení mezi muži a ženami, které byla Česká republika jako členský stát EU povinna v důsledku harmonizace práva transformovat do českého právního řádu. Důležitá je i judikatura Evropského soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva.

3.1 Úprava zákazu diskriminace v primárním právu Evropské unie

Primární právo EU obsahuje základní principy rovného zacházení. Některé články smluv tvořících primární právo mají přímý účinek, který spočívá v přímé aplikaci národními orgány členských států bez nutnosti provedení prostřednictvím aktu vnitrostátního práva. Za určitých podmínek (přesnost, bezpodmínečnost, přímost) se jich lze domáhat před vnitrostátními orgány, což představuje vertikální přímý účinek. Určitá ustanovení primárního práva mohou být závazná nejen pro členské státy, ale i pro fyzické a

³⁹ Čl.151 odst.1 LS

právnícké osoby v jejich soukromoprávních vztazích, což představuje horizontální přímý účinek primárního práva EU.

3.1.1 Smlouva o fungování Evropské unie

Nejrozvinutější oblastí ve sféře antidiskriminačního práva je vedle rovnosti na základě státní příslušnosti právě rovnost na základě pohlaví. Smlouva o založení Evropského společenství, Lisabonskou smlouvou přejmenována na Smlouvu o fungování Evropské unie upravuje širokou škálu práv občanů členských států, pozornost je věnována i diskriminaci. Základním ustanovením problematiky zákazu diskriminace z důvodu pohlaví je článek 157 SFEU (předtím čl. 119, 141 SES) obsažen v kapitole Hlavy X, sociální politika, který stanoví, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.⁴⁰ Článek byl do smlouvy vložen po francouzské intervenci z důvodu obav před sociálním dumpingem. Na rozdíl od jiných států měla Francie ve svém právním řádu zakotvenou zásadu rovné odměny pro muže a ženy. Tato zásada by mohla Francii v rámci jednotného trhu způsobit komparativní nevýhodu, proto prosadilo zakotvení této zásady přímo do smlouvy. Jako z výše uvedeného vyplývá, původní účel zakotvení čl. 157 SFEU byl chápán v ekonomickém smyslu. Judikatura Evropského soudního dvora však dovedla, že vedle zajištění jednotných podmínek pro všechny tehdejší členské státy, jako aspektu ekonomického, má článek 157 SFEU i charakter sociální. V rozsudku ve věci Defrenne se uvádí, že ustanovení čl. 157 SFEU tvoří součást základních cílů tehdejšího Společenství, které není pouze ekonomickým sdružením, ale je stejně tak zaměřeno na to, aby byl společnými kroky zajištěn sociální rozvoj a aby bylo usilováno o trvalé zlepšování životních a pracovních podmínek obyvatel, jak je zdůrazněno v preambule Smlouvy a že tento dvojí cíl, který je jak ekonomický tak sociální poukazuje na to, že princip rovného

⁴⁰Srov. Čl.157 SFEU

odměňování tvoří součást základů Společenství.⁴¹ Článek 157 odst. 2 definoval, co rozumí pod pojmem odměna. Jako odměnu chápeme nejenom plat nebo mzdu a různé příplatky i naturální výhody (služební automobil, proplácení jízdného, příspěvek na bydlení a jiné výhody ocenitelné v penězích (rekvalifikační kurzy, konference).

Pro aplikaci čl. 157 SES má značný význam jeho tzv. přímý účinek, který umožňuje právo dovolávat se přímo příslušného ustanovení práva EU. Přímý účinek dává jednotlivcům možnost dovolat se čl. 157 SES, jestli nebude zásada rovného odměňování na základě pohlaví aplikována a ve vnitrostátním právu neexistují dostatečné mechanismy k jejímu vynucení. Soudní dvůr v roce 1976 označil článek 141 (157 SFEU) SES v kauze Defrenne (V rozsudku se jednalo o případ letušky paní Defrenne, která za stejnou práci nedostávala stejnou odměnu jako její mužští kolegové. V této souvislosti se obrátila na pracovní soud v Bruselu, podala žalobu na náhradu škody. Evropskému soudnímu dvoru byla předložena předběžná otázka, jestli se lze čl. 157 SFEU domáhat bez ohledu na národní právní úpravu) za přímo účinný, národní orgány ji museli aplikovat, přičemž nebylo nutné, aby byl článek proveden aktem národního práva. Zaměstnanci, ženy i muži se mohli domáhat nároku na rovnou odměnu za stejnou práci před národními soudy nezávisle na jakémkoli ustanovení národního práva). Z uvedeného vyplývá, že čl. 157 SFEU umožňuje soukromým osobám se ho dovolávat v první řadě vůči státu a orgánům veřejné správy (vertikální přímý účinek). Nadto výklad soudu v dané kauze směřuje k tomu, že čl. 157 SFEU je možné uplatnit v případě, kdy se soukromá osoba dovolává přímého účinku článku vůči jiné soukromé osobě (zaměstnavatel). Horizontální přímý účinek teda umožňuje subjektům soukromoprávního vztahu aplikovat článek před národním soudem. Odpovědnost nese jak stát a jeho orgány, tak i osoby soukromého práva podléhající právu tohoto státu.

Významným článkem v oblasti diskriminace je taky čl. 2 SES, ve kterém se uvádí, že „úkolem Společenství...je..podporovat rovné zacházení mezi muži a ženami“, čl. 3 odst. 2 stanoví, že „ve všech činnostech...podporuje Společenství rovné zacházení s muži a

⁴¹ Srov. Bobek, M., Boučkova, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str.126

ženami“.(politika gender mainstreamingu). Tyto obecné principy jsou účinně aplikovány při plnění cílu komunitární politiky.⁴² (politiky EU)

3.1.2 Charta společenství základních sociálních práv pracovníků (Komunitární charta)

Dokument inspirovaný Sociální chartou Rady Evropy a úmluvami uzavřenými v rámci Mezinárodní organizace práce byl přijatý v roce 1989 Evropskou Radou. Vznikla v rámci koncepce Evropského sociálního prostoru, s níž vystoupil v roce 1988 na zasedání Evropské odborové federace Jacques Delors.⁴³ Jsou v ní obsažené základní zásady evropského modelu pracovního práva a sociálních vztahů. Co se týče charakteru Komunitární charty, jde spíše o slavnostní prohlášení (politickou deklaraci) hlav států a vlád členských zemí, které musí být věčně naplněno legislativou EU, k čemu došlo po přijetí Lisabonské smlouvy. Charta je považována za jeden ze základních pilířů budoucí evropské listiny lidských práv. V preambuli je zdůrazněn stěžejní význam sociální dimenze Evropských společenství a základní principy ochrany sociálních práv Společenství. Výčet práv zde obsažených je jen demonstrativní a reflektuje hlavně práva mající komunitární rozměr. Naší problematiky se nejvíc dotýkají zejména: a) právo na spravedlivou odměnu za práci, b) právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, c) právo mužů a žen na stejné zacházení.⁴⁴ Otázka diskriminace je upravena v paragrafu 16 a zaměřuje se na diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu rovného zacházení mezi muži a ženami. Naproti tomu Evropská sociální charta upravující podobnou problematiku obdobné ustanovení neobsahuje, otázka diskriminace je řešena až následně v Revidované sociální chartě, která obsahuje v 5. části generální antidiskriminační klauzuli zahrnující zákaz diskriminace z jakéhokoli důvodu. Osobní působnost charty se neomezuje jen na pracovníky, ale zahrnuje poměrně široký okruh subjektů(každý jednotlivec, zaměstnavatelé a pracovníci, mladí lidé, postižené osoby...) Komise každoročně vypracovává zprávu, kterou předkládá Evropské

⁴² Srov. Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str.128

⁴³ www.euroskop.cz/gallery/13/4050-kdyz_se_rekne_lisabonska_smlova.pdf

⁴⁴ Srov.http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_099.htm

radě, Evropskému parlamentu a Hospodářskému a sociálnímu výboru. Hlavní význam zprávy spočívá v monitorování aktuálního stavu, zjištění nedostatků a vytyčení nových cílů.

Provádění Charty se opírá o tři základní principy:

- princip subsidiarity,
- princip rozmanitosti národních systémů, kultur a praktik,
- zachování obchodní soutěživosti s ohledem na nutnost sladění ekonomických a sociálních aspektů.⁴⁵

I přes dosavadní právní nezávaznost Charty na ní odkazují důležité komunitární právní akty ve svých preambulích. Je obsažena v preambuli Jednotného evropského aktu, Amsterdamské smlouvy, Smlouvy z Nice, Listině základních práv EU. To potvrzuje význam tohoto dokumentu, který ovlivnil vývoj sociální politiky a určil její směr do budoucna. Přijetím Lisabonské smlouvy byly uznány práva uvedené v Chartě na základě článku 151 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanoví, že Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.⁴⁶

3.1.3 Amsterdamská smlouva

Amsterdamská smlouva vstoupila v platnost dne 1. 5. 1999, představuje novelizaci Římské smlouvy, kterou došlo k posílení principu rovnosti. Byl do ní vložen čl. 6a, označovaný podle nového číslování jako čl. 13. ve kterém Amsterdamská smlouva stanoví, že Rada ES může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z taxativně stanovených důvodů, mezi kterými je i diskriminace na základě pohlaví. Z ustanovení tohoto článku lze vyvodit obecné zmocnění k přijímání opatření směřujících k potlačení diskriminace včetně opatření

⁴⁵Šišková, N., Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii, Praha:Linde a.s., 2008, str.196

⁴⁶Čl. 151 Lisabonské smlouvy

legislativního charakteru. Touto smlouvou byl taky přečíslován čl. 119 na článek 141 a byl rozšířen. V čl. 141 odst. 4 se členským státům umožňuje zachovat nebo přijmout opatření k úplnému zajištění rovného zacházení s oběma pohlavími v pracovní sféře (zaměstnání). K tomuto cíli dovoluje členským státům přijmout opatření, které poskytují zvláštní výhody v zaměstnání, pokud to umožňuje méně zastoupenému pohlaví vykonávat činnost v povolání, nebo to může pomoci ke kompenzaci nevýhod v pracovní kariéře. Z formulace méně zastoupeného pohlaví je možné z hlediska faktického stavu v celém společenství lehce vydedukovat, že se jedná o pohlaví ženské. Taky z Deklarace č. 28 jasně vyplývá, že článek 141 odst.4 SES upravuje zlepšení situace žen v zaměstnání.⁴⁷

3.1.4 Listina základních práv Evropské unie

V roce 2000 byla na summitu v Nice přijatá Charta základních práv Evropské unie, po novelizaci související s Lisabonskou smlouvou přejmenována na Listinu základních práv EU jako jeden, ze základních lidsko-právních dokumentů. Přestože měla až do přijetí Lisabonské smlouvy čistě politický charakter, postupně se začala uplatňovat např. v soudních rozhodnutích ESD, přihlížela k ní taky při posuzování návrhů Komise ES. Již v preambule je zakotvena zásada rovnosti a svobody. Listina je členěna do sedmi hlav a hlava druhá, třetí a čtvrtá vychází z tzv. tří generací lidských práv (svoboda, rovnost, solidarita), jejich autorem je český právník Karel Vašák. Pro naši problematiku je nejpodstatnější hlava 3. – Rovnost, kde v čl. 23 nazvaný Rovnost mezi ženami a muži. Je v něm expresivně vyjádřen požadavek rovnosti mezi muži a ženami, hlavně v pracovní oblasti (oblast zaměstnání, práce, odměňování) s možností tzv. pozitivní diskriminace méně zastoupeného pohlaví spočívající v přijímání opatření, které stanoví osobité výhody ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.⁴⁸ V hlavě 4., Solidarita je v čl. 33 zakotveno právo na právní, ekonomickou a sociální ochranu rodiny včetně ochrany před propuštěním ze zaměstnání z důvodu spojených s mateřstvím a práva na hrazenou mateřskou a rodičovskou dovolenou. Charta až do přijetí Lisabonské smlouvy působila jen svou autoritou a právní závazností

⁴⁷ MPSV, Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001 str.24

⁴⁸ Srov. Čl.23 CHZPEU

nabyla (právní sílu jako smlouvy) spolu s LS, která ji sice nezačlenila do textu smluv, ale na základě čl. 6 nového znění Smlouvy o Evropské unii nabyla právní sílu. Závaznosti nabyla 1 prosince 2009. Pro ČR platí výjimka z platnosti této Listiny. Český prezident Václav Klaus si tuto výjimku prosadil s argumentací údajného ohrožení platnosti Benešových dekretů.

3.1.5 Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva byla podepsána 13. prosince 2007 v Lisabonu, kde se na jejím znění dohodly hlavy států a předsedové vlád dvaceti sedmi členskými státy a tím se začal ratifikační proces v jednotlivých státech EU. Ratifikována byla 3. listopadu 2009 a po neúspěchu Smlouvy o ústavě pro Evropu by měla zajistit efektivní fungování Evropské Unie pro budoucnost. Dokument je založen na metodě novelizace stávajících smluv a mění zakládající smlouvy EU, aniž by je nahrazovala. Text smlouvy je oficiálně tvořen jen sedmi články, ale obsahuje víc než 350 novelizací primárního práva a je k němu připojeno 13 protokolů a 65 deklarácí. LS komplexně mění stávající znění Smlouvy o založení Evropského společenství, Smlouvy o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství pro atomovou energii. Smlouvu o založení Evropského společenství přejmenovává na Smlouvu o fungování Evropské unie, přičemž její právní hodnota ostává stejná. Dosavadní struktura tří pilířů zavedená Maastrichtskou smlouvou představována Evropskými společenstvími, společnou bezpečnostní a zahraniční politikou a spoluprací v oblasti justice a vnitra se ruší. Evropská unie má na základě LS jednotnou právní subjektivitu. Smlouva nabývá účinnosti prvním dnem měsíce následujícího po tom, co poslední členský stát uloží svou ratifikaci v Římě. K tomu došlo 3. listopadu 2009, kdy prezident České Republiky Václav Klaus podepsal smlouvu. V účinnost tedy vstoupila 1. prosince 2009. Česká Republika ratifikovala smlouvu bez výjimky a tak bude pro ni v plném znění platná až do doby kdy se bude schvalovat přístupová smlouva s Chorvatskem. Poté se výjimka pro Česko stane součástí jednoho z protokolů lisabonské smlouvy. Výjimka spočívá v tom, že pro ČR nebude platit Listina základních práv EU. Protokol číslo 30 o uplatňování Listiny základních práv Evropské unie se bude vztahovat kromě Polska a

