

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Diskriminace některých skupin zaměstnanců

Diplomová práce

Jana Kincová

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, Csc.

Praha, listopad 2009

Prohlášení

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

V Praze 17.11.2009

Jana Kincová

Poděkování

Děkuji Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, Csc., vedoucí mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování. Dále bych také ráda poděkovala svým rodičům za morální a finanční podporu při studiu.

V Praze 17.11. 2009

Jana Kincová

Obsah

OBSAH	5
ÚVOD	7
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	12
1.1 DISKRIMINACE	12
1.1.1 PŘÍMÁ DISKRIMINACE	13
1.1.2 NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE	14
1.1.3 OBTĚŽOVÁNÍ A SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ	16
1.1.4 POKYN, NAVÁDĚNÍ K DISKRIMINACI A PRONÁSLEDOVÁNÍ	18
1.2 CO NENÍ DISKRIMINACE	19
1.2.1 POZITIVNÍ OPATŘENÍ	20
2 VÝVOJ VE 20. STOLETÍ AŽ PO SOUČASNOST	23
2.1 ZÁKAZ DISKRIMINACE V DOKUMENTECH MEZINÁRODNÍHO PRÁVA	24
2.1.1 ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ (OSN)	24
2.1.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv	25
2.1.1.2 Mezinárodní pakty	25
2.1.1.3 Další úmluvy	27
2.1.2 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP)	28
2.1.3 RADA EVROPY (RE)	30
2.1.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	30
2.1.3.2 Evropská sociální charta	31
2.1.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta	32
2.1.3.4 Další úmluvy RE	33
2.2 ZÁKAZ DISKRIMINACE V DOKUMENTECH EVROPSKÉ UNIE	33
2.2.1 KOMUNITÁRNÍ PRÁVO	34
2.2.1.1 Primární právo	37
2.2.1.2 Sekundární právo	38
2.2.2 UNIJNÍ PRÁVO	41
2.3 ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE V ČR	42
2.3.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PO ROCE 1989	42
2.3.2 PROMÍTNUTÍ POŽADAVKŮ PRÁVA ES DO PRÁVNÍHO ŘÁDU ČR	43
2.3.3 PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE	47
2.3.3.1 Zákon o zaměstnanosti a zákoník práce	50
2.3.3.2 Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)	59
3 DISKRIMINACE NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ	64
3.1 POHLAVÍ	68
3.1.1 OBECNĚ	68
3.1.2 JUDIKATURA	75
3.2 RASA A ETNICKÝ PŮVOD	80
3.2.1 OBECNĚ	80
3.2.2 JUDIKATURA	85
3.3 VĚK	86
3.3.1 OBECNĚ	86
3.3.2 JUDIKATURA	91
3.4 NÁBOŽENSTVÍ	92
3.4.1 OBECNĚ	92

3.4.2	JUDIKATURA	94
3.5	SEXUÁLNÍ ORIENTACE	97
3.5.1	OBEČNĚ	97
3.5.2	JUDIKATURA	98
3.6	ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ	101
3.6.1	OBEČNĚ	101
3.6.2	JUDIKATURA	103
3.7	STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOST	105
3.7.1	OBEČNĚ	105
3.7.2	JUDIKATURA	109
ZÁVĚR		112
SUMMARY		122
KLÍČOVÁ SLOVA		124
KEYWORDS		124
SEZNAM LITERATURY		125
MONOGRAFIE		125
ČLÁNKY V ODBORNÝCH ČASOPISECH A OSTATNÍCH PERIODIKÁCH		127
WEBOVÉ STRÁNKY		129
PŘÍLOHY		130
INFORMACE Z VÝZKUMU TRENDY 4/2005		130

Úvod

Zaměstnání hraje a hrálo velmi významnou roli. Lidé odnepaměti pracovali, aby zajistili základní materiální potřeby - jídlo, ošacení, bydlení pro sebe i pro své blízké. V moderní společnosti navíc pracují i kvůli kulturně specifitějším důvodům, jako je například budování kariéry, společenské postavení.

Právo na zaměstnání je jedno ze základních lidských práv. Není-li člověk za práci v zaměstnání adekvátně *odměňován ve stejné výši* jako ostatní, v práci je *zastašován, zesměšňován či obtěžován*, znamená to mnohdy nepříjemnou zkušenost. Šanci nalézt vhodnou práci však nemají všichni lidé rovnocennou. Jde např. o osoby na jejichž vzdělání a kvalifikaci není na trhu práce poptávka nebo jsou to osoby, žijící v regionu s vysokou nezaměstnaností, ale také o osoby, jimž je přístup k pracovním možnostem ztížen nebo zcela znemožněn diskriminačním postojem okolí.

Rovněž *pracovní podmínky* a jejich význam nelze podceňovat ani přehlížet. Pracovní podmínky lze definovat jako soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance v souvislosti s výkonem práce. Podmínky, za nichž je práce vykonávána, je povinen na vlastní náklady vytvářet zaměstnavatel. Jde o takové pracovní podmínky, které by především neměly ohrožovat život a zdraví zaměstnanců, a které by neměly bránit jejich osobnostnímu rozvoji. Dále se mezi podmínky mohou přiřadit takové skutečnosti, které působí na zaměstnance nepřímo jako jsou např. dělba práce nebo rozvržení pracovní doby. Mohou se sem přiřadit i sociálně psychologické aspekty práce, které představují vztahy na pracovišti, možnosti odborného růstu.

Úsilí o přiměřené pracovní podmínky se v jednotlivých zemích datuje od 19. století (oblast hornictví a průmysl). Proces standardizace pracovních podmínek začal v Anglii, kdy zprávy továrních inspektorů vydávaly svědectví o nelidském vykořisťování. V Německu začali na obranu dělníků pracujících v továrnách vystupovat socialisté (Engels). Na mezinárodní úrovni se o standardizaci pracovních podmínek začaly státy zajímat po 1.světové válce. Již v r. 1919 byla na půdě MOP přijaty doporučení o antraxu, o otravě olovem, o bílém fosforu atd. Na úrovni EU je právo na uspokojivé pracovní podmínky rovněž upraveno. Jeho realizace zahrnuje i zlepšování pracovního prostředí, stanovení minimálních standardů a sociálních jistot v zaměstnání.

Důležitým aspektem pracovních podmínek je i právo na *spravedlivou odměnu* za vykonanou práci. První zmínky boje za spravedlivou odměnu jsou datovány již od 14.století (za vlády Karla IV.). Zprvu to byli tovaryši a učni v ceších a později, od 18. století, dělníci, kteří se bouřili proti nepřiměřeným mzdám. Koncem 19. století bylo předmětem zájmu dělnického hnutí i zaměstnavatelů stanovení minimální mzdy. Toto úsilí došlo svého naplnění poprvé koncem 19.století na Novém Zélandě, kdy se vláda dohodla se zaměstnavateli na minimální mzdě pro nekvalifikované domorodé obyvatelstvo. Ochranou mzdy jako takové se na půdě MOP její členské zabývaly až v roce 1949. Právo na spravedlivou odměnu bylo předmětem kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery po 1.světové válce a upravováno v tzv. tarifních smlouvách (předchůdkyně kolektivních smluv). Na úrovni EU se spravedlivou odměnou zabývaly členské státy EU nejprve v souvislosti s rovností mezi muži a ženami. Jinak mzdová politika patří k institucím, při jejichž úpravě se striktně dbá principu subsidiarity. Je to přirozené, neboť to souvisí se svobodou podnikání.¹

Problematika ochrany před diskriminací je velmi úzce svázána s pojetím a chápáním rovnosti. Rovnost je jeden ze základních stavebních kamenů moderní demokracie. K tomuto poznání však vedla dlouhá cesta. *Antická civilizace* byla založená na otrokářském společenském systému. Tato civilizace se nedostala ani v nejvyšším stupni svého vývoje k uznání rovnosti všech lidí a tudíž k pojmu lidských práv. Politické myšlení a vědomí se realizovalo v rámci městského státu a jeho institucí, dávajících občanům představu či jen iluzi účasti na moci. Ani vzpoury otroků nevykrytalizovaly v požadavky a hesla svobod a práv člověka všeobecně. I když idea práv člověka se ve starověku neprojevila, mnohé z demokratického uspořádání dobových státních celků nabízí řadu podnětů pro dnešní hledání optimálních forem organizace a řízení moderní společnosti.² Ani *středověká civilizace* nebyla ještě obdobím, kdy by se dalo mluvit o rovnoprávnosti mezi lidmi. Společenská diferenciacie obyvatel ve středověku byla uspořádána podle stupně své moci a především výše bohatství, dalo by se říci do které kolébky se člověk narodil tolik měl práv. Ke zlomu na poli základních lidských práv patří druhá polovina 18. století, kdy *osvícenství* připravuje

¹ I předešlé Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 177 - 183

² Zemanová, Š., a kolektiv, Lidská dimenze mezinárodní politiky. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2004, s 16

„úrodnou půdu“ pro nástup liberálních demokracií a kdy jsou formulovány první katalogy lidských práv. Na tomto místě je důležité zmínit *Deklaraci nezávislosti Spojených států amerických* z roku 1776, obsahující myšlenku v preambuli, že „*všichni lidé jsou stvořeni stejně, jsou vybaveni stvořitelem určitými nezcizitelnými právy, jako jsou život, svoboda, touha po štěstí*“. Také pozdější *Ústava Spojených států amerických* z roku 1787 obsahovala ustanovení o právech jednotlivce. Přitom se ovšem vyhlášená rovnoprávnost všech lidí netýkala ani původního indiánského obyvatelstva, ani přivážených černých otroků, a to až do občanské války v letech 1861 – 1865 a prakticky až do poloviny 20. století, kdy se uskutečnilo plné zrovnoprávnění obyvatelstva. Při všech nedostatcích, však měla americká revoluce konce 18. století velmi kladný vliv na další vývoj boje za lidská práva.³ Podstatný krok ovlivňující vývoj v Evropě, učinila francouzská revoluce svou *Deklarací práv člověka a občana*, přijatou Národním shromážděním 26. 8. 1789. Autoři textu byli inspirováni rozvojem vědy, ale především osvícenských myslitelů zabývajících se změnami společnosti a také americkým příkladem (Deklarace nezávislosti Spojených států amerických). Francouzská deklarace konstatuje, že „*lidé se rodí a zůstávají svobodnými a rovnými ve svých právech; společenské rozdíly se mohou zakládat pouze na prospěšnosti pro celek*.“ *Rovnost před zákonem* je popřením privilegií, a tedy základním demokratickým požadavkem. Princip rovnosti znamená odmítnutí poddanství i jiných forem právní závislosti a nerovnosti mezi lidmi.⁴

Rovnost jak již z předchozích řádků vyplývá, prošla určitým vývojovým procesem. Ze začátku byly odstraňovány právní překážky rovnosti (otroctví, nepřiznání majetkových či volebních práv ženám). *Rovnost a rovné zacházení v dnešním pojetí* se začalo *konstituovat až po druhé světové válce*. Přestože ideu rovnosti lidí dnes zastává v podstatě každý člověk, neznamená to, že by boje o rovnost měly být ukončeny. Rozdíl je pouze v tom, že se dnes již nevedou spory o rovnosti jako takové, ale vedou se mezi různými názory na to, kdy, kde a v čem by měla rovnost mezi lidmi existovat.

Diplomovou práci jsem rozdělila na 3 tématické okruhy. V *I. Kapitole* nazvané

³ Zemanová, Š., a kolektiv, *Lidská dimenze mezinárodní politiky*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2004, s 20 - 21

⁴ „*Její zdokonalenou formu představuje princip nediskriminace, který je zaváděn do právních řádů především po druhé světové válce*.“ *In Růžička, M., Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník 6/2007, s 627*

„*Vymezení základních pojmů*“ jsou obsaženy *jednotlivé instituty*, které souvisí se zvoleným tématem diplomové práce. Pojem diskriminace znamená rozlišování, které někoho poškozují, neuznává rovnost jednoho člověka s druhým, popíráním práv určitých kategorií obyvatelstva. Dále v následujících pasážích této kapitoly vymezují *negativní formy diskriminace* - přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, pokyn, navádění k diskriminaci a pronásledování a zabývám se rovněž i *otázkou co není považováno za diskriminaci*.

Po druhé světové válce následovaly kroky k přijímání antidiskriminační legislativy – *mezinárodněprávní dokumenty v komunitárním právu a právní předpisy v jednotlivých zemích*. Poměrně novou úpravou, je diskriminace z důvodu zdravotního postižení, kterou se v posledních letech zabývá mezinárodní či vnitrostátní právo. Jakým způsobem se základní lidská práva a potažmo sociální práva, jenž jsou také lidskými právy probojovávaly do právních předpisů o tom bych ráda pojednala v *2. Kapitole „Vývoj ve 20.století až po současnost“* věnované zákazu diskriminace v dokumentech mezinárodního práva a v Evropské unii. A následuje pojednání o rovném zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích v ČR, kde popisují vývoj právní úpravy po roce 1989 a platnou právní úpravu. S ohledem na zadání diplomové práce je historie pojata stručně. Vyzdviženy jsou jen nejdůležitější právní předpisy o rovnosti a zákazu diskriminace a momenty historického procesu přijímání lidských práv v jejich souvislostech.

Součástí lidských práv je záruka rovnosti všech lidí bez rozdílu a obecný zákaz diskriminace či znevýhodňování některých skupin založený zejména na rozdílu *pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*. Tento zákaz diskriminace vymezuje „nevětšinové“ hledisko konceptu lidských práv a chrání každého před většinami i menšinami. Lze konstatovat, že každý stát jenž vytváří právní rámec pro jeho fungování má odpovědnost za dodržování zákazu diskriminace.

Rovnost a zákaz diskriminace jednotlivců jsou základní instituty každé moderní společnosti. Zhoršení právního postavení jednotlivců na základě osobních charakteristik jako je např. rasa, pohlaví, sexuální orientace, věk, státní příslušnost se může stát porušením základů právního státu a popřením lidské důstojnosti. O rovnosti se hovoří jednak v souvislosti se zajištěním rovných příležitostí na trhu práce a ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnanců.

Instituty - rovnost a jednotlivé diskriminační důvody obsahuje **3. Kapitola** pojmenovaná „*Diskriminace některých skupin zaměstnanců.*“ V této kapitole si dovoluji rozebrat každý diskriminační důvod zvlášť. O každém diskriminačním důvodu pojednám nejprve obecně a poté připojuji příslušnou judikaturu. Vzhledem k omezenému rozsahu se nebudu zabývat detailně veškerou judikaturou, zmiňuji se jen o některých, dle mého názoru zajímavých judikátech Evropského soudu pro lidská práva, Evropského soudního dvora a vnitrostátních soudů.

Cílem této diplomové práce není v žádném případě vyčerpávající pojednání o všech aspektech rovnosti a s ní související zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. V diplomové práci pojednávám o důvodech proč k takovému neblahému jednání – diskriminaci některých skupin zaměstnanců ze strany zaměstnavatele může docházet, ať již to jsou staré zakořeněné předsudky či tradice ve společnosti nebo jiné důvody. Blíže rozebírám jednotlivé diskriminační důvody a judikaturu týkající se diskriminačního chování a přidávám statistické údaje v příloze.

Účelem této práce je především podání určitého přehledu o právní úpravě principu rovnosti a zákazu diskriminace a to v mezinárodní, evropské úpravě a českého právního řádu. Diskriminace v oblasti pracovního práva je stále často diskutovaným tématem a i tento důvod směřoval k mému rozhodnutí zvolit si toto téma diplomové práce „*Diskriminace některých skupin zaměstnanců.*“ Otázka rovnosti všech lidí a s tím související princip rovného zacházení a zákazu diskriminace je problematika stále živá, definitivně nevyřešená a postupně se vyvíjející.