Spojeného království i na Českou Republiku. Listina základních práv EU, která nemá být, na rozdíl od navrhované Ústavy EU součástí Lisabonské smlouvy získala na základě článku 6 Smlouvy o Evropské unii stejnou právní sílu, jako mají smlouvy (právní závaznost). Stanovuje práva občanů v případě, že se budou obracet na unijní instituce, především Evropský soudní dvůr v Lucemburku. Smlouva o založení Evropského společenství, po konsolidaci provedené Lisabonskou smlouvou Smlouva o fungování Evropské unie obsahuje ve své Části II. nazvané Zákaz diskriminace a občanství unie úpravu problematiky rovného zacházení kde stanoví v článku 19 SFEU (bývalý článek 13 Smlouvy o ES), že:

- Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.
- Odchylně od odstavce výše mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem přijmout základní zásady pro podpůrná opatření Unie, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnosti, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odstavci 1.⁴⁹ Odstavec 1 upravuje diskriminaci ze strany orgánů a institucí Unie při výkonu pravomocí svěřených jim Smlouvou a zákaz diskriminace ze strany členských zemí při provádění unijního práva. Článek nedává žádné nové pravomoci přijímat antidiskriminační předpisy ve sféře pravomoci členské země nebo sféře soukromé. Dále v článku 151 byli potvrzené základní sociální práva, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků spočívající v podpoře zaměstnanosti,

⁴⁹http://propravo.clanwars.cz/Lisabonska_smlouva.pdf, Konsolidované znění smlouvy o Evropské Unii a Smlouvy o fungování Evropské Unie (2008/C 115/01)

zlepšování životních a pracovních podmínek, dosažení přiměřené sociální ochrany a sociálního dialogu. Jedním z cílů je i boj proti sociálnímu vyloučení. Rozsáhlé změny v textu zakládacích smluv, ke kterým došlo v důsledku vložení, zrušení, přesunem jak mnoha stávajících článků, tak i celých kapitol a hlav si vyžádali změny v číslování smluv. Článek 5. Lisabonské smlouvy si zavádí kompletní přečíslování SFEU a SEU, v souladu se srovnávacími tabulkami, které jsou obsažené v příloze LS. Vedle sebe existuje trojí číslování, dosavadní, číslování zavedené Lisabonskou smlouvou a nové číslování podle článku 5. LS. Tak například dosavadní čl. 22 Smlouvy o EU je v důsledku svého přemístění číslován jako čl. 15a SEU ve znění Lisabonské smlouvy a jako článek 30 nového číslování SEU.⁵⁰

3.2 Sekundární právní předpisy ES

Předpisy sekundárního práva představují komplexní kategorii novotvorby ES, které mají základ v právu primárním a z jeho zmocnění se taky vydávají. Nařízení a směrnice se nesmí odchýlit od ustanovení primárního práva, jinak by byl akt považován za protiprávní. Naše problematika je z převážné části upravována směrnicemi, které jsou co do výsledku, kterého má být dosaženo, závazné pro každý stát, kterému jsou určeny. Podle čl. 249 SES dávají vnitrostátním orgánům možnost volby nejvhodnějších prostředků a forem k dosažení daného výsledku. Antidiskriminační směrnice vydávané poslední dobou jsou však tak konkrétní, že členským státům prakticky žádný prostor pro volbu prostředku nedávají. Naproti tomu nařízení je závazné ve všech členských státech, ve všech svých částech bezprostředně od platnosti aktu.

Nařízení

Nařízení Evropského Parlamentu a Rady ES o zřízení evropského institutu pro rovnost žen a mužů (Nař. Č1922/2006)

⁵⁰http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/institucionalni-reforma/PI_analyza-Co_noveho_by_mela_prinest.pdf

Nařízení Rady o založení Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Nař. č.1365/75), která se zabývá i problémy, které jsou typické pro určitou kategorii zaměstnanců, včetně pracovních podmínek žen.

Směrnice

- Směrnice Rady 75/117/ EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

-Směrnice Rady 76/207/ EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky ve znění novely 2002/73/ ES

-Směrnice Rady 79/7/ EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

-Směrnice Rady 86/378/ EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systému sociálního zabezpečení pracovníku, která byla změněna Směrnicí Rady 96/97 ES

-Směrnice Rady 86/613/ EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně mateřství

-Směrnice Rady 92/85/ EHS o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků

-Směrnice Rady 96/34/ ES, která se týká Rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS

-Směrnice Rady 97/81/ ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS

-Směrnice Rady 1999/70/ ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS

-Směrnice Rady 97/80/ ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

-Směrnice Rady č 2000/78/ ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

-Směrnice Rady 2004/113/ ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

-Směrnice Rady 2006/54/ ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, kterou se sjednocují směrnice 75/117/ EHS, 76/207/ EHS, 2002/73/ ES, 97/80/ ES, 86/ 378/ EHS, 96/97/ ES a zůstávali v platnosti až do 15. 8. 2009, do té doby vyvolávali právní účinky samy o sobě. Po tomto termínu se odkaz na ně bere jako odkaz na směrnici 2006/54/ ES.

Pro antidiskriminační právo Evropského společenství, které je upraveno směrnicemi platí, že jde o tzv. minimální směrnici, tedy že členský stát může zavést nebo zachovat úpravu odchylnou od ustanovení směrnic v případě, že vnitrostátní úprava je pro osoby, k jejichž ochraně směrnice směřují příznivější. Zároveň platí zásada, že implementace směrnice nesmí mít za následek snížení úrovně poskytované ochrany v členských státech.

Doporučení

- Doporučení Rady 84/635/ EHS o podpoře pozitivních akcí v prospěch žen
- Doporučení Komise 87/567/ EHS o odborném vzdělávání žen
- Doporučení Komise 92/131/ EHS o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Doporučení komise 92/241/ EHS o péči o dítě
- Doporučení Rady 96/694/ ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech

Z výše uvedených předpisů týkajících se rovného zacházení se budou některými směrnicemi podrobněji zabývat.

3.2.1 Směrnice č.2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice byla přijata Evropským parlamentem a Radou EU dne 5. července 2006 na návrh komise s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského výboru v souladu s postupem určeným v čl. 251 a se zřetelem k čl. 141 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského společenství (po přijetí Lisabonské smlouvy byla přejmenována na Smlouvu o fungování Evropské unie a přečíslována, v současnosti je to čl. 157 SFEU). Hlavním cílem směrnice bylo zkompletizovat a zpřehlednit existující antidiskriminační právní úpravu týkající se rovných příležitostí a stejného zacházení mužů a žen doplněnou o rozsudky Soudního

dvora EHS. Obsah směrnice tedy nepřináší novou úpravu, měl by být odrazem současné situace v komunitárním právu, i když některým odchylkám se nevyhnula. Podkladem pro nově přepracované znění byly směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 2002/73/ES, 97/80/ES, 86/378/EHS, 96/97/ES. Tyto směrnice jsou zrušeny, a mohou vyvolávat účinky jen v návaznosti na směrnici 2006/54/ES. Sjednocující úprava tedy zastřešuje zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti

- přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;
- pracovní podmínky, včetně odměny;
- systémy sociálního zabezpečení pracovníků.⁵¹

V jednotlivých člancích směrnice jsou definovány formy diskriminace (přímé, nepřímé, obtěžování, sexuální obtěžování.) a projevy „diskriminačního chování“:

- obtěžování a sexuální obtěžování, jakož i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu;
- navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví;
- jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS.⁵²

Je tady zakotvena právo členských zemí v souladu s původními ustanoveními směrnic uplatnit pozitivní opatření k dosažení úplné rovnosti mezi muži a ženami při výkonu zaměstnání a povolání. Zásada stejné odměny pro muže a ženy není omezena na stejného zaměstnavatele, což se opírá o rozhodnutí Soudního dvora ES. Je tady kladen důraz na odstranění přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví ze všech hledisek odměňování. Členské státy mají povinnost zrušit všechny právní předpisy odporující zásadě rovného zacházení. Jestli se pro odměňování používá systém klasifikace zaměstnání, musí být založen na stejných kriteriích pro muže i pro ženy a má být vytvořen tak, aby vylučoval jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví.⁵³ V článku 8 jsou stanoveny výjimky z věcného

⁵¹ Čl.1 směrnice č. 2006/54/ES

⁵² Čl.2 směrnice 2006/54/ES

⁵³ Srov. Čl.4 směrnice č. 2006/54/ES

rozsahu směrnice. Úprava zákazu přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví ve veřejném a soukromém sektoru včetně orgánů veřejné správy co se týče odborné přípravy a rekvalifikace, podmínek přístupu k zaměstnání i samostatné výdělečné činnosti, včetně podmínek pro výběrové řízení na všech stupních profesní hierarchie, zaměstnání a odměn stanovených článkem 157 SFEO (čl.141 SES) a nakonec i členstva v odborových a zaměstnaneckých organizacích je zakotvena v článku 14. Následující odstavec stanovuje podmínky dovoleného rozlišování na základě pohlaví. V případě, že rozlišné zacházení spočívá v povaze příslušných pracovních činností a charakter práce vytváří přirozený a rozhodující požadavek na pohlaví pracovníka, mohou členské státy zavést rozdílné zacházení. Výjimka ze zásady rovného zacházení musí sledovat cíl, který je oprávněný a v souladu se zásadou proporcionality. Směrnice upravuje i postavení žen po skončení mateřské dovolené, kdy má žena právo vrátit se na své původní místo nebo na místo rovnocenné za ne méně příznivých podmínek ve srovnání s nenastoupením na mateřskou dovolenou. Hlava III. obsahuje ochranu práv zajištěných směrnicí, ať už se to týká ochrany před soudem (včetně ochrany před odvetnými reakcemi zaměstnavatelů), nebo náhrady utrpěné škody. Dotčené osoby, které mají za to, že byly diskriminovány, se mohou jak ve smlouvacím tak i v soudním řízení domáhat svých práv i v tom případě, že vztah, ve kterém mělo dojít k nerovnému zacházení, už skončil. K posílení postavení poškozených osob mají právnické osoby, kterých předmětem činnosti je ochrana před diskriminací právo účasti ve jménu, na podporu nebo se souhlasem dotčené osoby správních nebo soudních řízení ve kterém se domáhá poškozený ochrany. Členské státy mají povinnost zavést potřebné opatření k zabezpečení účinné nápravy a náhrady škody přiměřené utrpěné újmě. Při náhradě škody nesmí být stanovena horní hraniční hodnota, s výjimkou případu odmítnutí žádosti o zaměstnání.⁵⁴ Článek 19 upravuje institut obráceného důkazního břemena a stanoví povinnost členským státům zabezpečit prokázat, že nedošlo k porušení zákazu diskriminace v případě, když dotčená osoba předloží soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo diskriminačnímu jednání, či už ve formě přímé nebo zakryté za zdánlivě neutrální opatření. K posílení rovného zacházení by měli členské státy poskytnout

⁵⁴ Čl. 18 směrnice č. 2006/54/ES

subjektům (předmět činnosti spočívá v pomoci obětem diskriminace z důvodu pohlaví) pravomoci, aby mohly poskytnout nezávislou pomoc obětem diskriminace při podávání stížnosti týkající se diskriminace, vykonávání nezávislých průzkumů, uveřejňování zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce vztahující se k diskriminaci. Měla by být subjektům poskytnuta možnost k výměně dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty, jako je budoucí Evropský institut pro rodovou rovnost.⁵⁵ K dosažení rovného postavení mužů a žen by měly státy EU povzbudit sociální partnery a zaměstnavatele k systematické a plánované podpoře rovného zacházení na pracovišti, včetně pravidelného informování o nediskriminačním zacházení na pracovišti. Členským státům vzniká povinnost zařadit do vnitrostátního právního řádu jen ty ustanovení směrnice, které jsou odlišné od původních ustanovení novelizovaných směrnic, jelikož ostatní povinnosti již vyplývají z přepracovaných aktů. S pomocí srovnávací tabulky uvedené v příloze č. 2 můžeme srovnat články této směrnice a směrnic, které byly do ní vtěleny. Důležité je zdůraznit, že úprava ve směrnici představuje jen minimální standard a země EU mohou zachovat nebo zavést vyšší úroveň právní ochrany na poli antidiskriminačních opatření pracovníků v oblastech upravovaných směrnicí. Komise má přijímat potřebné informace od členských států, přezkoumávat uplatňování stanovených povinností a na základě svých zjištění může navrhnout nezbytné změny do 15. 2. 2013. Směrnice, které byly východiskem pro tuto komplexní právní úpravu a které byly základem pro potlačování diskriminace jsou:

Směrnice č. 75/ 117/EHS o sblížení právních předpisu členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny pro muže a ženy

Směrnice byla přijata dne 10. února 1975 Radou Evropských společenství s ohledem na návrh Komise a stanovisko Shromáždění a Hospodářského a sociálního výboru. Vydání směrnice navázalo na článek 157 SFEU (předtím čl. 141, 119 Smlouvy o ES), směřovalo tedy k provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy, protože bylo žádoucí posílit základní právní předpisy ustanoveními k zjednodušení a zrychlení praktického uplatňování zásady nediskriminace, kterou směrnice rozšířila a prohloubila. Směrnice definovala tuto zásadu rovné odměny tak, že pro stejnou práci nebo pro práci,

⁵⁵ Čl. 20 směrnice č. 2006/54/ES

keré je přiznána stejná hodnota, budou odstraněny veškeré prvky diskriminace na základě pohlaví a to ve všech směrech, podmínkách a hlediskách odměňování. Jestli je odměna stanovená systémem klasifikace prací, je nutné, aby diskriminaci na základě pohlaví vyloučil. Dále se členské státy zavázali 1. umožnit zaměstnancům, kteří cítí poškození v důsledku neuplatnění zásady rovné odměny uplatnění svých práv soudní cestou případně po uplatnění dostupných prostředků u příslušných orgánů a k tomu přijmout příslušná opatření, 2. odstranit diskriminaci na základě pohlaví plynoucí z právních a správních předpisu, které zásadě rovné odměny brání, a naopak členské státy musí prostřednictvím těchto předpisů uplatnění této zásady zajistit, 3. přijmout opatření k neplatnosti nebo změně kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních pracovních smluv, které jsou se zásadou rovné odměny v rozporu, 4. prostřednictvím svých opatření zabránit propuštění zaměstnanců zaměstnavatelem, jako odvetnou reakci na stížnost podanou v rámci podniku nebo na soudní žalobu požadující respektování zásady rovné odměny, 5. zajistit informovanost o realizovaných opatřeních zaměstnancem všemi vhodnými prostředky (např. poskytnutí dané informace v místě pracoviště). Členské státy mají povinnost ve lhůtě dvou let předat veškeré potřebné údaje Komisi, která o provádění směrnice sestaví správu a předloží ji Radě.