1 Vymezení základních pojmů

1.1 Diskriminace

Diskriminace při práci je porušením lidského práva, jehož důsledkem je plýtvání lidským talentem se škodlivými důsledky na produktivitu a ekonomický růst. Diskriminace plodí sociální a ekonomickou nerovnost, která podkopává sociální soudržnost, solidaritu a působí jako brzda při snaze snížit míru chudoby.

Diskriminace je v každodenním životě i veřejností používána velmi různě. V běžném jazyce je pojem diskriminace užíván velmi neurčitě, spíše jako obecné synonymum nespravedlnosti. Tento výraz je nositelem mnoha emocí, jimiž lidé reagují na jakoukoliv nespravedlnost. Co je ovšem ještě důležitější a co rovněž vyplývá ze způsobu, jakým lidé o diskriminaci hovoří, je fakt, že mnoho lidí se cítí být tématem diskriminace osobně zasaženo. Diskriminace je slovo, které se skloňuje poměrně často, přičemž jeho užívání je mnohdy velmi problematické a matoucí. Diskriminace je termín, který zdomácněl především v právnícké terminologii. I tam je však poměrně nový a podléhá intenzivnímu vývoji. I v jednotlivých zemích může být diskriminace chápána značně rozdílně. Slovo diskriminace pochází z latinského „*discriminare*“, což znamená „rozdělovat, rozlišovat“. Na rozlišování ovšem není nic špatného a schopnost rozlišovat různé typy podnětů a sociálních interakcí je schopností spíše žádoucí.

Pod pojmem diskriminace lze chápat poměrně širokou paletu forem aktivity či naopak pasivity – od preferencí až po vyloučení. Jejich důsledkem nebo přímo cílem je přitom dokonce i zrušení uznání rovnosti, ale i narušení jejího uplatnění či požívání. Rovněž je možné rozlišovat *právní a faktickou diskriminaci*. O právní diskriminaci se jedná v případě, kdy přímo právní předpis obsahuje diskriminační ustanovení, k faktické diskriminaci může dojít např. porušením právního předpisu, který plně zachovává rovnost.

Rovnost je podmíněna zákazem diskriminace. Diskriminaci je možné označit jako určitý *právní vztah*, zřejmě odpovědnostního charakteru. Každý právní vztah je určen svými *subjekty, objektem a obsahem*. Subjekty právních vztahů jsou na jedné straně ti, kteří se chovají diskriminačně a na straně druhé ti, kteří jsou takovým diskriminačním chováním postiženi. Subjektem diskriminovaným bude zásadně jen fyzická osoba – lidská bytost. Objektem právních vztahů diskriminace pak bude

prostředek, kterým se diskriminace děje (právní norma, jednostranný právní akt či právně relevantní chování). Obsahem právního vztahu, který můžeme nazvat diskriminací, budou v podstatě obecné prvky obsahu odpovědnostního právního vztahu (dojde k porušení rovnosti nebo rovnoprávnosti, fakticky vznikne stav nerovnosti nebo nerovnoprávnosti, mezi porušením a faktickým vznikem nerovnosti bude příčinná souvislost, zásadně zde bude úmysl subjektu). Otázkou, která přitom zůstává nejasná, je **zavinění** a míra jeho relevance v diskriminačních vztazích. Při praktickém uplatnění právních norem, které diskriminaci zakazují a porušení tohoto zákazu trestají, se však zpravidla stanoví objektivní odpovědnost za porušení zákazu diskriminace a zavinění se nezkoumá, můžeme rovněž tvrdit, že se presumuje. Kupř. bude-li zaměstnavatel systematicky odmítat přijmout Romy do pracovního poměru pouze proto, že se jedná o příslušníky romského etnika, dopustí se většinou porušení vnitrostátních předpisů, jež upravují zákaz diskriminace, a bude možné ho za takové chování sankcionovat. Míra zavinění tohoto zaměstnavatele bude zpravidla irelevantní, jedná se o objektivní odpovědnost.⁵

Každé znevýhodňování či rozlišování, ale nemůže být považováno za diskriminaci. A proto diskriminací není jakýkoli rozdíl v zacházení s druhou osobou, nýbrž jen takové, které znevýhodňuje; přináší újmu a nějakým způsobem ubližuje. Charakteristikou této diskriminace je pak skutečnost, že jednotlivci nejsou hodnoceni podle svých osobních schopností a kvalit, ale podle stereotypů připisovaných dané skupině.

Diskriminace je neslučitelná s moderní demokratickou společností, s rovností a s pojetím lidských práv. Proto se zákazem diskriminace explicitně nebo implicitně setkáváme ve všech světových i evropských dokumentech, o čemž budu pojednávat v následující kapitole.

1.1.1 Přímá diskriminace

O přímé diskriminaci se hovoří tehdy, jde-li o takovou regulaci, kdy je s osobou zacházeno ve srovnatelné situaci, méně výhodným způsobem než s osobou jinou. Důvodem tohoto zacházení je právně nespravedlivá charakteristika, kterou se

⁵ I předešlé Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 111 - 115

diskriminovaná osoba vyznačuje. K přímé diskriminaci může dojít z celé řady důvodů jako je rasa nebo etnický původ, pohlaví, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace či náboženství. Přímá diskriminace patří mezi nejklašičtější formy diskriminace. U přímé diskriminace jsou spolu porovnávána dvě nebo více jednání či zacházení.

V případech, kdy je pro určitou práci nezbytné, aby ji vykonávali buď jen muži, nebo jen ženy - *např. modelky prezentující dámské prádlo, pracovníci v pánských šatnách*, je rozdílné zacházení legitimní. Pokud pohlaví pro určité povolání podstatné není a je jen tradicí a zvykem, např. že ženy pracují v mateřských školách a muži jezdí s kamiony, bylo by odmítnutí příslušníka opačného pohlaví diskriminační. Konzervativní zastánci pohlavní typičnosti určitých zaměstnání stále nejsou přesvědčeni o neměnnosti odlišností mezi pohlavím. „*Specifikum určitého pohlaví přece nemůže spočívat v tom, že určité povolání je vykonáváno většinou nebo výhradně muži nebo naopak ženami. Pro příklad, když se ženy stávají policistkami, nemenší se tím jejich ženskost, pouze policejní profese přestává být typicky mužskou a mění se, popř. se obohacuje v důsledku toho, že v policii pracují též ženy.*“⁶

1.1.2 Nepřímá diskriminace

O nepřímou diskriminaci⁷ se jedná v případě, kdy důsledkem aplikace nějakého navenek neutrálního ustanovení, předpisu nebo i zvyklosti je znevýhodnění určité skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů oproti skupině jiné. Na rozdíl od diskriminace přímé, si oběti diskriminace nepřímé své znevýhodněné postavení často vůbec neuvědomují. Důvodem, proč uchazeč není vybrán na obsazované místo, není povýšen nebo je propuštěn, může být právě nepřímou diskriminací ze strany zaměstnavatele. Může se jednat o to, že uchazeč se bude hůře přizpůsobovat kritériím a

⁶ Otáhalová, L., Čizinský, P., Antidiskriminační zákon v poločase. IV/ 2006, VIA IURIS

⁷ U počátku institutu nepřímé diskriminace stál rozsudek Nejvyššího soudu USA ve věci *Griggs v. Duke Power Co z roku 1971*. V této kauze bylo americkému Nejvyššímu soudu jasně ukázáno, jakým způsobem zdánlivě neutrální kritéria udržují a posilují znevýhodněné postavení černochů ve Spojených státech. Zaměstnavatel otevřeně uplatňoval politiku vyloučení černých pracovníků až do zavedení zákona o občanských právech z roku 1964, který takovou praxi zakázal. Zaměstnavatel otevřenou diskriminační politiku zrušil, ale zavedl namísto ni testy gramotnosti pro všechny uchazeče, a to i na nekvalifikovaná místa, kde taková kvalifikace nebyla třeba. Nepřiměřený počet černochů nedosahoval požadovaného standardu. Pracovní síla tak zůstávala takřka výlučně bílá. Soud zareagoval rozšířením konceptu rovnosti: rovné zacházení mělo být považováno za diskriminační, pokud v jeho důsledku splňuje požadavky méně černých pracovníků, není-li požadavek nezbytný pro náležité vykonávání dané práce. Tato koncepce se rychle rozšířila nejprve do Británie a pak do Evropy. *In Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství a občanská práva, 2007, s. 103*

požadavkům, která jsou na místo kladena. Pro příklad: z důvodu převážné ženské péče o rodinu a děti, jsou ženy méně schopny konat přesčasovou práci.

Nepřímá diskriminace je ve srovnání s diskriminací přímou koncepčně podstatně složitější. Existují 2 typy, které odpovídají nepřímé diskriminaci. Prvním typem je, kdy obecná norma působí sice rovně na všechny adresáty, ale je příliš široká, protože na některé adresáty působí nepřipustně přísněji či jinak nepříznivěji než na adresáty jiné. Někdy takto široká norma může být jen zástěrkou pro skrytou diskriminaci, například proto, že iracionálně přísně nastavené podmínky přijetí do zaměstnání poškozují určitou ústavně chráněnou skupinu (rasovou menšinu). O další typ nepřímé diskriminace se jedná, když právní norma upravuje výjimku z obecné regulace, která ovšem dopadá nepřiměřeně na určitou skupinu lidí. Příkladem je odlišná ochrana zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek, která je činí vůči zaměstnavateli méně chráněnými než zaměstnance na plný pracovní úvazek. Většina zaměstnanců ve zkráceném pracovním poměru bývají ženy.⁸

Na úrovni EU pojem nepřímé diskriminace nejprve zavedl ESD prostřednictvím svého výkladu otevřené zásady rovného zacházení. Pro koncepci nepřímé diskriminace neexistoval žádný zákonný základ až do roku 1997, kdy byla definice nepřímé diskriminace zahrnuta do směrnice o důkazním břemenu (směrnice 97/80/ES). Tato směrnice definuje nepřímou diskriminaci jako: *„zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost které znevýhodňují podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo zvyklost jsou odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví.“* Ještě propracovanější definice je v rasové směrnici (směrnice 2000/43/ES). Kde se nepřímou diskriminací rozumí: *„kdy by v důsledku navenek neutrálního předpisu, kritéria nebo zvyklosti byla znevýhodněna osoba určité rasy nebo etnického původu v porovnání s jinými osobami, ledaže uvedený předpis, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.“⁹*

⁸Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.,(eds.) , Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s 56 – 60

⁹Fredman, S., Antidiskriminační právo, Praha: Poradna pro občanství a občanská práva, 2007, s. 104

1.1.3 **Obtěžování a sexuální obtěžování**

Obecně je možné obtěžování a sexuální obtěžování definovat jako incidenty, při kterých jsou osoby zneužívány, ohrožovány nebo napadány za okolností, které se vztahují k jejich práci, včetně ohrožení jejich bezpečí, pohody a zdraví. Obtěžování se vztahuje k postavení a statusu zaměstnance či zaměstnankyni a k jejich příležitostem postupu v zaměstnání. Tento jev má vliv na finanční ohodnocení, možnosti postupu, rovnost příležitostí mužů a žen v zaměstnání, ale i na atmosféru pracovního prostředí a organizační kultury. Obtěžování a taktéž sexuální obtěžování může být příčinou mnoha negativních zkušeností v práci: déletrvajícím stres, slabé uspokojení z práce, zvýšené tendence opustit zaměstnání, rozvázání pracovního poměru. . S obtěžováním a sexuálním obtěžováním souvisí 3 zásady a to konkrétně - **rovné zacházení, zákaz diskriminace a zákaz ponižování lidské důstojnosti**.¹⁰

V běžném životě se mohou na pracovišti objevit přátelské vztahy mezi mužem a ženou, které se vyznačují oběma akceptovanou intimitou, případně slušným chováním mužů k ženám. Naproti tomu sexuální obtěžování je vztahem, kde je intimita vynucována nebo nějakým způsobem vnucována druhé osobě, aniž by o to ona stála a aniž by ji to neobtěžovalo. Oběťmi sexuálního obtěžování bývají v drtivé většině podřízené osoby, osoby v určitých sociálních situacích jako např. samoživitelky, skupiny, které jsou na pracovištích v menšině jako např. muži ve feminizovaných profesích, homosexuální muži nebo lidé s homosexuální orientací v heterosexuálním prostředí, zaměstnanci v soukromých firmách spíše než zaměstnanci ve veřejném sektoru.

Ačkoli může docházet rovněž k sexuálnímu obtěžování mužů ženami a obtěžování stejného pohlaví, ve většině případů se jedná o sexuální obtěžování žen ze strany mužů. Sexuální obtěžování v práci je ničivé jedinečným a zhoubným způsobem. Jeho pachatelé mají pocit, že mohou vpadnout do soukromí ženy a připravit ji o veřejnou identitu, která ženě jako rovnoprávnému aktérovi ve veřejném prostoru na pracovišti náleží. Je zvláště destruktivní v tom, že ohrožuje nejen její osobní důstojnost, ale také její schopnost setrvat v zaměstnání.¹¹ Nejčastěji se sexuální obtěžování děje v oborech, kde dominují muži. Jako nepříjemné chování může být považováno například

¹⁰ Hůrková, Š., Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana, Právní fórum 3/2004, s. 99

¹¹ Fredman, S., Antidiskriminační právo, Praha: Poradna pro občanství a občanská práva, 2007, s. 35 - 36

tykání, které vzbuzuje pocity přílišné familiárnosti, neustálé projevy náklonnosti i přes odmítavé reakce, sexuální narážky či intimní ráz konverzace. Velká část mužů nepovažuje zejména verbální typy obtěžování za chování, které by mohlo vadit. Vedle verbálních projevů v českém prostředí není výjimkou ani fyzický kontakt, např. „přátelské“ letmé dotyky, masírování či jiný fyzický dotyk.¹²

Rovnosti je dosaženo, pokud se s oběma stranami zachází stejně dobře; je jí však dosaženo, i když se s nimi zachází stejně špatně. Bylo-li například rozhodnuto, že obtěžuje bisexuální zaměstnavatel muže i ženy, nejde o diskriminaci na základě pohlaví, protože se s oběma skupinami zachází stejně špatně.¹³

Směrnice ES o rasové diskriminaci definuje obtěžování jako nežádoucí chování související s rasou nebo etnickým původem, které **„má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry“**. Směrnice o diskriminaci pohlaví definuje sexuální obtěžování jako **„nežádoucí chování související s pohlavím, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry, zejména pokud odmítnutí nebo podvolení se takovému chování je použito jako základ rozhodnutí, které má dopad na osobu“**.