Směrnice č.76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

Směrnice byla přijata dne 9. února 1976 Radou Evropských společenství na návrh Komise s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu a Hospodářského a sociálního výboru, s ohledem na článek 235 (dnešní čl. 308) Smlouvy o založení ES, a byla novelizována směrnicí 2002/73/ES. Důvody, které vedli Radu k přijetí směrnice, jsou usnesení sociálního akčního programu ze dne 21. 1. 1974, kde mezi hlavní cíle Společenství zahrnula rovnost obou pohlaví, co se týče přístupu k zaměstnání, odborného vzdělávání a postupu v zaměstnání a celkových pracovních podmínkách zahrnujících i odměňování. Hlavním cílem směrnice je zavést u smluvních stran v platnost zásadu rovného zacházení obou pohlaví, co se týče přístupu k zaměstnání, pracovního postupu, přístupu k odbornému vzdělávání a jestli jde o pracovní podmínky, tak i v oblasti

sociálního zabezpečení. K rovnému zacházení v této oblasti přijme Rada na návrh Komise ustanovení určující její obsah, rozsah a způsob jejího provedení. V článku 2 je obsažena negativní definice zásady rovného zacházení jako vyloučení diskriminace na základě pohlaví jak přímo, tak nepřímo se zřetelem zejména na rodinný nebo manželský stav. Negativní výjimka z diskriminace obsažená v článku 2 odst. 2 stanoví, že členský stát má právo vyloučit z rozsahu působnosti směrnice pracovní činnosti a vzdělávání k nim směřující, pro které výkon představuje pohlaví pracovníka určující prvek, který je odůvodněn povahou a podmínkami výkonu pracovního oboru. Výjimka ze zásady rovného zacházení musí být vykládána restriktivně, vzhledem k povaze, podmínkám a specifikám pracovní pozice. Jako příklad, kdy je pohlaví určujícím kritériem, je možné uvést výkon práce vězeňského strážce a šéfa vězeňské ostrahy.⁵⁶ Ustanoveními směrnice nejsou dotčena opatření k ochraně žen, zvláště pokud jde o těhotenství a mateřství ani jiné ustanovení směřující k podpoře rovných příležitostí a odstraňování nerovností ze zásady rovného zacházení. Článek 3 zakotvuje zásadu stejného zacházení jako rovnost v podmínkách přístupu, výběrových kritérií ve všech povoláních, bez ohledu na obor nebo odvětví, a ve všech stupních funkční hierarchie na pracovišti. Za tímto účelem směrnice stanoví členským státům povinnost přizpůsobit vnitrostátní právní úpravu tak, aby neodporovala zásadě rovného zacházení, tedy aby byla možná změna nebo prohlášení neplatnosti všech kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniku, předpisu týkajících se postavení svobodných povolání, které jsou s ní v rozporu. K souladu se směrnicí mají členské státy přezkoumat právní a správní normy, které byly původně určeny k ochraně rovného zacházení, ale již nejsou opodstatněné. Dále je ve směrnici zakotvena rovnost přístupových kritérií k odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikace bez ohledu na pohlaví. Osobě, která by se cítila poškozena v důsledku neuplatnění zásady zakotvené ve směrnici, má být zajištěno po neúspěšném uplatnění svých práv před jiným kompetentním orgánem soudní ochrany. Zároveň je ve směrnici stanovena povinnost členského státu k ochraně zaměstnanců proti propuštění, kterého důvodem je podaná stížnost nebo soudní žaloba uplatňující dodržování zásady rovného zacházení pro muže a

⁵⁶ srov. rozsudek ESD ve věci 318/86, komise v. Francie, SbSD 1988, 3559

ženy. Závěrečné články směrnice určují povinnost k obeznámení směrnice pracovníkům „všemi vhodnými prostředky“⁵⁷ a lhůty k provedení jejího obsahu.

Směrnice č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/ EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (2002/73/ES)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č.2002/73/ES byla přijatá dne 23. září 2002 a znamená podstatnou novelizaci směrnice 76/207/EHS. Novelizace spočívala zejména v doplnění obsahu o komplexní definici jednotlivých forem diskriminace. Poprvé byl zadefinován pojem přímé a nepřímé diskriminace, taktéž obtěžování, sexuální obtěžování, návod k diskriminaci. Po novele se dostalo věcné ochrany i samostatné výdělečné činnosti a celkově povolání. Novela dále stanovila povinnosti členských států, které donutili členské země k aktivnímu přístupu v realizaci politiky rovného zacházení, což se projevilo zejména v tom, že státy vázané směrnicí se musí aktivně podílet k dosažení rovnosti obou pohlaví nebo v povinnosti nebo stimulovat zaměstnavatele k učinění kroku k zabránění diskriminaci na pracovišti ve všech formách (hlavně obtěžování a sexuální obtěžování). Článek 2 odst. 2 směrnice 76/207/EHS je doplněn obecné určení toho, jaké jednání za diskriminační považováno nebude, jestli členský stát daného ustanovení využije. Základní podmínka k realizaci ustanovení směrnice zakotvující zásadu rovného zacházení je naplněna, jestli rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, týkající se přístupu k zaměstnání nebo odborné přípravě k němu, je oprávněné profesní činností a jestli jsou požadavky na profesní vlastnosti přiměřené (např: požadavek muže na stváření mužské filmové role nebo ženu na udržování hygieny po dobu provozu sauny). Významným prvkem novely byl také čl.8a, vložený do původní směrnice, který ukládá členským zemím učinit opatření k vzniku subjektu, kterého úkol by spočíval v podpoře rovného zacházení na základě pohlaví. Aby subjekt mohl naplňovat účel své působnosti (poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace), měl by být nadán značnou mírou autonomie i když nezávislost daného subjektu není ve směrnici výslovně stanovena.

⁵⁷ MPSV. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 2001, str. 85

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

Směrnice byla přijata dne 15. prosince 1997 Radou Evropské unie na návrh Komise s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru ve spolupráci s Evropským parlamentem. Společenství a členské země si na základě Charty společenství o základních sociálních právech pracovníku stanovili za svou hlavní metu posílení aktivní činnosti směřující k dosažení rovnosti mezi muži a ženami v přístupu k zaměstnání, v odměňování, sociální ochraně, vzdělávání, odborné výchově a celkových pracovních podmínkách. Zejména důležitým podnětem k přijetí směrnice bylo stanovení směru komunitární akce ve věci důkazního břemene v případech diskriminace založené na pohlaví, kterou projednala Komise se zaměstnavateli a zaměstnanci na úrovni Unie v souladu s článkem 3 odst. 2,3 Dohody o sociální politice. V návaznosti na uvedené kroky Evropský soudní dvůr rozhodl, že pokud je předložen důkaz o případu diskriminace zjevné na první pohled, tak důkazní břemeno přechází na žalovaného z důvodu účinného uplatnění zásady rovného zacházení. Co se týče nepřímé diskriminace, situace je ještě komplikovanější, je těžší ji dokázat, proto je důležité ji zadefinovat. Cíle stanovené pravidly o důkazním břemenu nebyly ve všech členských zemích s úspěchem dosaženy, proto je nutné dosáhnout cíle na úrovni Společenství. Obecným účelem směrnice je zabezpečit účinné uplatňování zásady rovného zacházení pro všechny osoby členských zemí a poskytnout jim možnost vymáhat své právo v soudním řízení po té, co ho uplatnili u příslušného orgánu. Zásada rovného zacházení pro účely směrnice je stanovena negativně jako neexistence jakékoli diskriminace založené na pohlaví, ať přímé nebo nepřímé. Nepřímou diskriminací se rozumí po vzoru judikatury ESD zjevně neutrální opatření, praxe nebo kritérium, které způsobuje horší postavení pro podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, pokud není takové jednání ospravedlněno objektivními ukazovateli nezávislými na pohlaví. Zásada obráceného důkazního břemene spočívá v tom, že jestli osoby, které se cítí být poškozeny v důsledku neuplatnění zásady rovného zacházení, uvedou před příslušným orgánem relevantní skutečnosti, ze kterých vyplývá, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude na straně žalovaného prokázat, že k diskriminaci nedošlo. Členské země mají povinnost informovat všechny dotčené osoby o opatřeních vycházejících z obsahu směrnice. Provedení směrnice nesmí snížit úroveň

ochrany pracovníku v oblastech, které ustanovení směrnice upravují. Členské státy mají právo zvýšit úroveň ochrany za podmínky, že minimální standardy směrnice budou dosaženy.

3.2.2 Směrnice Rady č.2004/113/ES

Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice byla přijata dne 13. prosince 2004 Radou Evropské Unie na návrh Komise a po stanovisku Evropského parlamentu, Evropského hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů na základě Smlouvy o fungování Evropské unie, hlavně čl. 19 odst. 1 (předtím čl. 13 SES). V tomto významu (hospodářském) je nutno ji také chápat, což je uvedeno i v bodu 11 Preambule k směrnici. Jedná se o poskytování takových zboží a služeb, které se poskytují veřejnosti. Obsah směrnice zahrnuje však oblast širší než jen přímo hospodářské záležitosti. Do rozsahu úpravy spadá příkladmo i přístup k veřejně nabízené službě sociálního charakteru, která není poskytována za úplatu (např. sociální bydlení) Směrnice se nepoužije na obsah sdělovacích prostředků a reklamy ani na celou oblast veřejného a soukromého vzdělávání.⁵⁸ Největší význam je věnován oblasti pojišťovacích služeb. Po datu 21. 12. 2007 je směrnicí dána povinnost, aby se ve všech pojistných smlouvách nepřihlíželo k pohlaví jako k určujícímu faktoru pro výpočet výše pojistného a pojistného plnění jak pro účely pojištění, tak pro finanční služby s pojištěním související. Z této zásady rovnosti je přípustná výjimka pro členské státy a to: možnost rozhodnout „o povolení přiměřených rozdílů ve výši pojistného a pojistného plnění u jednotlivých pojištěnců, je-li pohlaví určujícím faktorem při hodnocení rizika založeném na příslušných a přesných pojistně-matematických a statistických údajích“⁵⁹ Na podporu rovného zacházení se počítá s vytvořením subjektu k prosazování antidiskriminačních zásad v této oblasti.

⁵⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kůhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 135

⁵⁹ Tamtéž str. 136

3.2.3 Směrnice o zákazu diskriminace v širším slova smyslu

K směrnicím napomáhajícím zásadě rovného zacházení můžeme v širším slova smyslu zařadit i směrnice, které přímo problematiku zákazu diskriminace ve smyslu čl. 13 Smlouvy o Evropském Společenství neupravují. V první řadě do této skupiny patří směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS ze dne 3. 6. 1996. V rámcové dohodě (kolektivní smlouvě uzavřené mezi sociálními partnery) se zakotvili minimální standardy pro sladění rodičovské a pracovní povinnosti zaměstnaných rodičů, což je jejím hlavním cílem. K zajištění rovných práv při péči o děti se upravuje institut rodičovské dovolené (poskytnutí pracovního volna z důvodu péče o dítě, které vzniká pracujícím rodičům nárok, který je zakotvený v rámcové dohodě).

Směrnice Rady č.97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS ze dne 15. 12. 1997 upravuje zaměstnávání osob na částečný úvazek. I když se směrnice nevztahuje přímo na ženské pohlaví, jsou to převážně ženy, které z důvodu svých mateřských a rodičovských nebo opatrovacích povinností pracují na částečné úvazky. Směrnice zabezpečuje, aby se osobám využívajícím specifické formy zaměstnání (ženám) dostalo stejné právní ochrany jak zaměstnancům pracujícím na úvazek plný. Zaměstnavatelé by měli dodržovat princip poměrnosti v poskytování benefitů zaměstnancům pracujícím na částečný a plný úvazek, ledaže by šlo o objektivní důvody rozdílného zacházení. Cílem úpravy je zabránit opakovanému uzavírání smluv na dobu určitou, místo navázání trvalého pracovního poměru. K posílení ochrany zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek přijala Rada ES na základě Rámcové dohody ještě směrnici č.1999/70/ES.

Ochrana žen v rizikovém období byla zakotvena ve Směrnici č.92/85/EHS o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Jsou tady obsaženy instituty sloužící k ochraně práv žen jako zákaz rizikových prací, mateřská dovolená nebo omezení možnosti propuštění ve prospěch uvedených skupin zaměstnankyň.

Ženám požívajícím zvláštní ochranu musí být zajištěna kompenzace v odměňování z důvodu nemožnosti vykonávat určité druhy prací nebo pobytu na mateřské dovolené.

3.2.4 Dokumenty EU doporučující povahy

Orgány Evropského společenství přijali i dokumenty, které mají charakter doporučení a samy o sobě nejsou právně závazné.

- Doporučení o péči o dítě. Rada Ministru ES ho přijala 31. března. Cílem aktu je sladit pracovní a rodinné povinnosti pro muže a ženy, aby bylo dosaženo rovného zacházení. Na tomto cíli se shodlo i zasedání Evropské rady ve Štrasburku, které dne 9. 12. 1989 přijalo Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků. Charta stanoví: “Je nutné vypracovat opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich pracovní povinnosti”⁶⁰ Doporučení spočívalo v tom, aby členské státy přijali opatření k podpoře pracujících rodičů spočívající ve vytvoření služeb péče o dítě, k patřičnému ohodnocení osob zaměstnaných ve službách péče o děti. Důležité je i vytvořit prostředí, v kterém se bude brát ohled na pracující rodiče. Výzva směřovala také k zavedení zvláštní dovolené pro zaměstnané rodiče s odpovědností za péči a výchovu dětí. Nakonec by státy EU měly zvýšit účast mužů na rodičovských povinnostech, čím by se vytvořil prostor pro ženy realizovat se na trhu práce. Na základě Doporučení a po uzavření rámcové smlouvy mezi organizacemi UNICE, CEEP, ETUC byla přijata směrnice č.96/34/EEC o rodičovském volnu, kterou jsem rozpracoval výše.
- Doporučení o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen.
- Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci - členské země byly vyzvány Komisí k provedení aktivních opatření směřujících k zvýšení povědomí zaměstnanců o tom, že je nepřijatelné jakékoli chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů, či už se jedná o chování sexuální povahy nebo

⁶⁰ Fuchs, M. Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální Politika, (11/1998)

jiné sexuálně založené chování. Spadá sem chování nadřízených i spolupracovníků. Nepřijatelné je chování jestliže:

- je takové chování pro osobu nevídané, nevhodné a urážlivé,
- odmítnutí nebo poddání se takovému chování ze strany zaměstnavatelů nebo pracovníků (včetně nadřízených nebo spolupracovníků) se stane výslovně nebo implicitně důvodem pro rozhodnutí, které ovlivňuje přístup dotčené osoby k odborné přípravě, přístup k zaměstnání, pokračování pracovního poměru, služební postup, mzdu, nebo pro jakékoliv jiné rozhodnutí v zaměstnaneckých záležitostech,
- takové chování vytváří pro podrobenou osobu zastrašující, nepřátelské nebo ponižující pracovní prostředí.⁶¹

Jako příloha k Doporučení Komise byl přijat na základě doporučení Poradní komise ES pro rovné příležitosti mužů a žen k potlačení sexuálního obtěžování na pracovišti Kodex praktických opatření k boji proti sexuálnímu obtěžování. Většina členských států na základě Kodexu a Doporučení vydala buď samostatné právní předpisy upravující problematiku sexuálního obtěžování – Belgie, nebo tuto materii zahrnuje do zákonů upravujících rovné příležitosti, případně do dalších zákonů (trestní, občanský, zákoník práce) – Francie, Německo, Švédsko.

- Doporučení Komise č. 84/635/EHS o podpoře pozitivních aktivit pro ženy přijaté 13. 12. 1984
- Doporučení Komise 87/567/EHS o odborném vzdělávání žen přijaté 24. 11. 1987
- Doporučení Rady č. 96/694/EHS o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech přijaté 2. 12. 1986. Obsah doporučení směřuje k přijetí opatření k eliminaci překážek, které brání ženám aby, se účastnili rozhodovacích procesů a směřujících k většímu zastoupení žen v rozhodovacích

⁶¹ Fuchs, M. Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální Politika, (11/1998)

orgánech na všech úrovních politického, ekonomického, společenského a kulturního života. Především je vyžadována účast na odpovědných místech a v rozhodovacích postaveních. Odůvodnění nerovností mezi muži a ženami spočívá v dlouhodobém nerovném postavení žen v oblasti občanských a civilních práv, sladování pracovního života a mateřských povinností a z toho vyplývající horší ekonomickou situaci.

3.2.5 Judikatura soudního dvora

Významný pramen antidiskriminačního práva představují rozhodnutí ESD, neboť provádí jednak výklad hlavních zásad a principů, které jsou obsaženy v primárním a sekundárním právu Evropského společenství, jednak podstatným způsobem doplňuje a dotváří právo společenství. Další důležitý úkol Soudního dvora spočívá v zajištění dodržování ochrany principů zakotvených v právních předpisech. V neposlední řadě plní rozsudky ESD funkci sjednocovací, co se týče uplatňování evropských norem členskými státy. Poměrně široká pravomoc Soudního dvora spočívá v rozhodování sporů mezi členskými zeměmi Společenství navzájem, orgány EU, podniky a jednotlivci (fyzické osoby), čímž napomáhá k dodržování práva všemi subjekty Společenství. Na rozvoji soudcovského práva se ve výše uvedeném smyslu podílejí občané společenství také tím, že se domáhají svých práv před národními soudy členských států, které nesprávně nebo vůbec neimplementovali směrnice s přímým účinkem. Princip rovného zacházení vzešel z čl. 119 Smlouvy o založení EHS (nyní čl. 157 Konsolidované Smlouvy o fungování Evropské unie) o rovné odměně za stejnou práci. Následně bylo v této a souvisejících otázkách vydáno vícero sekundárních právních předpisů. ESD tady plní funkci jakéhosi “korigátora“ při interpretaci sporných otázek při výkladu sekundárního práva nebo jeho neplatnosti pro rozpor s právem primárním prostřednictvím řízení o tzv. předběžných otázkách podle čl. 177. Komise, která dbá o dodržování závazků členskými zeměmi, podává k ESD žaloby při porušení těchto závazků plynoucích z čl. 169 Smlouvy. Soudcovské právo můžeme rozdělit podle oblastí úpravy na rozhodnutí týkající se přímé diskriminace, judikáty z oblasti nepřímé diskriminace, dále činnost ESD řešící otázku obráceného důkazního břemene nebo

rozhodnutí zabývající se pozitivních opatření, tzv. afirmativní akcí. Nakonec nejpřehlednější členění nám poskytne pohled rozdělující judikáty podle právního předpisu, ke kterému se vztahují:

Článek 141 SES (nyní čl. 157 SFEU) byl řešen např. v soudních rozhodnutích: Defrenne – princip, podle kterého mají muži a ženy nárok na rovnou odměnu za stejnou práci. Bilka Kaufhaus – rovné zacházení s muži a ženami – pracovníci na částečný pracovní úvazek – vyloučení ze zaměstnaneckého penzijního programu, Handels – rovná odměna pro muže a ženy, D. H Barber – rovná odměna pro muže a ženy – povinné skončení pracovního poměru pro nadbytečnost – předčasná výplata důchod. M.Kowalska – odchodné po ukončení pracovního poměru – vyloučení pracovníků na částečný pracovní úvazek. H.Nimz – rovná odměna pro muže a ženy – diskriminace na základě pohlaví. Coloroll – rovné odměňování pro muže a ženy, zaměstnanecké důchodové systémy, používání rozdílných pojistně matematických podmínek, které rozlišují podle pohlaví, omezení časové působnosti stanovené v soudním případě Barber C – 262/88. Dr. P. Enderby – rovná odměna pro muže a ženy – důkazní břemeno. G. C.Fischer – rovná odměna pro muže a ženy, zaměstnanecké důchodové systémy, časová působnost soudního případu Barber C – 262/88. Copenhagen A/S – rovná odměna pro muže a ženy – postup při porovnávání výdělků – důkazní břemeno. F. J. Dietz – rovné odměňování pro muže a ženy, právo na účast v zaměstnaneckých penzijních systémech, právo na výplatu dávek starobního důchodu, pracovníci na částečný úvazek.

Judikáty vztahující se k směrnici 75/117/EHS : Handels – rovná odměna pro muže a ženy. D.H.Barber – rovná odměna pro muže a ženy – povinné skončení pracovního poměru pro nadbytečnost – předčasná výplata důchodu. J.P.Jenkins – rovná odměna za práci.

Na základě směrnice 76/207/EHS vydal ESD tyto rozhodnutí: Komise Evropských společenství kontra Italská Republika – neplnění povinností – rovné zacházení s muži a ženami. M.H.Marshall – rovné zacházení s muži a ženami – podmínky pro propuštění. M.Johnston – rovné zacházení s muži a ženami – ozbrojený příslušník policejních záložních sil. E.J.P.Dekker – rovné zacházení s muži a ženami – odmítnutí jmenovat těhotnou ženu. Handels(Hertz/Aldi) – rovné zacházení pro muže a ženy, výpovědní

důvody, absence z důvodu těhotenství nebo šestinedělí, A.Foster – rovné zacházení s muži a ženami – přímá působnost směrnice na znárodněnou společnost. /G.Habermann-Beltermann – noční práce těhotných žen, E.Kalanke – povyšování stejně kvalifikovaných kandidátů různého pohlaví, priorita dávaná ženám. C.L. Webb – rovné zacházení pro muže a ženy, náhrada za zaměstnankyni na mateřské dovolené, výpovědní důvody. N. Draehmpaehl – právo na odškodnění v případě diskriminace při přístupu k zaměstnání – výběr sankcí členskými státy – stanovení maximální výše odškodnění.⁶² Následně v této kapitole rozpracuji některé stěžejní rozsudky Evropského soudního dvora, nejzajímavější pro naši zkoumanou oblast.

3.2.5.1 Judikatura ESD řešící oblast přímé diskriminaci

Gabrielle Defrenne kontra Societe Anonyme Belge de Navigation Aeriene Sabena (Defrenne 2)

Paní Defenne, zaměstnána jako letuška u státní belgické společnosti Sabena, podala dne 13. 3. 1968 žalobu na pracovní soud v Bruselu na náhradu škody utrpěné na výděлку, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi. Důvod žaloby spočíval v tom, že ženy přestože vykonávají stejné pracovní povinnosti nedostávají stejný plat jako jejich mužští kolegové. Soudní dvůr byl požádán Pracovním soudem v Bruselu, aby rozhodl o předbežné otázce na základě článku 177 (teď čl. 234). ESD měl rozhodnout o tom, jestli mají muži a ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci přímo na základě článku 119 (čl. 141 SES) Smlouvy o založení EHS a jestli se mohou zaměstnanci domáhat jeho doržování bez ohledu na vnitrostátní právní předpisy před národními soudy. ESD se vyslovil, že článek 119 sleduje cíl hospodářský a společenský a že princip rovné odměny patří mezi základní zásady společenství. Prohlásil, že zákaz přímé a otevřené diskriminace se přímo opírá o článek 119 a naproti tomu skrytá a nepřímá diskriminace je rozpoznatelná a potlačována jen se zřetelem k specifickým prováděcím ustanovením komunitárního práva nebo práva národního. Z uvedeného vyplývá, že tam kde soudy nemůžou aplikovat ustanovení článku

⁶²MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 1999

119 s odkazem na v něm obsáhnuté jednoduché kritéria nemá článek přímý účinek, jak poznamenal generální advokát v soudním případě 96/80 – Jenkins.⁶³

O předběžných otázkách soud rozhodl následovně:

Na princip stanovený v článku 119, podle kterého muži a ženy mají dostat rovnou odměnu, se lze před národními soudy odvolat. Tyto soudy mají povinnost zajistit jednotlivcovi ochranu práv vyplívajících z tohoto ustanovení a to zejména v případě těch forem diskriminace, které mají svůj původ v obecně závazných právních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách, stejně jako v případech těch forem diskriminace, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých či veřejných.⁶⁴ ESD ve svém rozsudku rozlišuje případy přímé, otevřené diskriminace, znaky které jsou obsaženy v ustanoveních primárního zákonodárství a diskriminace nepřímé, skryté, znaky které lze zjistit jen na základě norem sekundárního práva stanovujícího povinnosti členským státům a jejich právním řádům. Svým rozhodnutím uznal ESD horizontální přímý účinek článku 119 EHS tím, že se článek vztahuje i na smlouvy o odměně za práci sjednávané kolektivně i na individuální pracovní smlouvy, přestože ustanovení článku je určeno pouze pro členské země. Co se týče náhrady škody a ušlého zisku, ESD se vyjádřil, že: “náhrada škody způsobené diskriminačním jednáním nesmí být...limitována vyloučením přiznání úroků...musí být brána v úvahu doba, která proběhla mezi samotným diskriminačním jednáním a dobou platby náhrady škody.“⁶⁵

*E.J.P.Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen(VJV-Centrum)
Plus*

⁶³ srov.MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 1999

⁶⁴ srov.MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 1999, str.37

⁶⁵ Havelkova, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 54

Rozhodnutí Soudního dvora se týká odmítnutí přijmout do zaměstnání těhotnou ženu, odmítnutí jmenovat paní Dekker na pracovní pozici v souvislosti s pravidly určenými veřejným úřadem, který považoval pracovní neschopnost z důvodu těhotenství za pracovní neschopnost z důvodu nemoci. Příklad se liší od jiných kauzí opírajících se o směrnici 76/207/EEC týkajících se rovného zacházení s muži a ženami v tom, že tady neexistuje reálná možnost pro srovnání s muži, protože možnost těhotenství a následného porodu je dána jedině ženám. ESD rozhodnul ve prospěch paní Dekker. Sdělil, že i když ve výběru nebyli žádní mužští uchazeči, odmítnutí z důvodu těhotenství je přímo spojeno s pohlavím uchazeče. Podle ESD způsobit jedinci újmu (nebo mu udělit výhodu) výhradně z důvodu jeho pohlaví představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Proto i skutečnost, že se v tomto případě o místo nepřihlásil žádný muž, je irelevantní.⁶⁶ Důležitost rozsudku spočívá taky v tom, že k výjimkám ze zákazu diskriminace, které jsou stanovené vnitrostátními předpisy, nemají národní soudy při rozhodování o porušení komunitárního práva přihlížet.

3.2.5.2 Judikatura ESD řešící oblast pozitivních opatření při potlačování diskriminace

M.H.Marshall kontra Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru

Paní Marshallová, pracující jako starší dietní sestra pro zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru byla v roce 1980 ve věku 62 let propuštěna. Podle pracovních smluv tohoto úřadu skončila platnost pracovních smluv zaměstnanců dosažením věku, který opravňuje pobírání důchodu. Vnitrostátní právní úprava stanovila rozlišnou věkovou hranici pro muže (65) a ženy (60). Paní Marshall se žalobou domáhala pokračování v zaměstnání. Soudnímu dvoru byly odvolacím pracovním soudem Anglie a Wales předloženy předběžné otázky, jestli rozlišování mezi pohlavími je slučitelné se směrnicí 76/207 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy a jestli se vůbec

⁶⁶MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004, str.41

paní Marshallová může dovolat ustanovení směrnice vůči zdravotnímu úřadu. ESD konstatoval, že položené otázky se týkají podmínek pro propuštění a budou posuzovány podle směrnice 76/207/EEC, konkrétně podle článku 5 odst. 1. Různá věková hranice pro ukončení pracovního poměru pro muže a ženy je neslučitelná se směrnicí 76/207/EEC, protože vede k diskriminaci na základě pohlaví. Co se týče možnosti jednotlivce dovolávat se směrnice před národním soudem, ESD se vyjádřil, že jestli je směrnice dostatečně bezpodmínečná a přesná, mohl se kdykoli jednatel na ní odvolat v případě její neprovedení nebo nesprávné aplikaci. Soudní dvůr dále konstatoval, že směrnice sama o sobě nemůže ukládat povinnosti jednotlivci, a že na ustanovení směrnice jako takové se nelze odvolávat proti jednotlivci. Proto bylo nutné zjistit, jestli se jednání úřadu považuje za jednání státu nebo jednotlivce. Jestli se směrnice vztahuje na stát a lze se jí proti státu dovolat, tak se jí lze dovolat i když je stát v postavení zaměstnavatele. Soudní dvůr potvrdil, že článek 5 nedává členským státům právo omezit platnost principu rovného zacházení její aplikaci svévolně podmiňovat.⁶⁷ Důležitost projednávaného případu spočívá i v tom, že směrnice nemají horizontální účinek, tedy se jich nelze dovolat proti jednotlivcům a jednotlivcům ani nemůžou ukládat povinnosti. Naopak jednatel se může vůči členskému státu dovolat ustanovení směrnice, která nebyla provedena, tedy byl potvrzen vertikální bezprostřední účinek.⁶⁸ Bylo by v rozporu s účelem směrnice, jestli by stát mohl profitovat z neplnění povinností, které mu vyplývají z komunitárního práva.