S obtěžováním „jde takříkajíc ruku v ruce“ pojem **mobbing nebo-li šikana**. Obtěžování a mobbing jsou nejčastěji zaměňovány – někdy se odlišují tak, že mobbing je zastrašování skupinou osob vedené proti jedné osobě. Mobbing je cílevědomé a dlouhodobé zejména psychické ubližování, které provádějí konkrétní osoby na pracovišti. Šikanování se projevuje např. pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrašováním, ústrky, finanční újmou. O systematické a dlouhodobé šikanování pŕjde (podle švédského sociologa H. Leymana), zda-li útoky a intriky na postiženého bývají nejméně jednou týdně a nejméně po dobu půl roku a útoky provádí jedna či více osob. Proč dochází k šikanování na pracovišti? Může se jednat o pouhou závist z rozličných důvodů, o pracovní nápady, výkonnost a úspěchy, oblečení,

¹² K obtěžování blíže i předešlé *In Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z., Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Oddělení Gender & sociologie: Sociologický ústav ČR, 2005.*

¹³ Barnes v. Castle (1997) 561 D 2d 983 (US Ct of Apod. (DC Cir)) In Fredman, S., Antidiskriminační právo, Praha: Poradna pro občanství a občanská práva, 2007, s. 92.

koníčky či peníze. Důvodem proč k šikaně dochází mohou být dále vedeny touhou ovládat druhé, nebo jen špatné morální vlastnosti. Za šikanování je v první řadě na vině vedoucí pracovník, který zodpovídá za pracovní morálku.¹⁴ Mezi možnosti zamezení šikanování na pracovištích se řadí odolání nátlaku a nedovolení jednotlivcům ovládat celý pracovní kolektiv a především nebýt lhostejný k tomu, co se děje na pracovišti. Na šikanu je třeba upozornit personální odbor a vyššího nadřízeného, protože jde o velice nebezpečnou záležitost, která může mít pro oběť neblahé následky. Oznámit šikanu na pracovišti má povinnost každý pracovník. Může nastat situace, že personální odbor ani nadřízený v tomto problému nepomůže a tudíž situace oběti šikany se tím většinou ještě zhorší.¹⁵

1.1.4 Pokyn, navádění k diskriminaci a pronásledování

Pokud osoba, která má fakticky nebo právně vliv na osobu rozhodující o přijímání zaměstnanců, zneužije svého vlivu k diskriminaci uchazečů, nazývá se toto jednání pokynem k diskriminaci. Pokyn k diskriminaci obvykle dává nadřízený podřízené osobě; jde tak o situaci, kdy je zneužito nadřízeného postavení k diskriminaci uchazeče o zaměstnání. Naproti tomu navádění k diskriminaci je chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval uchazeče o zaměstnání. Na rozdíl od pokynu není navádění tolik autoritativní, ale spočívá spíše v přesvědčování či podněcování. To může mít jak charakter horizontální, tak vertikální. Horizontální charakter má navádění tehdy, když je prováděno na úrovni stejně postavených subjektů. Pokud jedna osoba přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje osobu druhou k tomu, aby tato diskriminovala třetí osobu. Vertikální charakter navádění má, je-li prováděno ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, kde je podřízené postavení druhého využito k diskriminaci třetí osoby – pokyn k diskriminaci.¹⁶

¹⁴ Absentují-li u vedoucího pracovníka základní morální vlastnosti a potřebné právní vědomí, dává tím prakticky signál k rozvoji mobbingu na pracovišti. Takový vedoucí má většinou sám nějaký komplex a silnou potřebu ovládat lidi a manipulovat s nimi. Obvykle se obklopí servilní smečkou svých známých a slabochů, který nabízí nejrůznější výhody jako pracovní zviditelnění, pocit moci, odměny. Za tyto výhody požaduje naprostou podřízenost svých kamarádů včetně donášení.

¹⁵ Kocábek, P., Jak „přežít“ šikanu aneb mobbing na pracovišti. Dostupné z www.mpsv.cz; Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z., Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Oddělení Gender & sociologie: Sociologický ústav ČR, 2005.

¹⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., (eds.), Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s 149

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k čemuž dochází v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací. Zaměstnavatel nesmí uchazeče o zaměstnání ani svého zaměstnance žádným způsobem postihovat za to, že uplatňuje právo na rovné zacházení. Stěžuje-li si na nerovné zacházení nadřízenému nebo personálnímu oddělení, podá stížnost na úřad práce či inspektorát práce, podá žalobu k soudu nebo vystupuje jako svědek ve prospěch oběti diskriminačního jednání. Případ, který se zabýval pronásledováním dokládá rozsudek Evropského soudu pro lidská práva *Fogarty v. Spojené Království* (ECHR 753, stížnost 37112/97 ze dne 21. listopadu 2001). Stěžovatelka, irská občanka paní Mary Fogarty, byla v únoru 1995 propuštěna ze zaměstnání na Velvyslanectví USA v Londýně. Podala následně žalobu na vládu USA u pracovního soudu ve Velké Británii, s tím že její propuštění bylo důsledkem diskriminace zakázané britskou právní normou (Sex Discrimination Act 1975). V době, kdy dosud probíhalo řízení, jiné oddělení téhož velvyslanectví se stěžovatelkou uzavřelo pracovní smlouvu na dobu určitou. Stěžovatelka se následně, už po vynesení rozsudku pracovního soudu, ucházela o dvě další místa na velvyslanectví a v obou případech byla neúspěšná. Proto podala u pracovního soudu další žalobu v září 1996, kdy tvrdila, že odmítnutí velvyslanectví ji znovu zaměstnat je důsledkem toho, že měla úspěch v předchozí věci, a jedná se tedy o pronásledování.

1.2 Co není diskriminace

Princip zákazu diskriminace nelze uplatnit absolutně. Zde uvádím několik příkladů, které nemohou být považovány za diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažuje *rozdílné zacházení z důvodu věku*, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe nebo potřebné odborné vzdělávání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná. Jedná se o práce určené svojí povahou pro příslušníka určitého pohlaví – ztvárnění mužské role pro film či divadlo, tanečnice v baletním souboru. Za diskriminaci také nelze považovat, takové *rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství či mateřství, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením*. Za diskriminaci se nepovažuje takové zacházení, pokud z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním vyplývá, že tento *důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání*, které má fyzická osoba vykonávat. A který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný, přičemž cíl

sledovaný takovouto výjimkou musí být oprávněný a přiměřený. Nejčastější omezení vyplývá z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce; mohou to být kvalifikační předpoklady, občanská bezúhonnost. Pokud zaměstnavatel někoho odmítne kvůli špatným pracovním výsledkům v minulých zaměstnáních, nejde o diskriminaci. Někteří pracovníci a některá povolání jsou produktivnější než jiná a odráží se v tom požadavky na různé dovednosti, kvalifikaci a schopnosti. Různé zacházení založené na individuálních zásluhách, talentu, znalostech a dovednostech není diskriminační.

Diskriminací taktéž není např. rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo v souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti. (§ 6 odst.4 zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon v platném znění)

1.2.1 Pozitivní opatření

Za diskriminaci rovněž nelze považovat přijetí dočasných opatření zaměstnavatele (tzv. *pozitivních opatření – affirmative action*). Pojem *affirmative action* vznikl začátkem 60. let v USA¹⁷ a v dnešním pojetí zahrnuje každý program, v jehož rámci jsou poskytnuty praktické kroky směřující ke zlepšení příležitostí znevýhodněné skupiny s cílem je začlenit do mainstreamu občanského a ekonomického života. Pozitivní opatření znamená poskytnutí určitého zvýhodnění, ať již formou dání určitého statku či prominutí břemene, který zatěžuje ostatní členy společnosti, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a

¹⁷ Afirmitivní akcí se v USA obecně rozumí souhrn kroků, jejichž účelem je zvýšit účast příslušníků menšin. Jde o opatření, která mají eliminovat důsledky diskriminace, již byly tyto skupiny vystavovány. Charakter afirmitivní akce v USA ovlivňovala celá řada faktorů. Šlo především o celkovou koncepci rovnosti, poznamenanou složitým procesem vyrovnání se s otroctvím, kontroverzi ohledně právního postavení afroameričanů, rasovou diskriminaci v přístupu k zaměstnání. Termín afirmitivní akce je blízký pojmu pozitivní diskriminace, který se však v USA pro podobné kroky nepoužívá ve prospěch pojmu afirmitivní akce. Pojem pozitivní diskriminace již sám o sobě také obsahuje negativní aspekt, tedy to, že je nějakým způsobem diskriminována většina udělením výhody či výjimky menšině. V americkém právním řádu se pojem afirmitivní akce používá zejména tehdy, hovoří-li se o zvýšení účasti diskriminovaných skupin občanů ve sférách vzdělávání, zaměstnanosti a jiných oblastech. V posledních letech však došlo k významnému vývoji v pojetí a realizaci principu rovnosti a nediskriminace a spolu s tím i v přístupu k afirmitivní akci. Několik států, naposledy stát Michigan, afirmitivní akci zakázalo. In Petrův, H., *Michiganský Proposal 2. K vývoji afirmitivní a postafirmitivní akce v USA. Právní rozhledy 14/2007, s. 517*

žen u zaměstnavatele. Pro tyto případy je stanoveno pravidlo, podle něhož postup zaměstnavatele nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzických osob (zaměstnanců), vůči nimž zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření.¹⁸

Na tomto místě si dovoluji určité srovnání právních řádů a tzv. obrácené diskriminace (pozitivní opatření). Antidiskriminační legislativa ve Velké Británii neponechává obrácené diskriminaci takřka žádný prostor. Její dominantní charakteristikou je symetrie. Legislativa výslovně stanoví, že předpisy jsou stejně platné pro zacházení s muži a ženami a se všemi rasami nebo etnickými skupinami. Britské zákony poskytují pro prosazení rovných příležitostí možnost přístupu ke vzdělávání a získání předpokladů pro druh práce, které vykonávají nepoměrně málo nebo žádní příslušníci určité rasy nebo pohlaví. Právo ES se od britského liší v tom, že se otevřeně zabývá vztahem mezi diskriminací a pozitivními opatřeními k prosazování rovnosti.¹⁹ Komunitární právo dovoluje státům zavést opatření poskytující výhody pro usnadnění profesní činnosti nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. Které druhy pozitivních opatření jsou v souladu s právem ES, pak vymezuje především judikatura ESD. Pozitivní opatření je uplatňováno v přístupu v zaměstnání, zde je třeba rozlišit mezi veřejnou správou a soukromým sektorem. V oblasti státní služby jsou pozitivní opatření relativně běžná – existují ve Spojených státech i mnoha členských státech EU, například v Německu, Švédsku či Holandsku. Pozitivní opatření jsou možná též v soukromém sektoru, zásadní otázkou ale je, jak zaměstnavatele motivovat k přijímání programů podporujících zastoupení žen či menšin.²⁰ Za motivaci

¹⁸ Havelková, B., Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. In Právní rozhledy 11/2007, s. 385; Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3.vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 165-166.

¹⁹ Blíže srov. Věc C-450/93 Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen [1995] ECRI- 3051, Věc C-409/95 Marshall v. Land Nordrhein Westfalen [1997] ECRI- 6363, Věc C-407/98 Abrahamsson v. Fogelqvist [2000] ECRI-5539. Významné případy zpochybňující politiku vyrovnávací akce se týkaly tzv. politiky „tie breaku“. V rámci těchto politik může být preferenční zacházení využito k nápravě nedostatečného zastoupení žen v konkrétních kategoriích nebo povoláních, ale pouze v situacích, kdy mají muž a ženy stejnou kvalifikaci.

²⁰ V USA jsou firmy, které se ucházejí o veřejné zakázky federální vlády, povinovány k vypracování plánů vyrovnávací akce. Ve většině členských států EU nejsou takováto kritéria při zadávání veřejných zakázek zohledněna.

zaměstnavatelů v soukromém sektoru je možno označit zákonný zákaz nepřímé diskriminace.^{21 22}

²¹ Ten po zaměstnavatelích vyžaduje odstranění veškerých struktur a pravidel, jako jsou například mzdová pravidla, či kritéria pro služební postup, která i když zdánlivě neutrální, mají ve svém důsledku negativní dopad na ženy.

²² Havelková, B., Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. In Právní rozhledy 11/2007, s. 385; Fredman, S., Antidiskriminační právo, Praha: Poradna pro občanství a občanská práva, 2007, s. 126 -140

2 Vývoj ve 20. století až po současnost

Dějiny institucionalizované mezinárodněprávní ochrany lidských práv nejsou zdaleka tak staré. Naléhavost potřeby této ochrany lidstvo pocítilo v důsledku šoku, které díky hrůzným činům připuštěným státní mocí vyspělých států zakusilo tradiční mínění, že blaho lidí je nejlépe zajišťováno rozhodováním vlastního státu nebo státu, na jehož území pobývají. Pod dojmem rozsáhlého a hrubého porušování lidských práv za II. světové války potvrdila v roce 1945 Charta nově vytvořené Organizace spojených národů víru svých členů v základní práva člověka a vytyčila cíl prostřednictvím mezinárodní spolupráce „*podporovat a posilovat úctu k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu.*“ Na mezinárodní úroveň lidská práva pronikla tudíž teprve ve 20. století.²³

Jednotlivé státy se začaly ve 20. století formovat do určitých nadnárodních uskupení. Mezinárodněprávní úmluvy ovlivnily výrazně obsah norem vnitrostátního práva. Toto pronikání je také důsledkem stále častější migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale zejména snaha upravovat základní lidská práva. Mezinárodní smlouvy mají důležité místo v právním řádu České republiky. Priorita lidských práv a základních svobod jako základní proklamovaná hodnota zásadního politického zlomu v listopadu 1989 vedla k průlomem do tradičního dualistického pojetí vztahu mezinárodního a ústavního práva. Přijetím tzv. *euronovely Ústavy (ústavní zákon č. 395/2001 Sb., dále jen „euronovela“)* byla ústavně vyřešena otázka vnitrostátní závaznosti mezinárodních smluv, k jejich ratifikaci dává souhlas Parlament, tedy tzv. smluv prezidentských. Euronovelou bylo upraveno znění čl. 1 Ústavy o nový odstavec, který stanoví, že ČR *dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva.*²⁴ Euronovelou byl dále zcela změněn čl. 10 Ústavy.²⁵ Tyto smlouvy jsou podle čl. 10 Ústavy součástí právního řádu a jsou bezprostředně uplatnitelné jako pramen práva a

²³ Voříšek, V., Mezinárodněprávní ochrana lidských práv ve světle základních dokumentů a iniciativ. Právní rozhledy 4/1995, s. 168

²⁴ Blíže srov. Pavlíček, V. a kolektiv, Ústavní právo a státověda II. díl, Ústavní právo české republiky, část 1., 2. podstatně rozšířené a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 253 - 262

²⁵ Ústava ČR ve svém čl. 10 stanoví na území ČR obecnou závaznost ratifikovaných a vyhlášených smluv a jejich přednost před zákonem. V případě, že je náš český zákon s nimi v rozporu, pak platí ratifikovaná a vyhlášená mezinárodní úmluva. Prezidentské smlouvy, k jejichž ratifikaci prezidentem republiky je třeba souhlasu obou komor Parlamentu, případně souhlasu daného v referendu (smlouvy podle čl. 10a a čl. 49 Ústavy); jsou sjednávány zásadně prezidentem republiky.

mají tzv. aplikační přednost před zákony, tj. hierarchicky stojí nad zákony.²⁶ V případě, že je náš český zákon s nimi v rozporu, pak platí ratifikovaná a vyhlášená mezinárodní úmluva. K vyhlášení a tím k zpřístupnění platných mezinárodních smluv slouží Sbírka mezinárodních smluv (Sb.m.s.).²⁷ K většině mezinárodních smluv týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se Česká republika zavázala

2.1 Zákaz diskriminace v dokumentech mezinárodního práva

2.1.1 Organizace spojených národů (OSN)

Prvním významným, „nadsnárodním“ uskupením byla *Organizace spojených národů (OSN)*. OSN je organizace, jejímž cílem je udržovat mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy a podporovat hospodářskou, kulturní a humanitní spolupráci.²⁸ Z hlavních orgánů OSN má pro sociální oblast největší význam *Hospodářská a sociální rada (HSR)*, která se zabývá především otázkami hospodářského, sociálního, výchovného a zdravotnického charakteru, v nichž činí doporučení. Již v roce 1946 byl ustaven její orgán pro podporu lidských práv – *Komise pro lidská práva*, která významně ovlivňovala spolupráci v oblasti ochrany lidských práv. V roce 2006 byla tato Komise nahrazena novým orgánem – *Radou OSN pro lidská práva* se sídlem v Ženevě. Zatím, co komise na porušování lidských práv pouze

²⁶ Srov. Sládeček, V. *Obecné správní právo*. 2.vydání, Praha: ASPI – WOLTERS KLUWER, 2009, s. 50–51.

²⁷ Nahlížení do Sbírký mezinárodních smluv jsou podle zákona č. 309/1999 Sb., povinný umožnit všechny krajské úřady a magistráty. Ministerstvo vnitra je nově podle § 12 (tétoho zákona) povinno způsobem umožňujícím dálkový přístup (obvykle vykládáno jako internet) zveřejňovat znění Sbírký mezinárodních smluv. Aktuálně účinné znění platných předpisů zveřejňuje také Ministerstvo vnitra v rámci Portálu veřejné správy, avšak znění již platných, avšak dosud neúčinných tam nalézt nelze.