3.2.5.3 Judikatura ESD řešící oblast nepřímé diskriminace

Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber Hartz

Německá firma patřící ke skupině obchodních domů Bilka-Kaufhaus GmbH poskytovala svým zaměstnancům systém zaměstnaneckého penzijního pojištění, pokud pracovali v průběhu 20 let alespoň 15 let na plný pracovní úvazek. Paní Karin Weber,

⁶⁷ srov. MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004, str.48

⁶⁸ srov. Tichý, L. a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 3. Přepracované vydání. Praha: Linde, 2006, str. 121

zaměstnána jako prodavačka ve firmě Bilka, pracovala v letech 1961 až 1972 na plný úvazek, pak přešla na úvazek částečný a takto pracovala do konce svého pracovního poměru v roce 1976. Protože neodpracovala požadovanou dobu v hlavním pracovním úvazku, firma jí nezařadila do svého zaměstnaneckého penzijního programu. K německému pracovnímu soudu byla podána žaloba, ve které se paní Weber domáhala neplatnosti úkonu, kterým jí firma Bilka vyřadila ze systému vyplácení zaměstnaneckých penzí. Argumentovala tím, že požadavek minimální doby práce na plný úvazek pro zapojení do systému znevýhodňuje ženy, které jsou mnohem častěji než muži nuceny z důvodu péče o rodinu a děti uzavírat takové kratší úvazky, což je podle ní v rozporu s článkem 157 SFEU (141, 119 SES).⁶⁹ Spolkový pracovní soud požádal ESD o rozhodnutí o předběžných otázkách, jestli dochází výše uvedeným postupem, vzhledem k okolnostem u firmy Bilka, k porušení článku 119 SES (nyní 157 SFEU) ve formě „nepřímé diskriminace“. V případě kladné odpovědi je možné tento postup ospravedlnit tím, že cílem je dosáhnout co největší poměr zaměstnanců na plný pracovní úvazek, i když objektivní ekonomicky prospěšné důvody nejsou. Soudní dvůr konstatoval, že dávky vyplácené podle doplňkového zaměstnaneckého penzijního programu spadají pod pojem odměna (dávky vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci tvoří protiplnění z titulu pracovního poměru) ve smyslu článku 119 (117 SFEU) Smlouvy a to znamená, že každou hodinu byla celková odměna vyplácena zaměstnancům na plný pracovní úvazek vyšší než u zaměstnanců na částečný úvazek (na rozdíl od případu Defrenne 1, ve kterém šlo o zákonný penzijní program, jehož dávky se nepovažují za protiplnění, za součást platu, jak to zakotvuje odst. 2 čl. 119(157 SFEU) Smlouvy.⁷⁰ ESD rozhodnul ve prospěch žalobkyně a uvedl, že článek 119 (157 SFEU) SES je v daném případě porušen, pokud vyloučení ze systému dopadá na mnohem větší skupinu žen než mužů. Firma by mohla argumentovat jedině existencí objektivně zdůvodnitelných faktorů, odůvodňujících dané rozdíly a ospravedlňující diskriminaci na základě pohlaví. Soudní dvůr konstatoval, že o tom jestli je diskriminační jednání

⁶⁹ Srov. Bobek, M., Boučkova, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 343

⁷⁰ srov.MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 1999, str. 39

objektivně ospravedlnitelné z ekonomických důvodů rozhoduje národní soud členského státu. Dále soud určil, které základní kritéria musí mít opatření zaměstnavatele:

- musí odpovídat skutečné potřebě podniku,
- jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle,
- jsou pro jeho dosažení nezbytná.

Z uvedeného vyplývá, že žalovaná strana musí prokázat více než, že neměla v úmyslu diskriminovat, aby se vyvinila z diskriminačního jednání spočívající v nepřímé diskriminaci.⁷¹ Stěžejní význam rozsudku ve věci (ve spojitosti s dalšími případy řešícími převážně znevýhodnění žen zaměstnaných na zmenšený pracovní úvazek, např. J. P. Jenkins kontra Kingsgate, Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg, Hill/Stapleton kontra The Revenue Commissioners and Department of Finance) spočívá v tom, že byla do směrnic týkajících se zákazu diskriminace vložena definice nepřímé diskriminace. Tou se rozumí situace, kdy existuje navenek neutrální jednání, které však diskriminuje ve svých důsledcích. Ospravedlnit ji je možné, pokud pro zavedení určitého nepřímo diskriminačního opatření existuje skutečná potřeba a prostředky k jeho dosažení jsou vhodné a nezbytné – princip proporcionality.⁷²

Angela Maria Sirdar kontra The Army Board

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C – 273/97 se zabýval situací paní Sirdar, která byla příslušnicí britské armády a v roce 1994 ji bylo písemně nabídnuto místo kuchařky bojové jednotky královské námořní pěchoty (Royal Marines, když si však příslušní úředníci uvědomili, že se jedná o ženu, sdělili paní Sirdar, že ji nemohou přijmout, protože na základě jejich jednotné politiky zaměstnávají v jednotce jenom muže. Paní Sirdar se proto obrátila na příslušný vojenský soud, kde napadla rozhodnutí úředníků Royal Marines a argumentovala tím, že byla odmítnuta protiprávně, protože se tak stalo na základě diskriminace na základě pohlaví. Anglický soud pak věc předložil ESD. Evropský

⁷¹ Tamtéž

⁷² Srov. Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 322

soudní dvůr potvrdil zásadu nediskriminace a princip rovného zacházení. ESD bylo namítáno, že nebyla dána jeho působnost, jelikož v daném případě jde o výkon státní moci členskými státy a tedy platí výjimka z volného pohybu osob a aplikace směrnice 76/207/EHS je vyloučena. Evropský soudní dvůr však dovodil obecnou platnost zásady rovného zacházení s muži a ženami v celé oblasti, na kterou se vztahuje komunitární právo.⁷³ V těch případech, kde směrnice určité výjimky dovolí, je třeba tuto výjimku vykládat restriktivně, protože se tím omezují individuální práva ženy. Tímto rozsudkem, spolu s rozsudkem Kreil, byl výrazně rozšířen princip zákazu diskriminace i to těch sfér, které byly tradičně ponechávané k úpravě národnímu právu členských zemí Společenství.

Tanja Kreil kontra Spolková republika Nemecko

V případě C – 285/98 se paní Kreil domáhala zrušení zamítnutí její žádosti o dobrovolnou službu v Bundeswehru, která byla odůvodněná tím, že zákon zakazuje službu žen se zbraní v ruce. Věc byla následně předložena ESD. Soudní dvůr navázal na rozhodnutí ve věci Sirdar a upřesnil ho. Dovodil, že mezi restriktivního výkladu směrnice 76/207/EHS není samotná služba ženy ve zbraní.⁷⁴ Na základě tohoto rozsudku musela SRN provést změnu ve svém právním řádu a celkově změnit svůj postoj k této otázce.

3.2.5.4 Judikatura ESD řešící oblast obráceného důkazního břemene

Dr. Pamela Enerby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health

Dr. Enerby, pracující jako řečový terapeut, podala žalobu k pracovnímu soudu proti svému zaměstnavateli Frenchay Health Authority z důvodu nižšího výdělku oproti mužským kolegům, kteří vykonávali srovnatelnou práci na místech odpovídající jejímu místu. Namítala, že příslušníci její profese, která je z větší části zastoupena ženami mají zjevně horší plat, naproti srovnatelným profesím, které jsou zastoupeny převážně muži. ESD na základě požádání odvolacího soudu pro Anglii a Wales došel k těmto závěrům:

Pokud pravdivé statistiky odhalí patrný rozdíl v odměňování mezi dvěma zaměstnáními stejné hodnoty, přičemž jedno z nich je vykonáváno téměř výlučně ženami a

⁷³ Tichý, L. a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 3. Přepřacované vydání. Praha: Linde, 2006, str. 55

⁷⁴ Tichý, L. a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 3. Přepřacované vydání. Praha: Linde, 2006, str. 64

druhé muži, článek 119 (157 SFEU) Smlouvy požaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.⁷⁵ Dále ESD zkonstatoval, že i když byly výdělky obou zaměstnání stejné hodnoty sjednány v procesu kolektivního vyjednávání, samostatně vzato nediskriminačně, za daných okolností to není dostatečný argument pro existující rozdíl ve výdělku. Nakonec soudní dvůr zkonstatoval, že za určitých okolností je možné ospravedlnit rozdíl ve výdělku, jestli je založen na objektivně ospravedlnitelném ekonomickém důvodu při zachování principu proporcionality, což posoudí národní soud. ESD akceptoval argument tržních sil jako objektivní ospravedlnění rozdílného zacházení. Protože za nerovnosti, např. rozdíly mezi platy policistů a učitelek, mohou právě tržní síly, bylo tímto přístupem znemožněno diskriminaci vzniklou jako „důsledek segregace trhu práce“hojit.⁷⁶ Význam rozsudku ESD spočívá zejména v tom, že jestli existují okolnosti nasvědčující diskriminačnímu jednání, důkazní břemeno prokázat opak leží na zaměstnavateli. Co se týče obrany zaměstnavatele, ten může zaprvé popírat, že by šlo o „prima facie“ nepřímou diskriminaci tím, že prokáže neexistenci rozdílu v odměňování.⁷⁷

Handels-og Kontorfunktionoerern es Forbut i Danmark kontra Dansk Arbejdersgiverforeing (Danfoss)

Případ C – 109/88 ve kterém šlo o spor mezi společností Danfoss a Uníí zaměstnanců. Unie tvrdila, že společnost nedodržíje princip rovné odměny, což spatřovala v různém individuálním ohodnocení, i když základní mzda byla vyplácena stejná. K prokázání svého tvrzení unie dala vypracovat statistiku individuálního ohodnocení v období 1982-1986. Rozdíl činil 6,85%.

Význam tohoto případu spočívá v tom, že soudní dvůr pochopil, že v těchto situacích musí důkazní břemeno o neexistenci diskriminačního zacházení nést

⁷⁵ srov.MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004, str.28

⁷⁶Havelková, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. Právní Rozhledy, (6/2006)

⁷⁷ Havelkova, B. Rovnost v odměňování mužů a žen. Praha: Auditorium, 2007, str. 72

zaměstnavatel.⁷⁸ To, že takový důkaz musí poskytnout zaměstnavatel, ho vlastně nutí k zabezpečení transparentnosti jeho systému. Nakonec ESD konstatoval, že členské země musí učinit opatření k zajištění realizaci rovné odměny a v rámci toho i opatření týkající se důkazního břemene.

4 Česká právní úprava diskriminace žen a rovného zacházení

V následující, poslední části diplomové práce se budu věnovat zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v právním řádu ČR. Ochrana před diskriminací je zakotvena již na ústavní rovině, kde tuto zásadu nejjobecněji vyjadřuje článek 3 Listiny základních práv a svobod. Je v něm zakotveno, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu. V preambuli Ústavy české Republiky, ústavního zákona č.1/1993 se nacházejí ustanovení zakotvující zásady nedotknutelnosti lidské důstojnosti a svobody. Ustanovení o České Republice jako o vlasti rovnoprávných a svobodných občanů.⁷⁹ Nejobsáhlejší úprava zákazu diskriminace a rovného zacházení je obsažena v pracovněprávních předpisech. Věnovat se budu proto zákoníku práce z roku 1965 a jeho harmonizaci s právem EU, v rámci které se do ní implementovala zásada rovného zacházení. Dále proberu změny, které přinesl zákoník práce přijatý v roce 2006 a komplexní úprava diskriminace je obsažena i v zákoně o zaměstnanosti. Nejdůležitější a nejnovější právní úpravou v oblasti zákazu diskriminace ale je nedávno přijatý Zákon č.198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Na závěr proberu několik rozhodnutí českých soudů v oblasti porušování zákazu diskriminace na základě pohlaví. Problematika diskriminace a rovného zacházení je upravena ve větším či menším rozsahu i v různých dalších právních normách ČR. Uvedu proto pro orientaci hlavní ustanovení, ve kterých se předmětná úprava nachází: § 1 a § 7 zákona 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů; § 4 zákona č.

⁷⁸ srov.MPSV. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004, str. 56

⁷⁹Srov.Preamble Ústavy České Republiky 1/1993 Sb.

435/2004 Sb., o zaměstnanosti; § 2 odst. 3 – 6 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů; § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost rozpočtových a některých dalších organizací a orgánech, ve znění pozdějších právních předpisů; § 4a odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších právních předpisů; § 80 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon); § 77 odst. 1 – 10 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů; § 2 odst. 1 písm. a) Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon); § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších právních předpisů; § 2 písm. a) zákona č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon), ve znění pozdějších právních předpisů; § 133a a § 26 odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů; § 11, § 13 zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů; § 35 odst. 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších právních předpisů; § 38 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů; trestněprávní ochranu poskytuje § 49 odst. 1 písm. e) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších právních předpisů.⁸⁰

4.1 Listina základních práv a svobod

Ústavním zakotvením rovnosti mohou být jak ustanovení obecná, tak ustanovení speciální. Mezi obecná ustanovení patří hlavně článek 1 Listiny upravující rovnost všech lidí v důstojnosti a právech. Článek 3 Listiny, který zakotvuje nepřipustnost diskriminace a zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu. V článku jsou vyjmenovány důvody jako pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk víra a náboženství, politické či jiné smyšlení, národní

⁸⁰ Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR, Příručka pro zaměstnance veřejné správy, Multikulturální centrum Praha 2006, str. 47-48

nebo sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení⁸¹, nicméně výčet není konečný, ale jen demonstrativní, proto je zaručena ochrana před diskriminací i z jiných důvodů. V článku 4 odst. 3 Listiny je zakotveno, že zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, na které se hodí stanovené podmínky.

Speciální ustanovení zakotvující rovnost v určitých oblastech jsou hlavně ustanovení procesní povahy. Rovnost účastníků řízení je upravena v čl. 37 odst. 3 Listiny a v článku 96 Ústavy (před soudem). Článek 11 odst. 1 Listiny stanoví, že vlastnické právo všech má stejný obsah a požívá stejné ochrany.

Ústavní soud má za to, že rovnost v právech formulována v článku 1, je v zásadě obsahem celé Listiny.⁸² Článek 26 LZPS stanoví, že každý má 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. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky zaručuje článek 28 LZPS.⁸³

4.2 Zákoník práce z roku 1965

Zákon č. 65/1965 Sb. úpravu zásady rovných příležitostí pro muže a ženy a zásadu zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích po dobu pětatřicet let neobsahoval. Až jeho bezmála třicátá novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb., tzv. Harmonizační novela rozšířila obsah zákona o uvedené instituty, i když obecná zásada rovnosti, vztahující se na celý právní řád, v rámci oblasti pracovněprávní je deklarována od roku 1993 v Ústavě a Listině. Hlavním cílem bylo promítnutí příslušných směrnic ES do pracovněprávní úpravy a dosažení úplné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES. Posílila postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, zejména zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci,

⁸¹ Srov. Čl. 1 LZPS (ústavní zákon č. 2/1993Sb.)

⁸² Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 178

⁸³ Čl. 26 a 28 LZPS

zákazem jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích.⁸⁴ K dosažení účelu tzv.euronovely byli do ustanovení § 1 vloženy odstavce 3 a 4, které zakotvují povinnost zaměstnavatelů zjišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Rovné zacházení se týká zejména pracovních podmínek včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního, nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, sexuální orientace, atd. Zákoník, nebo zvláštní právní předpis stanoví případy, které se za diskriminaci nepovažují, nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon práce nezbytný, či z důvodu bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnankyně. Ustanovení § 7 zákoníku práce umožňují poškozené zaměstnankyni se v případě diskriminačního jednání zaměstnavatele domáhat ochrany.