²⁸ OSN se vyvinula z koalice států bojujících proti fašismu ve 2.světové válce. Tyto státy podepsaly 1.1. 1942 Deklaraci Spojených národů, nebo k ní později přistoupili. Na konci 2.světové války byla OSN založena mezinárodní smlouvou zvanou Charta Spojených národů, podepsanou 26.6.1945 na konferenci o mezinárodní organizaci v San Francisku. OSN oficiálně vznikla 24.10. 1945, kdy její Charta nabyla platnosti. Toto datum najdeme v kalendáři jako Den Spojených národů. Tato společnost, kterou zakládala 51 členských států měla za úkol nahradit Společnost národů, která měla stejné cíle, ale zklamala a nedokázala zabránit vzniku Druhé světové války. OSN postupně přijímala další členské státy, tato činnost však byla brzděna takzvanou Studenou válkou. Velký nárůst členských států, bojujících za mír byl proto zaznamenán až koncem padesátých let, potom po rozpadu SSSR. Dnes má OSN téměř 200 členských států. Jen málokterý stát ještě není členem OSN, například Vatikán. Československo bylo zakládajícím členem OSN. V roce 1992 stálý zástupce Československa informoval generálního tajemníka OSN o zániku České a Slovenské federativní republiky. Samostatná Česká republika je členem OSN od začátku roku 1993. Zdroj: www.wikipedia.org.

reagovala, vyvíjí Rada také činnost preventivní – přispívá tím k předcházení porušování lidských práv.²⁹

2.1.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Důležitým dokumentem na poli OSN je *Všeobecná deklarace lidských práv*, přijatá a vyhlášená na Valném shromáždění OSN v New Yorku dne 10. prosince 1948.³⁰ Tato deklarace obsahuje (v čl. 1) princip rovnosti – a to „*všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní v důstojnosti a v právech. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství...*“ nebo v čl. 2 se zabývá otázkou, kde „*každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozdílu rasy, barvy, pohlaví, jazyka a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení...*“ Dále doplňuje (čl.7), že „*všichni jsou si před zákonem rovní a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozlišování.*“ Deklarace obsahuje i základní sociální práva, která se realizují v pracovněprávních vztazích; jedná se například o právo na práci bez uplatnění jakékoliv diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a odměnu za práci. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci porušující tuto deklaraci a proti jakémukoli podněcování k takové diskriminaci. Všeobecná deklarace lidských práv není právně závazná, má však značnou morální sílu a prestiž a byla vodítkem pro mnohé další již závazné dokumenty.³¹

2.1.1.2 Mezinárodní pakty

Mezi nejdůležitější již závazné, stěžejní mezinárodní smlouvy zakotvující zákaz diskriminace patří *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*,

²⁹ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3.vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 37

³⁰ Tento den 10. prosince je slaven jako Den lidských práv.

³¹ Tato deklarace podstatně ovlivnila vznik závazných paktů o lidských právech, v regionální evropské oblasti pak Evropskou úmluvu o lidských právech, která vznikla v rámci Rady Evropy na počátku 50.let. Dále představovala deklarace výchozí bod pro to, aby na celosvětové úrovni mohly být v r. 1966 přijaty Valným shromážděním OSN dva světové pakty, které později v r. 1976 vstoupily v platnost. Jedná se o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Zmínit je také třeba, že na americkém kontinentě byla přijata 22.11. 1969 americká konvence o lidských právech a v Africe 27.6.1981 tzv. Banjulská charta lidských práv a práv národů. In *Arnold, R., 50 let Všeobecné deklarace lidských práv. Evropské právo 9/1998, s 15*

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, oba pakty přijaté na Valném shromáždění OSN v New Yorku 16. prosince 1966.³²

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech se (ve svém čl. 26) zmiňuje, že *„všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoliv důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.“*

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, jak už ze samotného názvu paktu vyplývá, se podstatněji zabývá sociálními právy. Pakt uznává právo na práci, které přísluší každému si vydělávat na živobytí svoji prací, kterou si svobodně vybere. Pakt definuje (v čl. 7) *„právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky“*. Mezi tyto spravedlivé a uspokojivé podmínky patří zejména, spravedlivá mzda a stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž Pakt zaručuje zvláště ženám pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži a stejnou odměnu za stejnou práci. Mezi tyto podmínky je dále zahrnováno bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní prostředí. Pakt zaručuje stejné příležitosti pro všechny, aby dosáhli v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nesmějí být brány při povyšování jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti. Ve svém čl. 10 *„poskytuje zvláštní ochranu matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto období by pracujícím matkám měla být poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení“*. V tomtéž ustanovení jsou chráněny děti i mládež, *„jejich zaměstnávání prací, která by škodila jejich morálce nebo zdraví nebo byla nebezpečná jejich životu, nebo by mohla brzdit jejich normální vývoj“*. Státy jsou také povinny stanovit věkovou hranici pod kterou by dětská námezdní práce měla být zakázána.

³² Mezinárodní pakt o občanských a politických právech vstoupil v platnost dne 23. března 1976, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech již dne 3. ledna 1976. Jménem České republiky, resp. tehdejší Československé socialistické republiky, byly oba pakty podepsány v New Yorku dne 7. října 1968, přičemž ratifikační listiny byly u generálního tajemníka OSN uloženy dne 23. prosince 1975. V platnost pro Československou socialistickou republiku, a rovněž i pro Českou republiku, jakožto nástupnický stát, vstoupily oba pakty dnem 23. března 1976 a jsou publikovány jako vyhláška č. 120/1976 Sb.

2.1.1.3 Další úmluvy

Na půdě Organizace spojených národů byly přijaty dvě významné tematické úmluvy zaměřené na ochranu před diskriminací, jedná se o *Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace* z roku 1966 v New Yorku a *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* z roku 1979 v New Yorku. Rasovou diskriminací se podle první zmiňované Úmluvy rozumí: „*jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování, založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální nebo v kterékoliv jiné oblasti veřejného života*“. Druhá jmenovaná - Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, definuje diskriminaci jako: „*jakékoliv 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*.“... Státy, které tuto úmluvu podepsaly, odsuzují diskriminaci ve všech formách a zároveň se zavazují, že budou provádět příslušná opatření k odstranění diskriminace žen.

A dalším důležitým dokumentem, ale spíše okrajovým z hlediska témata je *Úmluva o právech dítěte* z roku 1989, která navázala na dřívější *Deklaraci práv* z roku 1959.³³ Dítětem se rozumí každá lidská bytost mladší 18 let, jestliže podle právního řádu, který se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve. V této Úmluvě je uznáváno „*právo dítěte na ochranu před hospodářským vykořisťováním a před vykonáváním jakékoli práce, která může být pro něho nebezpečná nebo bránit jeho vzdělávání, nebo která by škodila zdraví dítěte nebo jeho tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji*.“

³³ Na ni navázala Úmluva Mezinárodní organizace práce o zákazu o okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce. Termínem „nejhorší dětské práce“ tato úmluva rozumí všechny formy otroctví nebo praktik podobných otroctví, jako je prodej a obchodování s dětmi, poddanství pro dluhy a nevolnictví a nucená nebo povinná práce, včetně nuceného nebo povinného najímání dětí k účasti v ozbrojených konfliktech, užívání, práci, která pro svou povahu nebo okolnostmi za nichž je vykonávána je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.

Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení se v mezinárodních i vnitrostátních úpravách jednotlivých států objevuje jako poměrně nový institut.³⁴ V období 70. let byly přijaty dva významné byť nezávazné dokumenty, které se poprvé týkaly zdravotně postižených. Jednak v roce 1971 **Deklarace práv mentálně postižených osob**, která těmto osobám přiznává stejná práva jako ostatním občanům, včetně práva pracovat. Druhým přijatým dokumentem byla v roce 1975 **Deklarace práv zdravotně postižených osob**, v této deklaraci je zdůrazněno, že zdravotně postižení mají naprosto stejná lidská práva, ale i povinnosti jako všichni ostatní občané.

Již závazný dokument, který má taktéž chránit v oblasti diskriminace osob se zdravotním postižením je **Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením** (v platnost vstoupila ratifikací 20 států a to 3.května 2008).³⁵ Účelem Úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti. Díky svému specifickému zaměření má úmluva vyplnit mezeru v systému mezinárodních úmluv na ochranu lidských práv a odstranit existující překážky, které brání osobám se zdravotním postižením ať už se jedná o postižení fyzické, duševní, mentální nebo smyslové, zapojit se do plnohodnotného života.

2.1.2 Mezinárodní organizace práce (MOP)

Důležitou odbornou, přidruženou organizací k OSN je **Mezinárodní organizace práce (MOP)**,³⁶ která má za cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP formuluje mezinárodní pracovní standardy jako např. svobodu odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivní vyjednávání, odstranění nucené práce, rovné příležitosti a zacházení. Ty jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení. MOP poskytuje pomoc zejména v oblastech profesního vzdělávání a rehabilitace, politiky zaměstnanosti, pracovní

³⁴Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech apod. neobsahují výslovné ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Tyto obecné mezinárodní úmluvy však také lze využívat i k ochraně osob se zdravotním postižením a zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení lze obvykle dovodit z dikce („... nebo jiného postavení“). Veškerá práva a svobody, jež jsou těmito mezinárodními dokumenty zaručena se tedy nepochybně vztahují i na osoby se zdravotním postižením. Zdroj: <http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/standardy.phtml>.

³⁵Návrh na ratifikaci Úmluvy by měla tento rok (2009) projednat i česká vláda.

³⁶MOP byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. Zdroj: www.mpsv.cz, a www.ilo.org.

administrativy, sociálního zabezpečení a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podporuje rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a poskytuje pro ně školicí a poradenské služby. V rámci systému OSN má MOP zcela unikátní tripartitní strukturu, na jejím fungování se podílí zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelé jakožto v zásadě rovnocenní partneři vlád členských států. Signatáři této úmluvy jsou povinni zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen – např. ustanovení stejných podmínek pro volbu zaměstnání, povolání a pro přístup ke studiu, právo na stejnou odměnu a stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty.

MOP přijala úmluvy, jejichž cílem je eliminace diskriminace v zaměstnání a povolání. Jedná se o *Úmluvu č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání* z 1958, která stanovuje co je „diskriminace“: *Diskriminací se míní „jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v povolání“*. A *Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty* z roku 1951. Tato úmluva definuje: co se rozumí pojmem „odměna“ – *„zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníka zaměstnání; „stejně odměňování“ - pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.“*

Úmluva č. 19 o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů, upravující zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o odškodňování pracovních úrazů. *Úmluva č. 156 o zaměstnancích s povinnostmi k rodině z roku 1981 a Úmluvu č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000*, obě se zaměřují na úpravu rovného zacházení a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. A *Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením z roku 1983*, obsahující antidiskriminační pravidla, pokud jde o diskriminaci založenou na zdravotním postižení.

2.1.3 Rada Evropy (RE)

Evropským regionálním uskupením je **Rada Evropy (RE)**.³⁷ Členem Rady Evropy může být pouze stát, jenž uznává zásady právního státu a všem osobám pod jeho jurisdikcí zaručuje dodržování lidských práv a základních svobod. Orgány Rady Evropy: **Výbor ministrů** skládající se z ministrů zahraničí členských států, **Parlamentní shromáždění**, které se skládá ze zástupců členských států zvolených nebo jmenovaných národními parlamenty, **Kongres místních a regionálních úřadů Evropy** zastupující místní a regionální orgány v členských státech a **Sekretariát**. V jeho čele stojí generální tajemník volený Parlamentním shromážděním na období 5 let. Prioritním cílem Rady Evropy je ochrana lidských práv a pluralitní demokracie, podpora vědomí evropské kulturní identity i různosti a napomáhají jejich rozvoji, hledání řešení problémů, kterým čelí evropská společnost (menšiny, xenofobie, netolerance, AIDS, drog apod.). Aktivita Rady Evropy směřují do mnoha oblastí a dotýkají se všech nejpodstatnějších problémů, kterým čelí evropské státy.³⁸ Oblastí, kde se projevuje činnost Rady Evropy nejvýrazněji, je oblast legislativní. Rada Evropy vypracovala řadu úmluv a smluv pokrývajících zejména ochranu lidských práv. Tyto mezinárodní právní akty napomáhají mezinárodní spolupráci a sociálnímu pokroku v Evropě.

2.1.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Nejdůležitější místo zaujímá - **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**,³⁹ sjednaná v Římě dne 4. listopadu 1950, jejíž dodržování kontroluje **Evropský**

³⁷ Rada Evropy byla ustavena 5.května 1949 (Belgie, Dánsko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Norsko, Švédsko, Velká Británie). Rada Evropy sídlí ve Štrasburku.

³⁸ K posílení evropské stability, zejména po pádu komunistických režimů ve východní a střední Evropě, zorganizovala Rada Evropy dvě setkání na nejvyšší úrovni. První z nich konané v r. 1993 ve Vídni, reagovalo na změnu politické orientace ve východní a střední Evropě a souhlasilo s rozšířením Rady Evropy o další státy. Rada Evropy tím dostala nový impuls pro svoji činnost a začala významně napomáhat ochraně lidských práv, sociálnímu pokroku a posílení mladých demokracií ve státech ve východě Evropy vzniklých především na území bývalých států SSSR a Jugoslávie. Na summitu ve Štrasburku v r. 1997 přijali nejvyšší političtí představitelé nový Akční plán založený na čtyřech hlavních tématech demokracie a lidská práva, sociální soudržnost, bezpečnost občanů, výchova k demokracii a kulturní různosti. Rady Evropy organizuje řadu konferencí pro ministry odpovědné za určité oblasti (práce, životního prostředí atd.). Zdroj: www.mpsv.cz

³⁹ Obecný princip rovnosti a nediskriminace patří mezi základní prvky mezinárodněprávní ochrany lidských práv. V obecné podobě byl uznán ve Všeobecné deklaraci lidských práv (1948). V Mezinárodním paktu o občanských a politických právech (1966) a obdobných ustanoveních v jiných mezinárodněprávních instrumentech o lidských právech. V rámci Evropské úmluvy (1950) upravuje zákaz diskriminace (čl.14), ale dosah tohoto ustanovení je ve srovnání s jinými mezinárodními dokumenty omezenější, protože zakazuje diskriminaci pouze vzhledem k „užívání práv a svobod priznaných touto Úmluvou“. Od počátku 90.let byla více pocítována mezeru v zákazu diskriminace podle

*soud pro lidská práva ve Štrasburku*⁴⁰. Úmluva (v čl. 14) zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiné postavení. Zakazuje nucenou práci a deklaruje svobodu sdružování.