Z důvodu potřeby transpozice dalších směrnic upravujících rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace do českého právního řádu byla provedená tzv. druhá euronovela zákoníku práce, která znamená další změnu § 1 ZP. Jednalo se o transpozici směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásady rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Tato novela ZP již deklarovala striktní zákaz přímé i nepřímé diskriminace ze zákonem vymezených důvodů a přesnějším vymezením diskriminačních znaků vytvořila příznivější podmínky pro uplatňování rovného zacházení v praxi. Další přínos euronovely spočíval i v přesných definicích pojmů přímé, nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, které se přenesli do § 1 ZP.⁸⁵ Definován je taky princip zákazu jednání v rozporu s dobrými mravy, který se projevuje v zákazu výkonu práv a povinností vyplívajících z pracovněprávních

⁸⁴ Srov. Bělina, M., a kol. Pracovní právo. 3.doplňené a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 32

⁸⁵Dandová, E., Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, Aspi, 2005, str.6

vztahů, kterým se bez právního důvodu zasahuje do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu. Nakonec euronovela přinesla základní pravidlo pro přijímání tzv. pozitivních opatření, které nejsou diskriminační a to jen ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.

4.3 Zákoník práce z roku 2006

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce byl přijat po více než čtyřiceti letech platného a mnohonásobně novelizovaného zákoníku práce z roku 1965. V platnost vstoupil 21.dubna 2006 a účinnosti nabyl 1.ledna 2007. Zásada rovných příležitostí a zákaz diskriminace jako základná zásada pracovněprávních vztahů je vyjádřena v části první, hlavě III, § 13 odst.2 písm. b,c tak, že : Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, a musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.⁸⁶ Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplívajících z pracovněprávních vztahů jsou obsaženy v části první, hlavě IV, § 16, 17 ZP. §16 stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dále v něm zakotvuje zákaz jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích, přičemž úpravu jednotlivých forem diskriminace řeší odkazem na antidiskriminační zákon. Absolutně rovného zacházení však z objektivních důvodů dosáhnout nelze, v odstavci 3 jsou uvedené některé důvody rozdílného zacházení, které za diskriminaci nepovažují, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce a účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Zákon v tomto ustanovení umožňuje přijímat pozitivní

⁸⁶ Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4.aktualizované vydání, Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandová, L., Trylč, L., Anag, 2010, str. 47, 48

opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedeným v antidiskriminačním zákonu. Jedním z důvodů, jak to uvádí § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona je i pohlaví. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Fyzická osoba má teda právo na rovné zacházení a na to aby s ní nebylo zacházeno diskriminačně, což navazuje na čl. 1 a 3 Listiny základních práv a svobod. § 17 stanoví, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.⁸⁷ Pokud jde o nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení má podle Antidiskriminačního zákona má ten, kdo byl protiprávním jednáním dotčen právo domáhat se u soudu ochrany spočívající v dosažení upuštění od diskriminačního jednání, odstranění následků diskriminace a v dosažení přiměřeného zadostiučinění. Za určitých okolností má poškozený nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dotčená osoba, se kterou nebylo zacházeno v souladu s právem na rovné zacházení, může podat písemný podnět veřejnému ochránci práv, kterému zákon svěřil určité působnosti k prosazování rovného zacházení (poskytovat právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti)⁸⁸ § 133a OSŘ ulehčil situaci obětem diskriminace přechodem důkazního břemene na žalovaného. Žalujícímu nestačí však jenom tvrdit diskriminačné jednání, musí i prokázat, že s ním nebylo zacházeno obvyklým, neznevýhodňujícím způsobem. Se zákazem diskriminace a zásadou rovného zacházení souvisí i § 316 odst. 4. Jednání kdy je vyžádání informace o těhotenství dovolené je případ stanovený v § 41 odst. 1 ZP 2006 kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci z důvodu spočívajícím v zdravotním stavu zaměstnance v případě : koná-li práci těhotná žena, žena která kojí, nebo matka do konce devátého měsíce po porodu práci,

⁸⁷ Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4.aktualizované vydání, Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandová, L., Trylč, L., Anag, 2010, str. 55-58

⁸⁸ Tamtéž srov.str. 60

kterou tyto ženy nesmějí vykonávat (§150) nebo která podle lékařské ho posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství.⁸⁹

4.4 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č.435/2004 Sb., nahradil starý Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., který už také obsahoval úpravu zákazu diskriminace a rovného zacházení ještě před harmonizací s komunitárním právem, a to od přijetí novely z roku 1999. (č. 167/1999). V §1 ZZ 2004 je vyjádřen úplný soulad s právem Evropských společenství při úpravě státní politiky zaměstnanosti. Jako součást státní politiky zaměstnanosti jsou v § 2 odst. 1 písm. j) zahrnuta opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením, a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání rekvalifikaci, přípravu k práci, a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.⁹⁰ Z uvedeného vyplývá, že ZZ 2004 upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace u vztahů vzniklých ještě před vznikem pracovněprávního poměru. § 4 ZZ nazvaný Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání ukládá účastníkům právních vztahu podle § 3 odst. 1 písm. a) c) d)⁹¹ povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami při uplatňování práva na zaměstnání.⁹² Odstavec 2 § 4 zakotvuje zákaz přímé i nepřímé diskriminace z širokého spektra důvodů, mezi kterými je první v pořadí pohlaví. Dále odst. 2 definuje diskriminaci z důvodu těhotenství nebo mateřství jako diskriminaci z důvodu pohlaví. Na rozdíl od Zákoníku práce 2006 je v § 4 ZZ obsažena definice jednotlivých forem diskriminace. Definována je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování. Obtěžování z důvodu

⁸⁹Hůrka, P., Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání, Princip flexibility v českém pracovním právu, Auditorium, Praha 2009, str.68

⁹⁰§ 2 odst.1 písm.j Zákona o zaměstnanosti 2004

⁹¹ § 3 odst.1 ZZ 2004

⁹² Srov. § 4 odst. 1 ZZ 2004

příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotní postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.⁹³ Nakonec jsou v § 4 odst. 10, 11, 12 uvedeny možnosti dotčené fyzické osoby k dosažení ochrany, odstranění následků diskriminačního jednání, přiměřené zadostiučinění a v určitých případech i náhrada nemajetkové újmy v penězích. Ochrana před diskriminací je obsažena i v § 12 odst. 1 písm. a), který zakazuje účastníkům právních vztahů vznikajících podle ZZ 2004 činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Pokud by se prokázalo, že zaměstnavatel v rámci výběrového řízení požadoval na uchazeči údaje, které mají diskriminační charakter, může za to od úřadu práce obdržet pokutu.⁹⁴

4.5 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) byl po dlouhých vyjednáváních v Parlamentu České republiky, kdy sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky, který s obsahem zákona nesouhlasil, přijat 17. června 2009. K platnosti zákona vedla dlouhá legislativní cesta, odpůrci antidiskriminačního zákona namítali, že není nutná zastřešující právní úprava, že je vhodnější řešit antidiskriminační problematiku v jednotlivých zákonech (ZP, ZZ). Tyto důvody dlouhého projednávání v zákonodárných orgánech i dlouhé přijímání zákona protáhli tento proces na několik let. Nakonec "výhrůžka" orgánů Evropské unie o možné sankci vůči České republice v důsledku absence zákona, vedla k tomu, že zákon byl přijat.⁹⁵ Zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení, tedy 1. 9. 2009, s výjimkou části druhé, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení, prvního ledna 2010. Antidiskriminační zákon představuje první komplexní právní úpravu v oblasti diskriminace a rovného zacházení v právním řádu České republiky.

⁹³Srov. § 4 odst. 9 ZZ 2004

⁹⁴Leiblová, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009, 5. aktualizované vydání, ANAG, str. 23

⁹⁵Jouza, L., Nový Antidiskriminační zákon a zákoník práce, Práce a mzda, roč. 57, č.9, 2009, str.12

Do svého obsahu uceleně zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s Listinou základních práv a svobod a mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána stanovuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, řadách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístup ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení. Dále vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které veřejnoprávní korporace svým členům poskytují. Antidiskriminační zákon vymezuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace, sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků, a jsou tady upraveny i právní prostředky ochrany před diskriminací. Přijetím antidiskriminačního zákona vzniká i povinnost zaměstnavatelů uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané vnitřní předpisy do souladu s novou právní úpravou.⁹⁶

Nejdůležitější směrnice, které byly implementovány do antidiskriminačního zákona jsou především: Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Směrnice 2002/73/ES přijatá Evropským parlamentem a Radou v roce 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS, směrnice Rady 2000/43/ES z roku 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu a etnický původ, Směrnice Rady 79/7/EHS z roku 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, směrnice Rady 75/117/EHS přijatou v roce 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnice Rady 86/613/EHS z roku 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně žen samostatně výdělečně činných v těhotenství a mateřství, směrnice Rady 86/378/EHS z roku o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systému sociálního zabezpečení pracovníků a

⁹⁶ <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

směrnice 96/97/ES, kterou Rada v roce 1996 změnila směrnicí 86/378/EHS. Dále zákon implementoval směrnici 2000/78/ES, která zakládá obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání, směrnicí 2004/113/ES z roku 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Nakonec do sebe začlenil směrnici Rady a Evropského parlamentu 2006/54 ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.⁹⁷

Po formální stránce se antidiskriminační zákon dělí na sedm částí. Nejobsáhlejší je část první, nazvaná Antidiskriminační zákon, které budu věnovat největší pozornost. Dělí se na tři hlavy: Hlava I Obecná ustanovení, která zahrnuje „Předmět úpravy“, „základní pojmy“, „přípustné formy rozdílného zacházení,“ Hlava II Právní prostředky ochrany před diskriminací a Hlava III Přejídná ustanovení. V části druhé až šesté je upravena změna zákona o Veřejném ochránci práv, občanského soudního řádu, zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, zákona o pojistné smlouvě a zákona o pojišťovnictví. Účinnost zákona je upravena v části sedmé.

4.5.1 Právní úprava diskriminace žen obsažená v AZ. Část I.

Hlava I.

Na začátku zákona je vymezen předmět úpravy právního předpisu. Zákon navazuje na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, jsou v něm zapracovány směrnice Evropských společenství upravující oblast rovného zacházení. Blíže vymezuje zákaz diskriminace ve sféře pracovněprávní, v sociální oblasti a ve věcech přístupu ke zboží a službám. Na antidiskriminační zákon odkazuje v oblasti rovných příležitostí a ochrany před diskriminací ve svém § 16 a 17 nový Zákoník práce. Úprava požadavku rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání je dána v § 4 Zákona o zaměstnanosti a je v souladu se směrnicemi Evropské

⁹⁷ srov. Bělecký, M., Zákoník práce o ženách a pro ženy, VOX a.s., 2008, str. 154

unie.⁹⁸ V tomto případě, dochází ke právnímu dualismu mezi Zákonem o zaměstnanosti a Antidiskriminačním zákonem, které oba řeší stejný předmět úpravy. V § 2 je definována přímá a nepřímá diskriminace, právo na rovné zacházení, odstavec 4 zakotvuje, že i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci na základě pohlaví. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.⁹⁹ Diskriminace žen spočívá v jakémkoli rozlišování, vyloučení nebo omezení z důvodu příslušnosti k ženskému pohlaví, kterým je omezena možnost žen uplatnit své práva na základě rovných podmínek s muži. V ustanoveních § 3 jsou obsaženy podoby a podmínky kdy jde o nepřímou diskriminaci. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria, nebo praxe je z důvodu např. pohlaví, sexuální orientace atd. osoba znevýhodněna oproti ostatním.¹⁰⁰ Jedná se o takovou situaci, kdy zaměstnavatel jedná v mezích práva, ale v důsledcích jednání je zaměstnanec diskriminován, např. případ, kdy zaměstnankyně dlouhodobě vykonává druh práce podle pracovní smlouvy, ale při této konkrétní práci si zaměstnankyně vydělá v porovnání s jinou prací, taky ve smlouvě sjednanou méně. O nepřímou diskriminaci se nejedná, jestliže rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodnitelné oprávněným účelem a prostředky směřující k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Antidiskriminační zákon dále v § 4 definuje obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Obtěžováním se chápe jednání směřující proti lidské důstojnosti, cti, sebevědomí, sebeúctě dotčené osoby z důvodů

⁹⁸ Srov. Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandová, L., Trylč, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4.aktualizované vydání. Anag, 2010, str. 1085

⁹⁹ Srov. §2 odst.3 AZ 198/2009 Sb.

¹⁰⁰ Srov. § 3 odst.1 AZ 198/2009 Sb.

uvedených v zákoně jako přímá a nepřímá diskriminace. Úprava těchto institutů, která reflektuje příslušné směrnice, rozumí pod obtěžováním v pracovněprávních vztazích nežádoucí chování související s příslušností k pohlaví při výkonu povolání, odborné přípravě, při přístupu k zaměstnání nebo chování ke kterému dochází v místě výkonu práce. U sexuálního obtěžování přistupuje znak sexuální povahy. Rozumí pod ním chování sexuální povahy, kterého nevíтанý charakter je obtěžovateli od počátku jasný, v jakékoli podobě (verbální, neverbální, fyzické), které dosahuje v konkrétním případě nežádoucí intenzity a frekvence a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby a je oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a vytváří nepřátelské, zneklidňující, ponižující prostředí nebo je oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující pracovněprávní vztahy, podle zásady „něco za něco“.¹⁰¹ Definice sexuálního obtěžování podle AZ je užší než americké pojetí, které považuje za určující činitel objektivní výsledek a nebere v úvahu úmysl obtěžovatele. Na základě akčního programu Evropské sociální charty přijala Evropská komise Doporučení na ochranu důstojnosti žen a mužů a Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování, ve kterém vyzývá členské státy k zamezení sexuálního obtěžování ve sféře veřejné i soukromé. V Doporučení je uváděna nepřípustnost jakéhokoli nevíтанého a agresivního fyzického, verbálního nebo neverbálního jednání, pokud odmítavý postoj dotčené osoby je důvodem nebo jedním z důvodů pro rozhodování zaměstnavatele. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, její postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práva podle platného právního předpisu. Obětí pronásledování se může stát jak osoba hájící svůj vlastní zájem, tak i osoba jednající v zájmu jiného (svědek, spolupracovník). AZ zavedl pojmy pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Pokynem k diskriminaci se rozumí jednání když, je zneužito podřízené postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Navádění k diskriminaci je jednání směřující k přesvědčování, utvrzování, podněcování k diskriminaci třetí osoby. Tyto dvě formy diskriminace vznikají zejména v případě právnických osob, ale i u podnikatelů, fyzických osob. Dle § 5 AZ mají zaměstnavatelé

¹⁰¹ Srov. Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandová, L., Trylč, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4.aktualizované vydání. Anag, 2010, str. 1089

povinnost zajistit rovné odměňování zaměstnanců. Odměňováním rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.¹⁰² Zásada stejné odměny byla zakotvena již v Smlouvě o založení ES, ve znění Amsterodamské smlouvy, zejména v čl. 141, po přijetí Lisabonské smlouvy je článek 157 Smlouvy o fungování Evropské Unie je považována za základní součást pro fungování společného trhu. Konkretizována byla směrnicí 75/117/EEC . K nejčastějšímu porušování zásady stejné odměny dochází v odměňování mužů a žen. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro obě pohlaví. Pro účely odměňování je diskriminační jednání i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku vedoucího k diskriminaci. Zajištění rovného zacházení včetně zajištění rovných příležitostí má v případě závislé práce podle tohoto zákona zaměstnavatel. Jedná se o opatření, která lze s ohledem na dobré mravy od povinného vzhledem k jeho poměrům požadovat Žena, jež má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení §110 Zákoníku práce uplatnit u soudu nárok na vyrovnání tohoto neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Musel by prokázat, že použil ve smyslu nového ustanovení hlediska, která nevedou k výdělkové diskriminaci podle pohlaví a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy bez ohledu na další hlediska.¹⁰³ Antidiskriminační zákon dále zpřesňuje princip uplatněný v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti téměř před deseti lety a to, že pokud z pracovní činnosti vyplývá, že podstatným a nezbytným požadavkem pro výkon práce je rozdílné zacházení, nejedná se o diskriminaci. Vedle toho musí být zachována podmínka oprávněnosti účelu a přiměřenosti požadavku. Pouze za předpokladu splnění těchto podmínek může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu

¹⁰²Srov. Antidiskriminační zákon 198/2009 Sb.