Je zřejmé, že stejně jako v Listině základních práv a svobod (ČR) i v této Úmluvě je výčet důvodů pouze demonstrativní, což potvrdil i Evropský soud pro lidská práva, který ve své judikatuře uznal jako zakázané i další důvody – např. rodinný stav, vojenskou hodnost. Zákaz diskriminace se vztahuje pouze na práva zakotvená uvedenou úmluvou a jejími protokoly, a nelze ho rozšiřovat na práva zakotvená dalšími úmluvami přijatými Radou Evropy. Nicméně Rada Evropy přijala **Protokol č. 12** k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, kterým stanoví obecný zákaz diskriminace při požívání jakýchkoliv práv přiznaných zákonem.⁴¹ Tento Protokol však ČR dosud neratifikovala a není tudíž pro ní závazný.⁴²

2.1.3.2 *Evropská sociální charta*

Neméně významným dokumentem zpracovaným Radou Evropy je **Evropská sociální charta**⁴³ přijatá v Turíně dne 18. října 1961. Již v samotné preambuli se uvádí,

čl. 14, kterou nelze překlenout ani cestou judikatury Evropského soudu. Od té doby začala být zkoumána možnost posílení záruk rovnosti a nediskriminace v Evropské úmluvě. Zpočátku se touto otázkou zabývaly samostatně a z různých pohledů dva speciální orgány Rady Evropy – Řídící výbor pro rovnost mezi ženami a muži (CDEG) a Evropská komise proti rasismu a intolanci (ECRI). *Blíže srov. Šturma, P., Obecný zákaz diskriminace podle Protokolu č. 12 k Evropské úmluvě o lidských právech. Evropské právo, 8/2001, s. 1*

⁴⁰ Co do počtu soudců jde o jeden z největších mezinárodních soudních orgánů, protože každý smluvní stát je zastoupen jedním soudcem (v současnosti čítá přes 40 soudců). Každá smluvní strana může navrhnout až tři kandidáty, ze kterých jsou soudci voleni Parlamentním shromážděním Rady Evropy na 6 let s možností znovuzvolení. Věkový limit pro soudce je 70 let.

⁴¹ Protokol č. 12 obsahuje pouze jedině materiální ustanovení (ve svém čl. 1 stanoví, že .. „*nikdo nesmí být diskriminován při výkonu jakéhokoli práva z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženského vyznání, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo na základě jiného postavení*“), kterým je obecný zákaz diskriminace. Na rozdíl od stávajícího čl. 14 Evropské úmluvy Protokol nevztahuje zákaz diskriminace pouze k právům a svobodám zakotveným v Evropské úmluvě, ale činí z něho samotné právo, kterého se lze dovolat u Evropského soudu. *Blíže srov. Šturma, P., Obecný zákaz diskriminace podle Protokolu č. 12 k Evropské úmluvě o lidských právech. Evropské právo, 8/2001, s. 1*

⁴² Hubálek, M., Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Praha: Multikulturní centrum, 2007, s 72 - 73

⁴³ Oproti Evropské úmluvě, jejíž systém dohledu nad dodržováním lidských práv je založeno na bázi soudní – Evropský soud pro lidská práva. Evropská sociální charta vytvořila systém dohledu samotnými smluvními stranami. Smluvní státy charty zasílají generálnímu tajemníkovi RE v pravidelných intervalech zprávy – jak dochází k implementaci do vnitrostátního práva i do praxe.

že „*užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu*“. K nejvýznamnějším právům, která charta zakotvuje patří například - právo na práci, specifická práva žen, zejména právo na rovnou odměnu, ochranu matek a pracujících žen a sociální a ekonomickou ochranu žen a dětí, řádné pracovní podmínky, právo svobodně se organizovat, právo na kolektivní vyjednávání, právo na sociální zabezpečení a právo na ochranu a pomoc migrujícím pracovníkům a jejich rodinám. Evropská sociální charta⁴⁴ byla doplňována dodatkovými protokoly. Nejpodstatnějším je *Dodatkový protokol* z roku 1988, přijatý dne 5. května 1988 ve Štrasburku. Protokol upravuje především právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v oblasti zaměstnání a profese bez diskriminace na základě pohlaví.

2.1.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta

Revidovaná Evropská sociální charta (z roku 1996, kterou ČR doposud neratifikovala)⁴⁵ souhrnně zakotvuje v jediném dokumentu všechna práva garantována předchozí Evropskou sociální chartou a práva přijatá dodatkovými protokoly i nově doplněná práva a dodatky smluvních stran. Revidovaná Evropská sociální charta bere v potaz vývoj, jenž se v Evropě odehrál od přijetí charty původní, tj. od roku 1961. Zahrnuje nová práva jako právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení, právo na ochranu při skončení zaměstnání, právo na ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti a další obdobné formy obtěžování včetně tzv. mobbingu a také upravuje práva zaměstnanců s rodinou atd. Rovněž posiluje princip nediskriminace a zlepšení uplatňování rovnosti mužů a žen, lepší ochranu mateřství, sociální pozici matek a hospodářskou ochranu zaměstnaných dětí či handicapovaných lidí.

⁴⁴ Specifikem Charty vycházejícím z rozdílné úrovně členských států Rady Evropy je skutečnost, že Charta nestanoví povinnost ratifikovat ji jako celek. Z její druhé části bylo vybráno 7 nejdůležitějších článků, z nichž je nutno ratifikovat alespoň 5 a kromě nich ještě další články nebo jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace zahrnovala alespoň 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců.

⁴⁵ Naproti tomu dřívější Evropská sociální charta z roku 1961 jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla podepsána ve Štrasburku dne 27.května 1993. Dne 1.ledna 1993 dopisem ministra zahraničních věcí Česká republika oznámila generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že v souladu s platnými zásadami mezinárodního práva se jako nástupnický stát České a Slovenské Federativní Republiky považuje za signatářský stát. Dne 30.června 1993 Výbor ministrů Rady Evropy na zasedání delegátů ministrů potvrdil, že Česká republika je považována za signatářský stát Evropské sociální charty. S Chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky, Prezident republiky Chartu ratifikoval (ratifikační listina byla uložena u generálního tajemníka Rady Evropy dne 3.listopadu 1999.)

2.1.3.4 Další úmluvy RE

Specificky na ochranu práv národnostních menšin jsou zaměřeny tyto dvě úmluvy přijaté Radou Evropy; *Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin* z roku 1995 a *Evropská charta regionálních a menšinových jazyků* z roku 1992. Ochrana národnostních menšin a práv a svobod příslušníků menšin tvoří nedílnou část mezinárodní ochrany lidských práv a jako taková spadá do rámce mezinárodní spolupráce. Rámcová úmluva stanoví, že „*každý příslušník národnostní menšiny má právo svobodně si zvolit, zda chce či nechce být za takového příslušníka považován, a žádná nevýhoda nesmí vzejít z této volby nebo z výkonu práv s ní spojených.*“ Příslušníci národnostních menšin mají právo rovnosti před zákonem a proti nim je jakákoliv diskriminace zakázána. Pro tyto příslušníky menšin je v této rámcové úmluvě zakotvená mnohá práva jako: svoboda pokojného shromažďování, svoboda sdružování, svoboda vyjadřování a myšlení, svědomí a vyznání atd. Evropská charta regionálních a menšinových jazyků zavazuje státy k přijetí opatření na ochranu menšinových jazyků a na ochranu práva občanů tyto jazyky užívat. Státy, vázané touto chartou, mají umožnit užívání chartou chráněných jazyků např. při styku s úřady, ve školách a v médiích.

Zákaz diskriminace z důvodu státního občanství je upraveno v *Evropské úmluvě o státním občanství* z roku 1997. Ustanovení týkající se státního občanství nesmí obsahovat žádné rozlišování nebo zahrnovat praxi, které by mohlo vést k diskriminaci na základě pohlaví, náboženství, rasy, barvy nebo národnostního nebo etnického původu.

2.2 Zákaz diskriminace v dokumentech Evropské Unie

Hlavním cílem evropské integrace byl na počátku jen ekonomický rozvoj směrem k jednotnému vnitřnímu trhu s odstraněním omezení a bariér. Od 70. let 20. století se začala pozornost obracet také k sociální politice, neboť vývoj ukázal, že sociální rozvoj není přirozeným důsledkem rozvoje ekonomického a v určitém okamžiku se zaostalost sociálního systému za systémem ekonomickým stává spíše brzdou. A proto členské země Evropského společenství začaly podporovat vedle hospodářské a měnové unie

rovněž sociální dimenzi.⁴⁶ Problematika zákazu diskriminace tvoří v právu ES poměrně rozsáhlou oblast, která se silně odráží jak v legislativní činnosti jednotlivých členských států EU, tak v jejich aplikační praxi. Ustanovení týkající se zákazu diskriminace je možno najít jak v primárním právu, tak v právu sekundárním – především směrnicích ES. Taktéž judikatura Soudního dvora je významným „pramenem“ antidiskriminačního práva, neboť podstatným způsobem doplňuje, dotváří a vykládá primární i sekundární právo ES.

2.2.1 Komunitární právo

Právní základ evropské integrace tvoří tzv. primární a sekundární právo ES. Prameny primárního práva tvoří **zakládající smlouvy**. Jedná se o tyto smlouvy, které podnítily vznik následujících jmenovaných společenství (které mají právní subjektivitu)⁴⁷, **Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO)**, založené tzv. Pařížskou smlouvou v roce 1951 s výhradou časového omezení – na dobu 50 let, **Evropské společenství pro atomovou energii (EURATOM)**, založené spolu s **Evropským hospodářským společenstvím (EHS)**, později přejmenovaným na **Evropské společenství (ES)**, tzv. Římskými smlouvami v roce 1957 a doplňky těchto smluv. Mezi tyto doplňky patří: **Jednotný evropský akt (1987)**, **Maastrichtská smlouva o EU (1992)**⁴⁸, **Amsterdamská smlouva (1997)**⁴⁹ a **smlouva z Nice (2000)**.⁵⁰

⁴⁶ Politika zaměstnanosti a sociální politika, která k sobě nerozlučně patří, se od samého počátku vzniku EHS profilují zejména pod vlivem politiky společného trhu. Již **Římská smlouva** z roku 1957 obsahuje ustanovení o volném pohybu pracovníků a o právu podnikat po celém území EHS. V počátcích Společenství byl rozsah sociální politiky i politiky zaměstnanosti, zakotvený v prvních dokumentech, poměrně skromný. Očekávalo se, že postupné sladění sociálních systémů bude výsledkem společného trhu. Skutečnost však byla bohužel jiná. S příchodem jednotného vnitřního trhu se do práva ES promítly obavy z nepříznivých sociálních důsledků ekonomické integrace a sociálního dumpingu. **Jednotný evropský akt** (1987) proto doplnil sociální politiku EU o harmonizaci podmínek bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a podpora dialogu mezi sociálními partnery. Nově byl také vytyčen cíl posilovat hospodářskou a sociální soudržnost. Přijetí **Sociální charty Společenství** (1989), která zakotvila dvanáct základních sociálních práv pracovníků (kupříkladu právo na přiměřenou mzdu, právo na odborný výcvik, právo na sociální a profesionální integraci v případě tělesného postižení), znamenalo významné posílení sociální politiky EU. Prosazování zásad Sociální charty Společenství bylo inkorporováno do primárního práva připojením Protokolu o sociální politice k **Maastrichtské smlouvě** (1992). K dalšímu rozšíření společných cílů této politiky došlo v rámci **Amsterdamské smlouvy** (1997), která se ve své preambuli přihlásila k zásadám Evropské sociální charty Rady Evropy. V této smlouvě je kladen také větší důraz na základní práva občanů a podmínky pro rovnost mužů a žen. **In Páralová, A., České pracovní právo na prahu EU. Revue Politika 10/2003**

⁴⁷ Naproti tomu Evropská unie nemá právní subjektivitu. To se změní dnem, kdy vstoupí v platnost Lisabonská smlouva, která již byla přijata v roce 2007.

⁴⁸ Maastrichtská smlouva neboli Smlouva o Evropské unii, byla podepsána v Maastrichtu, 7. února 1992 a vstoupila v platnost 1.1.1993. Změnila název z Evropského společenství na Evropskou unii. Zavedla rovněž nové formy spolupráce vlád členských zemí například v oblasti obrany a v oblasti

Lisabonská smlouva je mezinárodní smlouva podepsaná 13. prosince 2007 v Lisabonu a ratifikovaná 3. listopadu 2009. Po neúspěchu *Smlouvy o Ústavě pro Evropu*, odmítnuté referendy v Nizozemsku a Francii v roce 2005, má podle názorů příznivců prohlubování evropské integrace právě Lisabonská smlouva zajistit efektivní fungování Evropské unie do budoucna.⁵¹ Smlouva byla ratifikována všemi členskými státy EU a tím nabývá účinnosti prvním dnem měsíce následujícího po tom, co Česká republika uloží svou ratifikaci v Římě (s největší pravděpodobností k 1. prosinci 2009). Lisabonská smlouva je významná i z hlediska principu rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace. Smlouva zakotvuje požadavek boje proti jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Na *Chartu základních lidských práv EU* odkazuje Lisabonská smlouva (na rozdíl od Smlouvy o Ústavě pro Evropu, kde Charta měla být její součástí). Tato Charta se zabývá ve svých hlavách: „**Důstojností, Svobodou, Rovností, Solidaritou a Občanskými právy.**“⁵² Charta

„spravedlnosti a vnitřních věcí“, dále také formálně rozdělila politiku EU v nové organizační a právní struktuře do tří hlavních oblastí politické činnosti (tzv. politik EU), které byly pojmenovány „pilíře“.

⁴⁹ Amsterodamská novelizace Smlouvy, rozšířila zákonodárné kompetence Společenství v boji proti diskriminaci, když v 6a (dnes článek 13) umožnila přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Po vložení tohoto článku do Smlouvy dalo Společenství jasně najevo, že předmětem jeho zájmu nebude pouze úzce vymezený zájem na boji s diskriminací na základě pohlaví, čímž došlo k významnému posunu v oblasti zákazu diskriminace.

⁵⁰ V těchto doplňcích jsou stanoveny základní principy integrace, základy jednotlivých politik, složení, pravomoci a rozhodovací postupy společných institucí. Pouze na základě těchto smluv mohou společné orgány jednat, tj. vytvářet sekundární právo ES a snažit se jeho prostřednictvím rozvíjet integrované politiky. Sekundární právo ES je tvořeno právními akty přijímanými společnými institucemi EU. Těmito právními akty jsou nařízení, směrnice, rozhodnutí, stanoviska a doporučení. Orgány zmocněnými k přijímání těchto aktů jsou Rada nebo Rada společně s Evropským parlamentem a v některých případech i Evropská komise.

⁵¹ Lisabonská smlouva je rovněž označována jako „Smlouva 21.století“. Evropa se za posledních padesát let změnila a změnil se i svět. V dnešním globalizovaném a neustále se měnícím světě je třeba čelit novým výzvám. Cílem této smlouvy je právě snaha vyrovnat se s globalizací hospodářství, stárnutím obyvatelstva, změně klimatu, zajištěním energie i s novými bezpečnostními hrozbami. Lisabonská smlouva reformuje evropské instituce a jejich pracovní postupy, posiluje demokratickou legitimitu EU a upevňuje její základní hodnoty. Lisabonská smlouva obsahuje dva články pozměňující: Smlouvu o Evropské unii, Smlouvu o založení Evropského společenství – ta má být nově nazvána Smlouvou o fungování Evropské unie. Lisabonská smlouva stanovuje, že Evropská unie nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní. Evropská unie má mít jednotnou právní subjektivitu, jak už navrhovala Ústava EU. Zdroj: www.wikipedia.org, www.europa.eu.

⁵² Na zasedání Evropské rady v Nice v prosinci 2000 byla přijata Charta základních práv EU. Jde o dosud nejrozsáhlejší katalog lidských práv, který byl přijat v rámci EU. Charta upouští od dosavadního tradičního třídění lidských práv (občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní) a zavádí novou kategorizaci práva. Na Chartu odkazuje Lisabonská smlouva z r. 2007, po jejíž ratifikaci by se měla stát právně závaznou pro všechny členské státy (dnes 27 členských států). *In Tröster, P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 60 – 61.*

zakotvuje ve své hlavě nazvané „Rovnost“ - zákaz diskriminace, rovnost žen a mužů, která má být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví. V této Chartě je (v čl. 21) „**zakázána jakákoli diskriminace, zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysů, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.**“ Zabývá se i sociálním, profesním začleněním a účastí na životě společnosti osob se zdravotním postižením. V hlavě „Solidarita“ je upraveno právo na kolektivní vyjednávání, právo na přístup ke službám zaměstnanosti, ochranu v případě neoprávněného propuštění, slušné pracovní podmínky, zákaz dětské práce a ochranu mladých při práci.⁵³

Právo Evropské unie (úprava z Maastrichtu) se v současné době skládá ze **tří základních pilířů**. Prvním z nich je právo **komunitární (acquis communautaire)**, jež je založeno na principu **supranacionality**, tj. nadstátnosti, neboť je vytvářeno orgány Evropských společenství, jimiž jsou **Evropská komise, Rada a Evropský Parlament**, tedy orgány nadstátní organizace, kterou sice členské státy založily, nicméně zároveň na ni převedly část svých svrchovaných pravomocí. Orgány Evropských společenství tedy tvoří komunitární právo relativně nezávisle na členských státech. **Komunitární právo** je tak novou formou práva, jakési **právo sui generis**, jež nelze podřadit ani pod právo mezinárodní, které je založeno na principu mezivládním, ani pod právo vnitrostátní.

⁵³ Po vzoru klasických lidskoprávních instrumentů i Charta přiznává mnohá základní práva „každému“ (každé osobě). Jedná se nejen o ochranu lidské důstojnosti, ale i svobody, práva rovnosti a procesní práva. U dalších práv byl zvolen diferencovaný přístup. Některá práva jsou vyhrazena jen pro občany Unie, jako zejména aktivní a pasivní volební právo do Evropského parlamentu a v komunálních volbách a diplomatická a konzulární ochrana. Naopak jiná z práv občanů se vztahují i na „každou fyzickou nebo právnickou osobu s bydlištěm registrovaným sídlem v členském státě“, jde o právo na přístup k dokumentům, právo obracet se na ombudsmana EU a petiční právo. Výjimku v této kapitole představuje právo na dobrou správu, které bylo přiznáno každému. Některá ustanovení se dokonce obracejí přímo na příslušníky nečlenských států, jako je tomu v případě práva na rovnost podmínek. V jiných případech sice Charta explicitně rozlišení neprovádí, ale z povahy věci je zřejmé, že se úprava může vztahovat de facto jen na příslušníky nečlenských států, jak je tomu s právem azylu a zákazem vyhoštění nebo extradice. Charta také obsahuje doložku o zachování úrovně ochrany. Podle ustanovení (v čl. 53) „*Nic v této Chartě nesmí být vykládáno tak, aby se omezovala nebo nepříznivě ovlivňovala lidská práva a základní svobody, jak jsou uznány v příslušných oblastech jejich použití právem Unie, mezinárodním právem a mezinárodními dohodami, jejichž stranami jsou Unie, Společenství nebo všechny členské státy, včetně Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a rovněž ústavami členských států*“. In Šturma, P., *Vztah Charty základních práv EU k dosavadnímu systému ochrany lidských práv v Evropě. Právní rozhledy 9/2004, s. 321*

Dalšími dvěma pilíři práva Evropské unie jsou **oblast zahraniční a bezpečnostní politiky a oblast justice a vnitřní bezpečnosti**. Tyto pilíře se však od komunitárního práva poněkud liší, neboť jsou založeny, obdobně jako právo mezinárodní, na **principu mezivládním**. Zahrnují totiž záležitosti, u nichž si dosud členské státy zachovaly své svrchované pravomoci v plném rozsahu.⁵⁴

2.2.1.1 Primární právo

Nejdůležitější smlouvou pro oblast diskriminace je právě Smlouva o založení Evropského společenství. Nejdříve byla úprava v primárním právu zaměřena pouze na rovnost na základě státní příslušnosti a na základě pohlaví. Již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství⁵⁵ (uzavřené v Římě v roce 1957) byla zakotvena zásada rovného odměňování pro obě pohlaví - Článek 119 (dnešní článek 141), „**každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci**“.

To, že je rovnost na základě pohlaví nosným pilířem komunitárního práva, dokazují i další ustanovení Smlouvy, která stanoví základní úkoly a cíle Společenství; v čl. 2 SES se stanoví, že úkolem Společenství je také podpora rovného zacházení mezi muži a ženami“, a v čl. 3 odst. 2 SES, který uvádí, že „**ve všech činnostech podporuje Společenství rovné zacházení s muži a ženami**.“⁵⁶

Smlouva o založení Evropského společenství (SES) je základním právním dokumentem Společenství. Některé její články mají tzv. **přímý účinek**. To znamená, že aniž by norma byla provedena aktem národního práva, musí ji národní orgán aplikovat. Je-li norma práva jasná, přesná, bezpodmínečná a nedává-li státu možnost uvážení při jejím provedení, mohou se jí fyzické i právnické osoby dovolat vůči státu před národním soudem – **vertikální přímý účinek**. Některé články Smlouvy mají **horizontální přímý účinek** – normy, které splňují podmínky přímého účinku, jsou závazné i pro vztahy mezi osobami soukromého práva, tedy mezi fyzickými a právnickými osobami.

⁵⁴ Blíže srov. Tichý, L. a kol. Evropské právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004.

⁵⁵ Dnes nese název Smlouva o založení Evropského společenství. V průběhu času hovoříme též o Římské smlouvě – první znění a pozdějších novelách Maastrichtská smlouva, Amsterdamské smlouva a Niceská smlouva.

⁵⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s 128

Velký význam čl. 141 SES pro aplikační praxi spočívá v tom, že má tzv. přímý účinek, který byl potvrzen již v *rozsudku ve věci Defrenne*. V tomto rozsudku se jednalo o případ letušky pani Defrenne, která nedostávala stejnou odměnu za práci jako její mužští kolegové – stewardi. Belgický pracovní soud se Soudního dvora dotazoval, zda čl. 141 SES zavádí do národního právního řádu každého členského státu princip, podle kterého mají muži i ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci, a zda mají zaměstnanci právo domáhat se nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva v řízení před národními soudy dodržování tohoto principu. Odpověď na tuto otázku byla kladná. Soud ve svém výroku uvedl, že muži a ženy se mohou na princip stanovený v čl. 141 SES odvolávat a že soudy mají povinnost zajistit jednotlivci ochranu práv vyplývajících z tohoto ustanovení, a to zejména v těch případech diskriminace, které mají původ v právních předpisech nebo kolektivních smlouvách. A rovněž v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, a to jak soukromých, tak veřejných. Z tohoto vyplývá, že čl. 141 se mohou soukromé osoby v prvé řadě dovolávat vůči státu, resp. jeho orgánům (tzv. vertikální přímý účinek). To je možné si představit zejména v případě, kdy by princip rovnosti v odměňování na základě pohlaví nedodržoval orgán státní správy.⁵⁷

2.2.1.2 Sekundární právo

Sekundární právo tvoří akty orgánů společenství, jimiž jsou *nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska*. Podrobnější úpravu antidiskriminačního práva nalezneme ve *směrnících*. Jsou to právní akty, které jsou podle čl. 249 SES závazné pro každý stát, kterému jsou určeny, pokud jde o výsledek v dané lhůtě transponovat do právních řádů členských států EU tak, aby byl přesně zachován cíl stanovený směrnicí, přičemž forma a prostředky jsou ponechány na úvaze vnitrostátním orgánům. Charakteristickým rysem směrnic tudíž je, že musejí být promítnuty do právních řádů členských států EU tak, aby byl přesně zachován cíl stanovený směrnicí a přitom aby bylo využito legislativních zvyklostí členského státu. Pravdou však je, že antidiskriminační směrnice z poslední doby jsou ve velké míře natolik konkrétní, že členský stát prakticky nemá možnost volby ve využití forem a prostředků daných

⁵⁷ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., (eds.) , Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s 126 - 129

vnitrostátním právem pro jejich transpozici.⁵⁸ Přestože neobsahují konkrétní práva a povinnosti subjektů, mohou mít v určitých případech přímý účinek. Nikdy ale nemohou uložit povinnost soukromoprávnímu subjektu – horizontální přímý účinek je tak vyloučen. Přimo účinné jsou směrnice, které stanoví povinnost dostatečně jasně a přesně tak, aby ji mohl aplikovat národní soud, za předpokladu, že vypršela lhůta k jejich provedení.⁵⁹ Jednotlivci se tak mohou vůči státu domáhat práv, která nejsou vůbec obsažena v pramenu českého práva.

V sedmdesátých letech začala být rovnosti pohlaví věnována větší pozornost. Byla přijata *směrnice o rovné odměně 75/117/EHS* specifikující povinnost stejně odměňovat nejen stejnou práci ale i práci stejné hodnoty a diskriminace v zacházení byla zakázána pro oblast pracovních podmínek, přístupu a postupu v zaměstnání a odborné přípravy – *směrnice 76/207/EHS ve znění novely 2002/73/ES*, která obsahovala podrobné definice forem diskriminace, připouštěla také odchylky ze zásady rovného zacházení a významně posunula celou materii směrem k aktivnímu naplňování politiky rovného zacházení. Což se promítalo v povinnostech členských států aktivně přihlížet k cíli rovnosti mezi muži a ženami či v povinnosti členských států podněcovat zaměstnavatele k přijetí opatření, která zabrání diskriminaci na pracovišti. Obě výše uvedené směrnice nahradila *směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*.

⁵⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., (eds.) , *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s 129

⁵⁹ S neprovedením směrnice se ESD setkal začátkem 90. let. Oním „hříšníkem“, který neprovedl směrnici 76/207/EHS, která stanovovala povinnost rovného zacházení byla Velká Británie. Paní Marshall byla svým zaměstnavatelem propuštěna dříve, než byli propuštěni její mužští kolegové. Veřejnoprávní zaměstnavatel (National Health Service) – stát měl podle ESD povinnost rovně zacházet a porušil ji. Soukromému zaměstnavateli by přímo z evropského práva odpovídající povinnost nevznikla, neboť směrnice nemohou mít nikdy horizontální přímý účinek a nemohou bezprostředně zavazovat jednotlivce. Přesto mohou mít směrnice vliv i na soukromoprávní vztahy. Tzv. nepřímý účinek směrnic neboli povinnost eurokonformního výkladu po národních orgánech vyžaduje, aby vykládaly své národní právo tak, aby bylo dosaženo cíle směrnice. Tento eurokonformní výklad (nepřímý účinek) může vyplnit nejasnosti a nedokonalosti národní úpravy v případech, kdy daná směrnice nebyla v dané lhůtě patřičně provedena, a to i v horizontálních vztazích mezi soukromoprávními subjekty. Pokud, ale v právu není zakotvena povinnost, nemůže soukromoprávnímu subjektu vzniknout povinnost pouze ze směrnice. Diskriminovaný se může přímo směrnice dovolávat ve vertikálním vztahu vůči státu (přímý účinek). Poškozený může svým podnětem iniciovat žalobu Komise a hojit se vadnou nebo chybějící implementací směrnice v národním právu (podle čl. 226 Smlouvy). Za určitých podmínek by také bylo možné uplatnit právo na náhradu škody způsobené vadnou či chybějící implementací proti členskému státu. *In Fialová, E., Spoustová, I., Havelková, B., Diskriminace a právo, Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Vydává: Gender Studies, o.p.s., 2007.*

Pozornost byla věnována též zaměstnávání na *částečný pracovní úvazek - směrnice 97/81/ES* a ženy často postihujícímu uzavírání smluv na dobu určitou - *směrnice 99/70/ES a 91/383/ES*. Vedle boje za rovné zacházení se ženami se Evropské společenství zasadilo o zrovnoprávnění mužů v oblasti péče o děti přijetím *směrnice o rodičovské dovolené 96/34/ES*. Tyto směrnice mají za cíl ochránit postavení osob, jež využívají specifika forem zaměstnání. Je nutné zmínit, že těmito osobami jsou zejména v případě práce na částečný úvazek ženy, které obvykle přebírají hlavní břemeno péče o děti nebo staré osoby, a které se tudíž kvůli jiným povinnostem nemohou z objektivních důvodů plně věnovat pracovním záležitostem. V případě zaměstnávání osob na částečný úvazek platí hlavní zásada, že se nesmí s těmito osobami zacházet jinak, než se srovnatelnými zaměstnanci pracujícími na plný úvazek, ledaže rozdílné zacházení je objektivně zdůvodnitelné. Cílem úpravy zaměstnávání na dobu určitou je zamezit zneužívání spočívajícímu v tom, že místo trvalého pracovního poměru budou s osobami uzavírány pouze opakované smlouvy na dobu určitou, které nezajišťují dostatečnou ochranu zaměstnanců. I zde platí zásada zákazu diskriminace vyžadující, aby se zaměstnanci pracujícími na smlouvu na dobu určitou se nezacházelo jinak, než se srovnatelnými zaměstnanci pracujícími na smlouvu na dobu neurčitou, ledaže rozdílné zacházení je objektivně zdůvodnitelné.⁶⁰ Účinnou ochranu poškozených osob měla zajistit *směrnice* přenášející *důkazní břemeno* v diskriminačních sporech z žalobkyně na žalovaného *97/80/ES*. Důležitou je taktéž směrnice o *bezpečnosti a ochraně zdraví při práci žen* těhotných, kojících a žen krátce po porodu, která stanovila minimální standardy pro ochranu biologických specifika žen včetně mateřské dovolené – *směrnice 92/85/EHS*.

Úprava zákazu diskriminace z důvodu *rasy nebo etnického původu* nalezneme ve *směrnici 2000/43/ES*, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Je první směrnici, která upravuje vztah překračující rámec oblasti zaměstnání a povolání a je také první směrnici, která nedopadá na oblast ochrany před diskriminací z důvodu pohlaví, která byla do roku 2000 výlučným předmětem zájmu Společenství.⁶¹ Rovné zacházení v zaměstnání či

⁶⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., (eds.), *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 139 - 140

⁶¹ Bobek, M., Boučková, M., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 136

povolání pak bylo zaručeno bez rozdílu *náboženského vyznání či víry, zdravotního postížení, věku nebo sexuální orientace* směrnicí *2000/78/ES*.

V Evropské unii se klade velký důraz na pracovní podmínky, a to z toho důvodu, že EU hodlá svou konkurenceschopnost založit kromě jiného i na kvalitní pracovní síle, které budou zajištěny velmi dobré pracovní podmínky. V této souvislosti byla přijata *směrnice 93/104/ES, týkající se určitých aspektů organizace pracovní doby*, jež stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Tato směrnice byla naposledy změněna *směrnicí 2000/34/ES*. Další směrnici, jež byla přijata v rámci pracovních podmínek je *rámcová směrnice 89/391/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci*, na kterou navázalo 13 dílčích směrnic zaměřených na konkrétní oblast lidské činnosti, ve které je třeba zajistit specificky bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Sekundární právo EU obsahuje rovněž některé právní normy týkající se ochrany zaměstnanců, zejména proti jednání zaměstnavatele – *směrnice 74/129/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání, směrnice 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele*.⁶²

2.2.2 Unijní právo

Pro kompletnost pramenů EU ještě uvádím *prameny unijního práva*, kterým se již nevěnuji podrobněji a je to už pouze výčet. Podobně jako v rámci komunitárního práva existují v unijním právu dvě skupiny právních aktů. Jednak je to *Smlouva o Evropské unii*, jednak to jsou *právní akty* vydávané v rámci Evropské unie, zejména v rámci *tzv. II. a III. pilíře*. Mnohdy se spatřuje analogie těchto právních pramenů s právními prameny komunitárními. Proto také se SEU označuje jako primární unijní právo a právní akty na základě ní vydané jako sekundární unijní právo. Mezi právní akty zahrnujeme: právní akty Evropské rady (*zásady, obecné směry a společné strategie*). Evropská rada má za úkol dávat nutné základní podněty a předkládat zásadní

⁶² Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 185 - 187

představy o dalším rozvoji Evropské unie. Jejich obsah je náplní zásad a obecných směrů společné zahraniční a bezpečnostní politiky. Dále se jedná o právní akty Rady a to **rozhodnutí**, která jsou přijímána ve složení hlav států či šéfů vlád. Rada také může v oblasti společné, zahraniční a mezinárodní politiky rozhodnout o **společných akcích**. Rada jednající za Evropskou unii, zaujímá **společné postoje** v obou již jmenovaných pilířích. Rada také přijímá rámcová rozhodnutí ke sblížení zákonů a jiných předpisů členských států. Rada rovněž má vypracovat úmluvy (**jiné akty sekundárního unijního práva**), které doporučí členským státům k přijetí v souladu s jejich příslušnými ústavněprávními předpisy. Tento proces odpovídá v praxi tvorbě úmluv mezinárodního práva veřejného v rámci institucionálních struktur mezinárodních organizací.⁶³

2.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v ČR

2.3.1 Vývoj právní úpravy po roce 1989

Na konci roku 1989 dochází v České republice k převratné politické změně. Byla svržena po čtyřech desetiletích totalitní vláda komunistické strany a nastolena demokracie, resp. byly podniknuty postupné kroky k jejímu dosažení. První kroky polistopadového režimu se nesly v duchu demokratizace systému, návratu k zárukám občanských svobod a obnově soukromého majetku a podnikání.⁶⁴ Nejprve došlo ke změnám politickým a až poté velmi zvolna byly realizovány změny právní.⁶⁵ V první řadě byly přijaty nové ústavní předpisy jako Ústava⁶⁶ doplněná Listinou, a teprve pak byly postupně novelizovány, nebo zcela nahrazeny novými, ostatní zákony.