¹⁰³ Jouza, L., Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce, Právo a zaměstnanost, str.16

v zaměstnání.¹⁰⁴ Pro diskriminaci z důvodu pohlaví je tento princip výslovně zakotven v § 6 odst.3 AZ (antidiskriminační zákon). Dále se podle § 6 za diskriminaci z důvodu pohlaví nepovažuje rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti rodinného a soukromého života a výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví při zachování podmínky legitimního cíle a přiměřenosti a nezbytnosti použitých prostředků.¹⁰⁵ Výjimky z principu rovného zacházení mohou vyplývat jak z právního předpisu (zákaz určitých druhů práce těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu, práce s těžkými břemeny, práce ve výškách) tak mohou být dány i věcným důvodem spočívajícím v povaze práce vykonávané zaměstnancem, který je pro výkon tohoto druhu práce nezbytný nebo ve zvláštních požadavcích pro práci. Rozdílné zacházení spočívající ve věcném důvodu se uplatní především při výkonu prací, které jsou určeny výhradně jednomu pohlaví, kde pohlaví představuje rozhodující faktor pro výkon práce. (např. specifické profese v nočních podnicích). Právní úpravu ve smyslu přípustné formy rozdílného zacházení přijaly již dříve některé evropské státy. Například německý zákon o rovnosti mužů a žen z 24. 6. 1994 uvádí, že „žádné pracovní místo nesmí být přípustné výlučně mužům nebo výlučně ženám, s výjimkou míst kde je požadavek na jedno či druhé pohlaví nezbytný“.¹⁰⁶ Pozitivním opatřením chápe AZ jednání, kterého cílem je předejít diskriminaci, odstranit důsledky diskriminace nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů uvedených v AZ (§ 2 odst. 3), mezi které patří i pohlaví. Pokud dosáhla pozitivní opatření svého účelu (plné zajištění rovného zacházení), musí být ukončena. Pozitivní opatření se většinou uplatní jako preference méně zastoupeného pohlaví v daném rezortu (např. školství) Zaměstnavatel může přijmout dočasné opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení pro méně zastoupené pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod vyplývajících z příslušnosti k pohlaví. Jako příklad uvedu situaci, kdy se na místo úředníka ucházejí ve výběrovém řízení muž a žena. Oba mají stejné

¹⁰⁴Jouza, L., Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce, Právo a zaměstnanost, str.18

¹⁰⁵ Srov. § 6 AZ 198/2009

¹⁰⁶Jouza, L., Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce, Právo a zaměstnanost, str.19

předpoklady k výkonu práce, včetně kvalifikace a praxe. Vedoucí úřadu dá po zhodnocení výběrového řízení výběrovou komisí přednost ženě (muži) z toho důvodu, že v USC je zaměstnáno mnohem více mužů (žen). Nejedná se o nerovnost, ale o pozitivní diskriminaci, kterou antidiskriminační zákon připouští.¹⁰⁷ Zákon upravuje i zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Jedná se hlavně o povinnost zaměstnavatele poskytnout stejný přístup pro muže a ženy k systému sociálního zabezpečení pracovníků a stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění.

Určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení musí být stanoveno stejným způsobem pro muže a ženy. Ustanovení zákona se vztahují obdobně také na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.¹⁰⁸ V § 9 jsou stanoveny výjimky ze zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systému sociálního zabezpečení.

4.5.2 Právní prostředky ochrany před diskriminací v AZ. Část I.

Hlava II.

Právní úprava ochrany zaměstnanců před diskriminací z důvodu pohlaví v našem právním řádu nebyla až do přijetí antidiskriminačního zákona dostačující, protože Zákon o zaměstnanosti i Zákoník práce odkazoval na zvláštní zákon, který několik let chyběl. Právní prostředky ochrany před diskriminací jsou obsaženy v § 10, 11 AZ. V případě, že dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má ten proti komu toto jednání směřovalo, právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby bylo dotčené osobě dáno přiměřené zadostiučinění. Odstavec 2 § 10 dále uvádí, že pokud by se nejevilo zjednání nápravy postačující, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné

¹⁰⁷ Jouza, L., Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce, Právo a zaměstnanost, str.21

¹⁰⁸ Srov. Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandová, L., Trylč, L.

Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4.aktualizované vydání. Anag, 2010, str. 1089

míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost v společnosti má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, přičemž výši náhrady určí soud s přihlédnutím k vzniklé újmě a k okolnostem, za kterých k porušení práva došlo.¹⁰⁹ K ochraně před diskriminací může na základě § 11 být založena právnická osoba, která by měla pomáhat osobám domáhajícím se ochrany, podávat podněty k příslušným orgánům na provedení kontroly nad dodržováním právních předpisů, případně k zahájení správního řízení. Právnické osoby podporující rovné zacházení však oprávnění podat žalobu za oběť diskriminace nemají.

Přechodné ustanovení jsou upraveny v § 12 Hlavě III. stanoví, že právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.¹¹⁰

4.5.3 Část II. až VI. obsahující změnu stávajících právních předpisů

Ustanovení části zákona dva až šest obsahují změny zákonů o veřejném ochránci práv, občanského soudního řádu, zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, zákona o pojistné smlouvě, zákona o pojišťovnictví. Sedmá část upravuje účinnost antidiskriminačního zákona.

Část druhá mění zákon o Veřejném ochránci práv, kde do § 1 vkládá odstavec 5 který stanoví, že Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Druhá změna je vložení § 21b a stanovuje oblast činnosti veřejného ochránce práv ve věcech rovného zacházení a zákazu diskriminace. Ochránce práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich pohlaví, sexuální orientaci a jiné diskriminační důvody a za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými

¹⁰⁹Srov. § 10 Antidiskriminačního zákona č. 198/2009

¹¹⁰§ 12 Antidiskriminačního zákona č. 198/2009

evropskými subjekty.¹¹¹ Každá osoba, která má za to, že s ní bylo zacházeno diskriminačním způsobem, se může písemným podnětem obrátit na veřejného ochránce práv ve všech věcech, které patří do jeho kompetence. Dotčené osobě může poskytnout právní pomoc. V praxi jeho činnost v této problematice spočívá ve vydávání doporučení a stanovisek, provádění nezávislého výzkumu, případně může poskytovat veřejnosti informace z oblasti diskriminace.

Změna §133a občanského soudního řádu upravena v §14 Části III. spočívá ve zrušení odstavců 1 a 2 a tím získává institut obráceného důkazního břemene širší záběr. Taky změna ostatních zákonů provedená dalších částích Antidiskriminačního zákona rozšiřuje možnost uplatnění zásady rovného zacházení.

Navzdory různým ohlasům na potřebnost a vhodnost přijetí nové právní úpravy v oblasti rovného zacházení a diskriminace si myslím, že zákon č. 198/2009 účelnou právní normu, které přijetí si stávající situace vyžádala. Důkazem toho je i přijetí směrnice Rady 2000/43/ES o rovném zacházení bez ohledu na rasový a etnický původ v roce 2000. Do té doby uspokojivá situace ohledně plnění povinností členských států implementovat příslušné směrnice (hlavně v oblasti výkonu závislé práce) do stávajících zákonů se změnila, protože tato směrnice jednak překročila oblast zaměstnávání a práce, ale i stanovila povinnost institucionálního zabezpečení ochrany. Tuto směrnici by tak bylo nutné zapracovávat nejen do desítek právních předpisů, ale v některých případech by antidiskriminační ustanovení nebylo kam zapracovat.¹¹² Přijetím Antidiskriminačního zákona se po poměrně dlouhém období nedostatečné ochrany zaměstnanců před diskriminací v důsledku neexistující právní úpravy v dané oblasti odstranil stav „právního vakua“, kdy právní předpisy (§16, 17 Zákoníku práce) řešení této problematiky odkazovali na právní normu, která nebyla součástí právního řádu, nebo ji neupravovali vůbec. Řešení problematiky diskriminace a

¹¹¹Srov. § 21b Antidiskriminačního zákona č. 198/2009

¹¹² Srov. Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandová, L., Trylč, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4.aktualizované vydání. Anag, 2010, str. 1089

podpoře rovného zacházení by pomohlo projednávání tohoto fenoménu v rámci kolektivního vyjednávání, přijímání programů vnitřních politik prevencí diskriminačních jednání a proškolení vedoucích zaměstnanců v přístupu k podřízeným a v řešení potencionálních diskriminačních projevů. Věci by určitě přispěla i větší informovanost jak zaměstnanců, tak i širší veřejnosti o existenci problematiky diskriminace a prostředků ochrany před ní.

4.6 Judikatura českých soudů řešící diskriminační jednání

V této části diplomové práce uvedu několik rozhodnutí tuzemských soudů řešících problematiku diskriminace a rovného zacházení. Ústavní soud ČR považuje koncept rovnosti za kategorii relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech podle čl. 1 LZPS, který stanoví, že „lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné,“ je třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo, jak to ve svém nálezu US Pl. 15/02 uvedl Ústavní soud ČR.¹¹³ V soudní praxi je diskriminace namítána zejména v rámci sporů o neplatnost skončení pracovního poměru, odvolání z funkce nebo diskriminace při přijímání uchazeče o zaměstnání.

4.6.1 Judikatura ústavního soudu v oblasti diskriminace

Ústavní soud se zákazem diskriminace zabýval v nálezu¹¹⁴ ze dne 6. června 2006, ve kterém řešil podmínky, za kterých se muž považuje za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let pro účely důchodového pojištění. Podle právní úpravy požíval tohoto statusu jen tehdy, když podal nejpozději do dvou let přihlášku k účasti na pojištění od skončení péče o

¹¹³Srov. Nadace rozvoje občanské společnosti Transition Facility, Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce – Analýza judikatury EU a českých soudů str.31

¹¹⁴Pl. US 42/04

dítě. ÚS napadené rozhodnutí zrušil. Odůvodnil to tím, že i když právní úprava směřuje k účelnému hospodaření s veřejnými finančními prostředky (legitimní cíl) nesplňuje však uvedenou podmínku potřebnosti (proporcionalita). V dalším nálezu¹¹⁵ ze dne 17. října 2007 ústavní soud rozhodoval ve věci napadeného ustanovení zákona (§32) o důchodovém pojištění, které stanovilo odlišně důchodový věk v závislosti na počtu vychovávaných dětí pouze pro ženy. I v tomto případě se rovného zacházení domáhal muž. ÚS v tomto případě rozhodnul, že ustanovení zákona není v rozporu s příslušnými ustanoveními LZPS (čl. 1, 3, 30). Rozhodnutí US je zcela v rozporu s předchozím případem, i když podání přihlášky na pojištění představuje jen administrativní stěženi pro muže, naproti tomu tady se jednalo o existenci práva samotného. Ke všemu, pokud se zamyslíme nad materiální stránkou věci, měla by být naproti těhotenství a porodu otázka pohlaví při výchově, starosti a péči o dítě neutrální. ÚS se v těchto případech pravděpodobně striktně a formálně držel komunitárního práva, kde ve věci rozdílného důchodového věku směrnice obsahovala výslovnou výjimku týkající se stanovení důchodového věku. Na první případ se obdobná výjimka nevztahovala a tak ústavní soud měl za to, že musí ustanovení zrušit. Takovéto formální pojetí rovnosti však může nakonec vést k prohlubování existujících nerovností a rozdílů v společnosti.

4.6.2 Judikatura obecných soudů

V této kapitole uvedu několik soudních rozhodnutí pro nastínění rozhodovací praxe v oblasti projednávané problematiky.

První případ se týká Rozsudku Nevyššího soudu ČR ze dne 5. června 2007, č.j. 21 Cdo 612/2006 ve kterém se NS vyjádřil k otázce umožnění ženám snížení pracovní doby. Jednalo se o požadavek soudkyně Obvodního soudu pro Prahu 2, která byla matkou dvou dětí a žádala o možnost přejít na částečný pracovní úvazek v rozsahu poloviční týdenní pracovní doby. Jedná se případ nepřímé diskriminace, protože v ČR pracují na částečný úvazek a žádají o ně převážně ženy (na částečný úvazek pracuje 77% žen). Podle platných právních (ZP 65/1965) předpisů byli zaměstnavatelé povinni ženám pečujícím o děti do

¹¹⁵Pl. US 53/04

patnácti let takovéto žádosti vyhovět, jestli tomu nebrání vážné provozní důvody. Obvodní soud jí nevyhověl, namítal vážné provozní důvody i přes fakt, že umožnil dvěma soudcům mužského pohlaví stáž u vyšších soudů pro podporu jejich kariéry. Soudy první a druhé instance rozhodli ve prospěch žalobkyně s odůvodněním, že personální obsazení soudu je v rukách státu a ten nemůže jako zaměstnavatel namítat, že nedostatek soudců představuje vážné provozní důvody. Nejvyšší soud se s rozhodnutími těchto soudů a uvedenými argumenty neztotožnil a rozhodnul ve prospěch státu. Každopádně lze z uvedeného soudit, že tento přístup nenapomáhá ženám sladit profesní a rodinný život.