⁶³ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R., Evropské právo. 3.vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, s 247 - 250

⁶⁴ Blíže srov. Rychlík, J., Češi a Slováci ve 20.století, Česko-slovenské vztahy 1945-1992. Bratislava: Academic DTP pre AEP a ústav T.G.Masaryka, 1998, s. 317 - 356

⁶⁵ Obnovily se politické strany a v roce 1990 byly uspořádány první svobodné volby. Prezidentem se stal Václav Havel. Budoucí politické strany vznikly ze sdružení stejně smýšlejících lidí v organizovaných v českém Občanském fóru a slovenské Verejnosti proti násiliu. Politických reprezentací českého a slovenského národa se nepodařilo najít oboustranné výhodný model soužití českého a slovenského národa. Následkem toho byl organizovaný a spořádaný rozpad společného československého státu. Od 1. ledna 1993 tak existují samostatná Česká republika a Slovenská republika. Cílem obou se stala integrace do evropských společenství a bezpečnostních struktur.

⁶⁶ Dne 16.12.°1992 byla přijata Ústava České republiky jako zákon č. 1/1993 Sb. Zrušila dřívější Ústavu Československé socialistické republiky z roku 1960, ústavní zákon o československé federaci z r. 1968 a ústavní zákon ČNR z roku 1990 o státních symbolech České republiky. Je založena na zásadách demokratického právního státu, zastupitelské demokracie, politického pluralismu a která je hodnotově vázána na dodržování lidských práv a další podstatné náležitosti moderní demokracie (nezávislé soudnictví, samospráva, práva a spravedlivý proces). V souvislosti se vznikem samostatné České republiky v roce 1993 přijalo Předsednictvo České národní rady usnesení o vyhlášení Listiny základních

Nejtypičtějším rysem pracovního zákonodárství po roce 1989 bylo umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Jde o zásadní změnu, neboť československý právní řád před rokem 1989 v podstatě vylučoval soukromé podnikání pomocí řady znárodňovacích, plánovacích a jiných správních aktů.⁶⁷ Strukturální změny trhu práce jako důsledek sociální a ekonomické transformace země měly své dopady jak na většinové obyvatelstvo, tak kupř. i na romskou populaci. Postavení příslušníků romských komunit na trhu práce se v současnosti a v bývalém komunistickém režimu liší v mnoha ohledech. Rozhodujícím rozdílem je fakt, že do roku 1989 drtivá většina pracovala. Jako jeden z důvodů se jeví skutečnost, že nemít zaměstnání bylo posuzováno jako trestný čin (příživnictví). Na druhé straně poměrně vysoké zaměstnanosti příslušníků romských komunit napomáhala socialistická společnost, která se „starala“ o své občany rovnocenně. Každému bylo vytvořeno pracovní místo, a bylo mu tak umožněno pracovat.⁶⁸

2.3.2 Promítnutí požadavků práva ES do právního řádu ČR

Již před vstupem do Evropské unie měla Česká republika povinnost sblížovat své vnitrostátní právo s právem Evropských společenství.⁶⁹ Z toho důvodu bylo přikročeno k transpozici antidiskriminačních směrnic již v roce 1997. Přestože prvopočátky české antidiskriminační legislativy z dnešního pohledu není naprosto ideální, jednalo se o poměrně zlomový moment, např. proto, že se poprvé včlenil i do našeho právního řádu zákaz nepřímé diskriminace.

práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (č. 2/1993 Sb.).(Podle čl. 112 odst. 1 Ústavy ČR – Ústavní pořádek ČR tvoří i Listina základních práv a svobod) Listina základních práv a svobod, byla schválena již Federálním shromážděním ČSFR 9.1.1991. platná i účinná od 8.2.1991 a tehdy publikována s ústavním zákonem, kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění ČSFR ve Sbírce zákonů pod č.23/1991 Sb.a znovu vyhlášená (bez ústavního zákona č. 23/1991 Sb.) usnesením předsednictva ČNR 16.12 1992. **O Listině základních práv a svobod In Pavlíček, V. a kolektiv, Ústavní právo a státověda II. díl, Ústavní právo české republiky, část 1., 2. podstatně rozšířené a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s 243 - 244**

⁶⁷ Zásadní změnu po zániku totalitního systému přinesl až zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností. Tyto dva zákony vytvořily předpoklady pro vstup soukromých podnikatelů do hospodářského života též tím, že částečně odstranily rozdíly mezi podnikáním fyzických a právnických osob. **Bližše srov.Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3.vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s 30 - 31**

⁶⁸ Šimíková, I, Vašečka I., a kol., Mechanismy sociálního vyčleňování romských komunit na lokální úrovni a nástroje integrace. Bartáková, H.: Příslušníci romských komunit na trhu práce v perspektivě marginalizace a sociální exkluze. Vydalo: Barrister & Principál, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2004, s. 27

⁶⁹Tato povinnost vyplývala z Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou a Evropským společenstvím – Asociační dohoda.

V souvislosti s přípravou na vstup ČR do EU bylo nezbytné posoudit, zda české pracovněprávní předpisy vyhovují cílům a požadavkům dokumentů Evropských společenství, zejména směrnicím, týkajících se problematiky rovných příležitostí, pracovních podmínek, dále sociálního dialogu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a judikatuře Evropského soudního dvoru. Logickým vyústěním porovnání slučitelnosti české úpravy podmínek pro výkon práce, zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, byly **harmonizační novely zákoníku práce** (provedené zákonem č. 155/2000 Sb., s účinností od 1.ledna 2001).⁷⁰ Novelou došlo k posílení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, když v zákoníku práce byla poprvé **zakotvena zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace**. Prohloubilo se právo zaměstnanců na informace a projednání, vytvořil prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tím byl položen zvýšený důraz na **bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance**. Další změny v zákoníku práce přinesl před plánovaným vstupem České republiky do Evropské unie **zákon č. 46/2004 Sb.**, který nabyl účinnosti dnem 1.března 2004. Jednalo se o **další harmonizační novelu**. Obdobně jako u předchozí harmonizační novely zákoníku práce, mottem bylo promítnutí kritérií příslušných směrnic Evropských společenství do pracovního práva a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právním prostředím jenž existovalo v členských státech Evropské unie. Potřebu další novelizace zákoníku práce způsobil též fakt, že v letech 2000 – 2002 byly schváleny další směrnice, jež se týkaly požadavků rovného zacházení a zákazu diskriminace, které bylo nezbytné implementovat do právního řádu před přistoupením k Evropské unii.⁷¹

Přesto toto legislativní úsilí nestačilo. České právní předpisy nebyly v době vstupu plně harmonizovány s požadavky antidiskriminačního práva EU a proto se česká

⁷⁰ Problematika transpozice evropského pracovního a sociálního práva do českého právního řádu se ve větší míře objevila až v souvislosti s přípravou harmonizační novely zákoníku práce (č.155/2000). Do té doby nebyla tato oblast ve srovnání s oblastmi ryze ekonomického významu (volný pohyb zboží, finanční služby, obchodní společnosti, pravidla volné soutěže) v takovém popředí zájmu. Důvod je možno spatřovat i v tom, že Asociační dohoda jako základní právní dokument upravující vztahy mezi Českou republikou a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy věnuje pracovně-sociální problematice málo prostoru – mluví jen o spolupráci v oblasti zdraví a bezpečnosti pracovníků, zaměstnanosti a sociálního zabezpečení. *In Whelanová, M., Pracovní a sociální právo ES a s ním spojená adaptace a transpozice do českého práva. Evropské právo 9/2002, s. 5*

⁷¹ Předchozí rovněž Bělecký, M., Zákoník práce o ženách a pro ženy, Nakladatelství: VOX a.s., první vydání, únor 2008, s 25 - 26

vláda rozhodla tuto situaci řešit přijetím jednotného, komplexního antidiskriminačního zákona. Jeho návrh předložila v lednu 2005 Poslanecké sněmovně. Ve stejné době byl připravován i nový zákoník práce. Byl připravován z toho důvodu, že úprava v dřívějším zákoníku práce se na sklonku 20. století ukázala jako ne zcela vyhovující. I nadále byla poplatná direktivnímu řízení ekonomiky, což neodpovídalo realitě, ani neposkytovalo prostor pro využití existujících vztahů v tržních podmínkách. Zejména také proto, že zákoník práce omezoval smluvní volnost, podle zásady „*co není zákonem dovoleno, je zakázáno*“.⁷² Listina základních práv a svobod přitom již dlouho deklarovala, že základem demokratického státu a jeho právního řádu má být zásada „*je dovoleno vše, co zákon výslovně nezakazuje*“. Návrhy obou těchto zákonů byly připravovány společně a počítalo se s tím, že vstoupí současně v účinnost (k 1.lednu 2007).⁷³

Změny se dočkal i *občanský soudní řád*, do kterého byla zapracována *zásada obráceného důkazního břemene* (v § 133a, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád), kde je promítnut závazek České republiky, který vyplývá ze směrnice 97/80/EC o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.⁷⁴ Tato zásada nebyla přijata zrovna s radostí a našli se proti ní i odpůrci. Jak potvrdil i Ústavní soud (nález byl publikován pod č. 419/2006 Sb.), „*princip obráceného důkazního břemene zakotvený v § 133a občanského soudního řádu zásadě rovnosti účastníků neodporuje,*

⁷² Nový zákoník práce vychází z naplnění jednoho ze základních principů vyjádřeného v čl. 2 odst. 3 LZPS, že „každý může činit co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit co zákon neukládá“. Nový zákoník práce tedy vychází z principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Přináší větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích, posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Ti mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti avšak pouze v mezích ustanovení zákona – pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo nejde-li o ustanovení z jehož povahy vyplývá, že se od něj nelze odchýlit.

⁷³ Havelková, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s 38.

⁷⁴ Uvedená směrnice stanoví, že v zájmu zajištění zásady rovného zacházení budou přijaty rovněž v oblasti občanského soudního řízení opatření, která, jak uvádí čl. 4 odst. 1 směrnice, „jsou nezbytná k zajištění toho, že pokud osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada rovného zacházení, uvedou před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností žalovaného (odpůrce) dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“V občanském soudním řízení je tato konstrukce zakotvena tak, že účastník, který tvrdí, že došlo k diskriminaci, neprokazuje tvrzené skutečnosti o přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, nýbrž ten účastník, který je protistranou. Novela občanského soudního řádu provedená zákonem č.151/2002 Sb., promítla do českého právního řádu požadavky dvou dalších evropských směrnic, které obsahují stejnou úpravu „obraceného důkazního břemene“ – Směrnice Rady č. 2000/43/ES (kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ) a Směrnice Rady č. 2000/78/ES (kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, ve vztahu k osobám, které se cítí diskriminovanými v důsledku svého náboženství, světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.) *In Drápal, L., Krčmář, Z., Bureš, J., Občanský soudní řád - komentář, 7. vydání. Praha:C.H.Beck,2006, s 616 - 617*

nebot' nerovné postavení účastníků řízení je objektivně a rozumně zdůvodněno. Ústavní soud dále konstatoval, že osoba, která tvrdí, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, musí toto tvrzení také prokázat...“. Diskriminace představuje celospolečenský problém, který se nedaří jednoznačně vyřešit. Jedna z příčin je, že většina diskriminačního jednání je skrytá, a proto ji není snadné prokázat. Diskriminovaná osoba má možnost se obrátit na soud. Pro vyvážení jejího horšího postavení právě slouží institut obráceného důkazního břemene. I přesto pozice žalobce zůstává problematická, protože musí prokázat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl diskriminován. Aby si žalující osoba upevnila svoje postavení, s níž nebylo rovně zacházeno, upevnila svoji pozici v soudním či jiném řízení, může se pokusit zajistit důkazy o diskriminaci ze strany žalobce pomocí tzv. *testingu*, nejlépe pak *testingu* spojeného se zvukovým zaznamenáním situace.⁷⁵

Novou etapu ve vztahu mezinárodního a vnitrostátního práva představuje právě vznik členství ČR v EU (Smlouva ze dne 16.4.2003 mezi dosavadními členy EU a nově přistoupivšími členskými státy se stala ČR členským státem EU (sdělení MZV č. 44/2004 Sb.m.s., Smlouva o přistoupení ČR a dalších zemí k EU). Touto smlouvou byly podle čl. 10a Ústavy přeneseny některé pravomoci orgánů ČR vyjadřující suverenitu státu na ES a EURATOM a EU.⁷⁶ Tímto ustanovením Ústava otevřela prostor pro přistoupení ČR ke smlouvám, které jsou právním základem EU, příp. pro vstup do dalších integračních seskupení.⁷⁷

Pro právní akty ES/EU, kterým je přisuzována povaha pramenů komunitárního práva, a proto zavazují také Českou republiku, resp. její orgány, a některé z nich přímo

⁷⁵ Testing je definován jako umělé navození situace, kdy je osoba z určité znevýhodněné skupiny (zdravotně postižený, žena..) záměrně vystavena diskriminaci. Vedle obyčejného testingu existuje ještě párový, kdy žádají o pracovní pozici nebo službu dvě osoby, které mají až na diskriminační důvod více méně stejné základní charakteristiky pro danou situaci. Např. v žádosti o určitou pracovní pozici udávají stejnou dosaženou kvalifikaci, fyzickou zdatnost nebo období vykonané praxe a liší se pouze tím, že jeden je běloch a druhý např. Rom. Testing může probíhat různými způsoby, nejčastěji telefonicky nebo osobně. *Blíže srov. Vávra, D., Zvukový záznam testigové situace jako důkazní prostředek v případech diskriminace, Právní rozhledy 3/2008, s. 108*

⁷⁶ Přistoupením k Evropské unii znamenalo pro Českou republiku, vzdání se některých kompetencí typické pro suverenitu státu a přenesení ve prospěch tohoto integračního seskupení. Členské státy Evropské unie k tomuto přenesení kompetencí příznačných pro suverenitu potřebovaly změnu ústavních předpisů. Takové změny nezasáhly samotnou podstatu státní suverenity. Členské státy se nestaly nesuverénní. *Blíže srov. Pavlíček, V. a kolektiv, Suverenita a evropská integrace, Kapitola: Pavlíček, V.: Suverenitu v procesu integrace (Retrospektiva a perspektiva). Praha: Univerzita Karlova v Praze, 1. vydání, 1999 s. 44 - 46*

⁷⁷ Blíže srov. Pavlíček, V. a kolektiv, Ústavní právo a státověda II. díl, Ústavní právo české republiky, část 1., 2. podstatně rozšířené a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s 263 - 268

také soukromé fyzické a právnické osoby, je předepsána obligatorní publikace v Úředním Věstníku Evropské unie.⁷⁸