Nejvyšší soud řešil další případ týkající se rozdílného odměňování ženy s osmnáctiletou praxí ekonomky v bankovních institucích, která nastoupila na stejnou pozici po mužském předchůdci. Svou žalobu v první instanci opírala o ustanovení § 1 odst. 3 zákoníku práce 65/1965 Sb., § 4 zákona o mzdě a také čl. 141 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství, ve druhé instanci vytýkala nesprávný procesní postup, hlavně aplikaci § 133a OSŘ o přesunu důkazního břemene. Oba soudy nižší instance (Obvodní soud pro Prahu 1 i Městský soud v Praze) rozhodli v neprospěch žalobkyně s odůvodněním, že práce vykonávaná jejím předchůdcem byla nesrovnatelně odlišná jak po kvalitativní tak po kvantitativní stránce i když tyto skutečnosti zaměstnavatel relevantními důkazy nepodložil a naopak žalobkyně prokázala odlišné, méně příznivé zacházení v podobě nižší mzdy na stejné pracovní pozici. Nejvyšší soud nicméně podané dovolání odmítnul.

Případ řeší rovné odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přímé diskriminace v odměňování a přesunu důkazního břemene. Soud neodděluje objektivní faktory (předpoklady potřebné pro výkon práce na pracovní pozici) od subjektivních (výkony konkrétních porovnávaných pracovníků) a dospívá k závěru o odlišnosti práce obou ekonomů. Na rozsudku lze demonstrovat některé obtíže, které souvisí s nedotaženou harmonizací českých a evropských právních předpisů, a nepřilíš velkou ochotu českých soudů k aplikaci evropského práva.¹¹⁶

¹¹⁶Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.(eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 382

Prokazováním diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích se zabýval nejvyšší soud ve svém rozhodnutí č. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009. Jednalo se výběrové řízení na post finančního ředitele, na které se přihlásila i zaměstnankyně pracující jako ekonomický poradce. Přestože byla označena za vhodného kandidáta, představenstvo se neshodlo na žádném z uchazečů, rozhodlo o konání nového výběrového řízení. Zaměstnankyně podala žalobu, ve které namítala, že nebyla přijata proto, že je žena, a vzhledem k principu obráceného důkazního břemena je na zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo. Soudy první a druhé instance došli k závěru, že se o diskriminaci nejedná. Nejvyšší soud však dospěl k závěru, že pokud žalobkyně nebyla označena za nevhodného kandidáta na danou pozici a ve druhém kole jí nebyla umožněna účast, byla ve srovnání s ostatními kandidáty znevýhodněna. Mohlo se jednat o nepřímou diskriminaci, protože zdánlivě neutrální rozhodnutí představenstva mohlo krýt diskriminaci původních kandidátů. NS věc vrátil k dalšímu řízení, přičemž důkazní břemeno leží na zaměstnavateli.

Judikaturu českých soudů zakončím mediálně známým případem paní Čauševic se společností Pražská teplárenská, kde se jednalo o namítanou diskriminaci při konkurzu na post finanční ředitelky společnosti. I když byla žalobkyně doporučena poradenskou firmou, statutární orgán společnosti její jmenování neschválil a v novém výběrovém řízení bez možnosti účasti pro původní uchazeče byl vybrán na danou pozici jiný kandidát, muž. Paní Čauševic před Obvodním soudem pro Prahu 7 i před Městským soudem v Praze prohrála. Žalobkyně podala dovolání k nejvyššímu soudu s tím, že došlo k nesprávnému rozložení důkazního břemena nesprávnou aplikací §133 Občanského soudního řádu. Nejvyšší soud však dospěl k překvapivému závěru, že byla paní Čauševic v konkurzu znevýhodněna a že společnost neunesla důkazní břemeno, tedy neprokázala to, že žalobkyni nediskriminovala.

Poslední dvě rozhodnutí Nejvyššího soudu dávají pozitivní signál ženám v boji za rovné postavení a ukazují správný směr v postoji k diskriminaci z důvodu pohlaví.

ZÁVĚR

Diskriminace z důvodu pohlaví a její zákaz představuje celospolečenský fenomén a velmi široký okruh záležitostí, kterých se tato oblast dotýká. Otázce diskriminace a rovného zacházení se v posledních letech věnuje stále větší prostor a to jak na půdě mezinárodních organizací a Evropského společenství, tak i na úrovni vnitrostátní, kde dochází k novelizacím stávajících právních předpisů i k přijímání právní úpravy nové. Cílem je dosáhnout plného zrovnoprávnění žen v pracovněprávních vztazích i celkovém společenském životě, přesto nelze tuto problematiku považovat ani po stránce právní, ani sociologické za vyřešenou úplně a komplexně.

Ve své diplomové práci jsem si postupně stanovil několik cílů. Po koncepční stránce jsem se v první kapitole rozhodnul objasnit základní pojmy a instituty zpracovávané problematiky, se kterými jsem ve svém elaborátu pracoval.

Další kapitola byla věnována nejdůležitějším mezinárodním pramenům, které upravují zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.

Nejvíce byla oblast diskriminace z důvodu pohlaví ovlivněna právem Evropské unie, proto jsem zpracoval tuto problematiku i na této úrovni. Pozornost jsem věnoval i nedávno přijaté Lisabonské smlouvě, na základě které nabyla právní závaznost i Listina základních práv Evropské unie, ve které je expresivně vyjádřena rovnost mezi muži a ženami, zejména v pracovněprávních vztazích. Listina by měla zajistit dosud neurčitý standard lidských práv na úrovni EU. Pro Českou republiku bude platit výjimka, kterou sjednal prezident republiky z důvodu údajného ohrožení Benešových dekretů a která bude součástí připravované přístupové smlouvy s Chorvatskem. Dopad výjimky z Listiny, která stanovuje vyšší standard ochrany lidských práv včetně zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, se ukáže až časem.

Závěrečná část diplomové práce se zabývala vývojem a současnou úpravou principů rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace v oblasti českého pracovního práva. V této části jsem rozpracoval řešenou problematiku v Zákoně o zaměstnanosti,

Zákoníku práce a nakonec v Zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). V době před vstupem v platnost zákona se vytvořilo v právním řádu „právní vakuum“, protože platné právní předpisy (např. § 17 zákoník práce) odkazovaly na právní normu, která neexistovala, nebo ji neobsahovaly vůbec. K přijetí zákona vedla dlouhá a klikatá legislativní cesta, kdy odpůrci zákona i z řad poslanců a senátorů namítali, že není nutný zákon, který zastřešuje antidiskriminační problematiku, že je lepší zpracovat tuto oblast na úrovni jednotlivých zákonů. Tyto rozpory v zákonodárných orgánech protáhly přijetí zákona na řadu let a až tlak orgánů Evropské unie a hrozba sankcí v důsledku absence zastřešujícího zákona vedly k přijetí komplexní právní úpravy v oblasti diskriminace. 17. června 2009 byl zákon přijat. Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky, který s novou právní úpravou nesouhlasil a považoval ji za zbytečnou a kontraproduktivní. Do nového zákona je zapracována i řada směrnic tvořící v něm ucelenou úpravu, která byla do té doby roztržena v několika, zejména pracovněprávních předpisech. Nutnost přijetí nové úpravy dokazuje i směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, která vznesla požadavek institucionálního zabezpečení ochrany a která by musela být zapracována do mnoha právních předpisů. V některých případech by antidiskriminační ustanovení ani nebylo kam zapracovat. Přínosem nové právní úpravy je, že platí pro všechny právní odvětví, poskytuje právní prostředky ochrany a obrany před diskriminací všem občanům, zejména zaměstnancům, kteří byli diskriminačním jednáním dotčeni, nebo byla při posuzování jejich práv porušena rovnost, i když žádné nové právní instituty nepřináší. Problém stávající právní úpravy v oblasti diskriminace představuje duplicita některých antidiskriminačních ustanovení v právním řádu. Sřety některých ustanovení právních předpisů lze řešit prostřednictvím výkladu právních norem jako v případě právní ochrany před diskriminací, kde § 10 Antidiskriminačního zákona představuje *lex specialis* ve vztahu k § 13 Občanského zákoníku, jestli případ spadá do působnosti AZ. V případě střetu § 4 odst. 10 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. řešící stejnou problematiku s § 10 AZ je situace složitější a dochází stavu právního dualismu.

Přijetím antidiskriminačního zákona ČR přestala být jediným a posledním členským státem EU, který obecnou úpravu této problematiky neměl. Po posouzení normy z různých

úhlů pohledu si myslím, že antidiskriminační zákon je přínosem a odpovídá právním poměrům v České republice.

K dosažení rovného zacházení a potlačení diskriminačního jednání vede však ještě dlouhá cesta a v právním systému je co zdokonalovat. Uvedu několik návrhů de lege ferenda, které by podle mého názoru mohly pozitivně ovlivnit zkoumanou problematiku. Duplicita právních norem v oblasti ochrany před diskriminací vytváří nepřehledný stav v oblasti boje s diskriminací a snižuje možnost uplatňování soukromoprávních nároků dotčených osob. Proto by bylo nejvhodnější samostatné nároky podle Zákona o zaměstnanosti a dalších zákonů zrušit, případně nechat jenom ty, u kterých se důvody nekryjí s Antidiskriminačním zákonem. Často se stává, že oběti diskriminace pocházejí ze sociálně slabšího prostředí a v případě neúspěchu ve sporu jsou zpravidla povinny k úhradě nákladů řízení, když je dotčená osoba zastoupena advokátem, může se jednat o značnou sumu, a tak bez pomoci nejsou schopné se svých práv domáhat. Proto by věci mohlo pomoci osvobození sporů týkajících se diskriminace od soudních poplatků. Podle současné právní úpravy může právnická osoba založená k ochraně práv obětí diskriminace různým způsobem podporovat dotčené osoby. V České republice v současnosti působí více či méně aktivně okolo šedesáti neziskových organizací zabývajících se postavením žen ve společnosti. K zefektivnění ochrany před diskriminací by mohlo přispět uzákonění práva těchto organizací samostatně podat žalobu ve prospěch obětí diskriminace.

K zlepšení současného stavu v oblasti nerovného zacházení by mohla přispět větší informovanost veřejnosti o právních prostředcích ochrany před diskriminací, zvyšování právního vědomí, jako i soustavná propagační a vzdělávací činnost v této oblasti.

SEZNAM ZKRATEK

AZ	Antidiskriminační zákon
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
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EUOLP	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
ICCPR	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
ICESCR	Mezinárodní pakt o hospodářských a politických právech
LS	Lisabonská smlouva
LZPS	Listina zakladních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
OSN	Organizace spojených národů
RE	Rada Evropy
SES	Smlouva o Evropském společenství
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
US ČR	Ustavní 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 vzdělávací a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2006

Antidiskriminační zákon, pomoc slabším, nebo převrácení práva?. Sborník textů. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006

Bělečky, 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

Bělina, M. a kolektiv. Pracovní právo, 4. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

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

Dandová, E., Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, Praha: Aspi, 2005

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

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

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

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

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

Hůrka, P., Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání, Princip flexibility v českém pracovním právu, Praha: Auditorium, 2009

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandová, L., Trylč, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4. aktualizované vydání. Anag, 2010

Leiblová, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009, 5. aktualizované vydání, ANAG, 2009

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

Koldinská, K. Sociální právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

MPSV. Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002

MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. Praha: MPSV, 1998

MPSV. Výběr judikatur Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: MPSV, 2005

MPSV. Výběr judikatur Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. Praha: MPSV, 2004

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

Nadace rozvoje občanské společnosti Transition Facility, Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce – Analýza judikatury EU a českých soudů, 2009

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

Šišková, N., Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii, Praha: Linde a.s., 2008

Tomeš, I., Koldinska, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003

Tichý, L. a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 3. Přepřacované vydání. Praha: Linde, 2006

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. Česky Krumlov: ICOS Česky Krumlov, o.s., 2008

II. Odborné články:

Bukovjan, P. Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno. Práce a mzda (8/2009)

Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci. Práce a mzda (6/2009)

Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda (9/2009)

Jouza, L. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. Právo a zaměstnanost, (9/2009)

Havelková, B. Evropský soudní dvůr: delší praxe neodůvodňuje rozdíl v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou práci. Rovné příležitosti do firem, (12/2009)

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)

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

III. Internetové stránky:

www.cak.cz

www.curia.europa.eu

feminizmus.cz

www.diskriminace.cz

europa.eu

www.epravo.cz

www.profem.cz

www.euroskop.cz

www.beck-online.cz

www.jinepravo.cz

www.business.center.cz

www.sagit.cz

www.propravo.clanwars.cz

www.vlada.cz

www.mvcr.cz

www.mpsv.cz

SEX DISCRIMINATION AND THEIR PROHIBITION

The theme of my diploma is sex discrimination and its prohibition. The first reason I choose this theme lies in because of my interest in Labour Law and employment policy that I became acquainted with by studying the employment policy and personal management. The second reason is my long-term concern in discrimination is broadly discussed and has significant impact on European Union law. The fact that discrimination is an important phenomenon in the modern society is confirmed, by the fact that after the changes made to the Constitutive Treaty of the EU, the principle of equality was established as one of the fundamental principles of the European Union law. I set up several aids in my diploma.

In the first chapter I cleared up the terms and basic institutes I operate with in my diploma. The next chapter is devoted to relevant international documents regulating prohibition of sex discrimination.

By far the most was the policy of non-discrimination and equal opportunities influenced by the law of the European Union which in the course of time gradually evolved from the originally purely economical-intended grouping into a supra-national subject touching all aspects of social life and the principle of equality became one of fundamental principles of EU law. Therefore, I elaborated the issue of discrimination as is dealt with in primary and secondary sources of the European law. The chapter closes up with selected case-law of the European Court of Justice on sex discrimination that amends and completes the European Union law.

The final part of my diploma I dedicated to the adjustment of prohibition of sex discrimination in the legislation of Czech Republic. I focused mainly on the antidiscrimination law and its presentation.

Benefits of the new legislation is that it applies to whole legal sector, providing the legal means of protection and defense against discrimination

for all citizens, especially employees who have been affected by the discriminatory practise or the principle of equality has been violated when their rights were considered. Admittance of anti-discrimination law by Cezch Republic which remained to be the sole and last member of the EU, that was missing general legislative coverage of this issue. After considering the standards from various perspectives, my opinion is that anti - discrimination law corresponds to the legal conditions of Czech Republic. It would be appropriate to avoid duplicities in certain provisions of laws on protection against discrimination.

To the effectiveness of fight against discrimination could contribute the enactment of laws that would allow the organizations fighting discrimination to bring an action for the victims of discrimination. To improve the current situation regarding the unequal treatment could also contribute increasing public awareness of legal means of protection against discrimination as well as continuous promotional and educational activities in this area.

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