2.3.3 Platná právní úprava zákazu diskriminace

Zakotvení obecného zákazu diskriminace je upraveno v *Listině základních práv a svobod* (zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění). V Listině se stanoví, že „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a v právech.*“. Podle nálezu Ústavního soudu (sp. zn. Pl. ÚS 15/02, sv. č. 29, náleze č. 11, str. 79) – „*Rovnost je kategorie relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech 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 jakékoliv právo.*“⁷⁹ Zákonodárce má určitý prostor k úvaze, zda preferenční zacházení zakotví. Musí přitom dbát o to, aby zvýhodňující přístup byl založen na objektivních a rozumných důvodech a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení existoval vztah přiměřenosti. Lidé se od sebe odlišují množstvím znaků, z nichž některé jsou dané přírodou, další jsou výsledkem vlastního svobodného rozhodnutí každého jednotlivce. Smyslem upravující zvláštní postavení některých skupin jako např. žen, příslušníků národnostních menšin, tělesně postižených je přiblížení rovnosti v právech a její následné „nediskriminování“. Mezi nepřipustné důvody diferenciací lze najít i ty, jež jednotlivce ovlivnit nemůže tj. – pohlaví, rasa, barva pleti, sociální původ. Naproti tomu, které jednotlivce ovlivnit může,

⁷⁸ V čl. 254 Smlouvy o založení Evropského společenství se uvádí, že nařízení, směrnice a rozhodnutí přijaté postupem podle článku 251 se vyhláší v Úředním věstníku Evropské unie a nabývají účinnosti dnem, který je v nich stanoven, „jinak dvacátým dnem po vyhlášení.“ V Úředním věstníku Evropské unie se dále vyhláší nařízení a směrnice Rady a Komise, které jsou určeny všem členským státům a nabývají účinnosti obdobně jako akty výše uvedené. Judikatura Evropského soudního dvora dodává, že publikování v Úředním věstníku Evropské unie je předpokladem pro nabytí účinnosti. Úřední věstník Evropské unie musí být vyhotoven ve všech úředních jazycích ES/EU, vychází tedy i v češtině. Podle zákona č. 380/2005 Sb., mají povinnost zpřístupnit nahlížení do Úředního věstníku Evropské unie – kraje a hlavní město Praha (§ 13). Dále je ukládáno členům vlády a vedoucím ostatních ústředních správních úřadů povinnost zveřejnit na internetové stránce příslušného ministerstva nebo úřadu informace o možnostech získání textů předpisů ES a EU. *In Sládeček, V. Obecné správní právo. 2.vydání, Praha: ASPI – WOLTERS KLUWER, 2009, s. 104-105.*

⁷⁹ Rovněž mezinárodní instrumenty o lidských právech a mnohá rozhodnutí mezinárodních kontrolních orgánů vycházejí z toho, že ne každé nerovné zacházení s různými subjekty lze kvalifikovat jako porušení rovnosti. Aby k porušení došlo, musí být splněno několik podmínek. S různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo ve srovnatelné situaci, se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup. Uvedený exkurs vede Ústavní soud k závěru, že určitá zákonná úprava, jež zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob, proti jiným nemůže být sama o sobě označena za porušení principu rovnosti.

ať už svoji vůli nebo schopnostmi, patří např. politické smýšlení, náboženství.⁸⁰ Každý se může rozhodnout k jakému národu bude přináležet. Sebeidentifikace jednotlivce s určitým národem⁸¹, hraje nezanedbatelnou roli. Souvisí s pocity sounáležitosti k určité národní kultuře a tradicím, s chápáním mateřského jazyka. V ústavním pořádku ČR není pojem národnosti definovaný. Navíc údaje o národnostním, rasovém nebo etnickém původu jsou považované za citlivé osobní údaje, které se neuvádějí v oficiálních dokumentech. Právo rozhodnout o své národnosti musí být svobodné, tj. zbavené jakéhokoliv ovlivňování učinit rozhodnutí, popřípadě se veřejně přihlásit k některé z národností. Svobodné rozhodnutí o své národnosti provádí **zákon o právech příslušníků národnostních menšin (zákon č. 273/2000, Sb., v platném znění)**. Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy⁸². Listina základních práv a svobod zpřesňuje materiální podmínky omezení základních práv a svobod zdůrazněním zásady rovnosti při jejich stanovení.⁸³

Jednu z obsahově nejkompexnějších a požadavkům práva ES vyhovujících legislativních úprav zákazu diskriminace na území ČR představuje **zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004, Sb., v platném znění)**. Zákon o zaměstnanosti se vztahuje zejména na právní vztahy vznikající v přístupu k zaměstnání, tj. před vznikem samotného pracovního poměru. Jde například o účast v rekvalifikačních kurzech, pohovorů s budoucím zaměstnavatelem, obsah inzerátů nabízejících zaměstnání. Definuje i situace, kdy není rozdílné chování považováno za diskriminační a zakázané. Zabývá se i nároky, kterých se může poškozená osoba domáhat. Obdobně zdařilou úpravou jako zákon o zaměstnanosti obsahoval i předcházející **zákoník práce (zákon č. 65/1965, Sb.)**. Obsahoval podrobnou úpravu rovného zacházení a zákaz diskriminace, včetně způsobů, jakými se bylo možno domáhat nápravy. Nynější **zákoník práce (zákon č. 262/2006, Sb., v platném znění)** neobsahuje definici diskriminace a odkazuje na

⁸⁰ Čl. 3 odst. 1 *Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*; LZPS; Zákaz diskriminace obsažený v tomto článku nezajišťuje přímo ochranu potenciálních obětí diskriminace. Listina stanoví obecný zákaz diskriminace, ale již nedefinuje pojmy spojené s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací a nestanoví, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat (např. právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění).

⁸¹ Čl. 3 odst. 2 *Každý má právo svobodně se rozhodovat o své národnosti*; LZPS

⁸² Čl. 4 odst. 3 *Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.*; LZPS

⁸³ Klíma, K. a kol., *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s 600 – 629

zvláštní právní předpis, jímž je tzv. **antidiskriminační zákon**. Zákoník práce se vztahuje na právní vztahy vznikající při výkonu **závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli od okamžiku vzniku pracovního poměru., tj. od nástupu do zaměstnání. Zákoník práce obdobně jako zákon o zaměstnanosti vymezuje situace, kdy není rozdílné chování považováno za diskriminační a zakázané. Zákoník práce obsahuje úpravu zásady rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a definici práce stejné hodnoty. Ve věcech **nároků z porušení práva na rovné zacházení** odkazuje na zvláštní právní předpis, jímž je pro všechny zaměstnance **s výjimkou služebních poměrů** „antidiskriminační zákon“.

Definice diskriminace je obsažena taktéž v **zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb., v platném znění)**. V tomto zákonu je uvedeno (v § 16): „**přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích...**“ V tomto ustanovení se taktéž zakazuje i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nepřímo, za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Speciální antidiskriminační ustanovení nalezneme v **zákoně o vojácích z povolání (zákon č. 221/1999 Sb., v platném znění)**, kde ale diskriminační důvody nezahrnují věk a zdravotní postižení, a v **zákoně o službě státních zaměstnanců** (§ 80 odst. 1-3 zákona č. 318/2002 Sb., v platném znění). V zákoně o vojácích z povolání (v § 2) je stanovena povinnost služebních orgánů zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání a také zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby; to se týká jak odborné přípravy a dosažení služebního postupu, odměňování, jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků jak z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. I v tomto zákoně je zakázána nepřímá diskriminace.

V zákoně o službě státních zaměstnanců je stanovena obdobná povinnost jako v předešlých zákonech, kdy služební úřad je povinen zajišťovat rovné zacházení, pokud jde o podmínky výkonu, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě. Nikdo nesmí výkonu práv a povinností ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance se považuje i sexuální chování, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé; takové jednání, které může jiným státním zaměstnancem být oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností ze služebního poměru. Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv nebo povinností z diskriminačních důvodů, má státní zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušení nebo chování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.⁸⁴ Byla-li ve značné míře snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost a nebyla náprava dostačující, má právo, aby mu služební úřad nahradil nemajetkovou újmu v penězích. Výši nemajetkové újmy stanoví soud v občanském soudním řízení na návrh státního zaměstnance a přitom soud přihlédne k závažnosti újmy a okolnostem za nichž porušení práv nebo povinností došlo.

2.3.3.1 Zákon o zaměstnanosti a zákoník práce

Právo na práci⁸⁵ je chápáno jako jedno ze základních lidských práv. Právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací⁸⁶, patří mezi základní lidská a sociální práva. Toto právo je konkretizováno v zákoně o zaměstnanosti, který upravuje zabezpečování *státní politiky zaměstnanosti*, jejímž cílem je snaha o dosažení plné zaměstnanosti. Právo na zaměstnání (v § 10 a 13) definuje právo každé fyzické osoby, která se může rozhodnout, zda bude pracovat v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost podle živnostenského zákona. Pokud si fyzická osoba není schopna obstarat zaměstnání sama, může požádat

⁸⁴ Viz § 7 odst. 1, 2, občanský soudní řád

⁸⁵ Právo na práci je jedno ze základních lidských práv. V dnešním pojetí je chápeme jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zprostředkování zaměstnání. Obsahem práva na práci je nedílné právo na spravedlivé odměňování, na odpovídající pracovní podmínky a na sociální ochranu zaměstnance. Určité skupiny zaměstnanců přitom tradičně požívají vyšší ochrany v pracovněprávním zákonodárství než ostatní zaměstnanci.

⁸⁶ Čl. 26 odst. 3 Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací; LZPS

úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území ČR nebo v zahraničí.

V zákonných předpisech regulujících pracovněprávní vztahy je třeba ***rozlišovat ochranu před diskriminací v oblasti přístupu k zaměstnání před zahájením pracovního poměru a v samotném zaměstnání po uzavření pracovní smlouvy či dohody.***

Zákon o zaměstnanosti, který (v § 4) zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, tedy při ucházení se o volná pracovní místa a při výběru budoucích zaměstnanců. Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci z celé řady diskriminačních důvodů, jako jsou pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Dále zákon podrobně definuje jednání, které je možno označit jako diskriminační při uplatňování práva na zaměstnání, včetně zákazu činit nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru, které nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy a nebo odporují dobrým mravům.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy zaměstnání vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání a který je pro výkon nezbytný. Sledovaný cíl musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se také nepovažují taková opatření, která předcházejí nebo vyrovnávají nevýhody, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině.⁸⁷ Zákon o zaměstnanosti definuje co se rozumí přímou diskriminací, nepřímou diskriminací, obtěžováním a sexuálním obtěžováním.

Ochrana při přijímacím řízení je blíže upravena v zákoně o zaměstnanosti a rovněž v zákoníku práce. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat

⁸⁷ Skupiny: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státní občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

takové informace, které se týkají národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, informace, které by odporovaly dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele (§ 12 zákona o zaměstnanosti) a zároveň i možnosti obrany proti tomuto jednání. V souvislosti s ochranou osobních práv zaměstnance jsou stanoveny taktéž v zákoníku práce (v § 316) **informace osobního charakteru** jako těhotenství, rodinné poměry, sexuální orientace, původ, členství v odborové organizaci, nebo členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti nebo trestněprávní bezúhonnosti, které zaměstnavatel zásadně nesmí od zaměstnance vyžadovat. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.⁸⁸ Výjimky z uvedených zákazů zákon výslovně připouští pouze u informací o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti za předpokladu, že je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví přímo zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Věcný důvod pro získávání takových informací by byl dán např. v případě, že půjde o práci či pracoviště zakázané těhotným ženám nebo o práci spojenou s odpovědností za hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování, kdy zaměstnavatel požaduje předložení výpisu z Rejstříku trestů v zájmu předchozího ověření trestněprávní bezúhonnosti zaměstnance.⁸⁹

Rovné zacházení a ochranu před diskriminací za trvání pracovního poměru upravuje zákoník práce. Mezi základní principy pracovněprávních vztahů jsou zahrnovány zásady, kdy zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců a musí poskytovat stejnou mzdu nebo plat a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (§ 13 odst. 2 b, c zákoník práce). **Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.**

⁸⁸ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář . 2 vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 423

⁸⁹ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s 164 - 168

Zákaz diskriminace se rovněž vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců, jejich odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Zásada rovného zacházení v oblasti odměňování zaměstnanců je podrobněji upravena (v § 110 odst. 1 zákoníku práce) tak, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.⁹⁰ K ochraně mzdy slouží i *zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. Zaměstnanec může svůj nárok na vyplacení mezd uplatnit u úřadu práce, je-li zaměstnavatel v platební neschopnosti a byl-li na něho podán návrh na prohlášení konkurzu. V oblasti odměňování platí taktéž zákaz diskriminace, který zaručuje základní práva všem osobám bez rozdílu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo náboženského původu a národnosti. V § 14 zákoník práce dále stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

⁹⁰ Za spravedlivou odměnu za práci lze považovat pouze takovou odměnu, která je poskytována na základě rovného zacházení se zaměstnanci (§ 16 odst. 1). Rovné zacházení však nelze aplikovat mechanicky formou rovnostářského přístupu k odměňování, ale je třeba je chápat jako uplatnění shodných zásad pro posouzení hodnoty práce. K naplnění tohoto principu je nezbytné vyloučit taková hlediska odměňování, která nesouvisí s výkonem práce, zejména ta, která se vztahují ke konkrétním zaměstnancům a některým jejich fyzickým (např. pohlaví, barva pleti) nebo osobnostním znakům (světový názor, víra, sexuální orientace). Do konce roku 2006 byla rovnost při odměňování stejné práce nebo práce stejné hodnoty upravována pouze z hlediska pohlaví. Zákoník práce garantuje uplatňování stejné odměny pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele, ať už konají práci v pracovním poměru, nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. A contrario lze dovodit, že není-li práce konaná různými zaměstnanci shodná ve všech komparačních hlediscích stanovených v § 110 odst. 2-5 nemůže zaměstnavatel za tuto práci poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu nebo plat nebo odměnu z dohody, protože by tím diskriminoval zaměstnance, který podle zákonem stanovených kritérií koná práci vyšší hodnoty. U zaměstnanců odměňovaných platem je rovnost při odměňování do jisté míry garantována vymezením jednotných kritérií pro určení platového tarifu pro všechny zaměstnance přímo v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády. Zásadní význam má z tohoto pohledu systém hodnocení prací, který zařazením jednotlivých prací do platových tříd stanoví závaznou hierarchii. Dalším kritériem je pak míra odborných a pracovních zkušeností, protože platový tarif může ve skutečnosti vyjádřit pouze relativní hodnotu práce. Zajištění poskytování stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je vzhledem liberální úpravě poskytování mzdy složitější než u platu. Zaměstnavatel odpovídá za uplatnění hledisek pro poskytování stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a podmínek pro jejich posouzení stanovených v § 110 odst. 2-5 při všech formách utváření mezd uvedených v § 113 odst. 1. Význam úpravy uvedené v § 110 zdůrazňuje skutečnost, že se jedná o ustanovení, od kterého se není možné dohodou účastníků pracovněprávního vztahu odchýlit. Patří mezi ustanovení uvedená v § 363 odst. 1, kterých se do zákoníku práce zapracovávají předpisy Evropských společenství a odchýlení by

O opatřeních, která zaměstnavatel přijal k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace, je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat (§ 279 zákoník práce). Zákaz diskriminace se promítá do jednotlivých ustanovení zákoníku práce, ale platí i pro vnitřní předpisy. Požadavky či kritéria v pracovních řádech nesmí vykazovat diskriminační znaky. Rovné zacházení a zákaz diskriminace nelze stavět do protikladu k zásadě smluvní volnosti, která je v pracovním právu vůdčí a stěžejní a umožňuje smluvní odchýlení. Rovné zacházení má být uplatňováno v pracovněprávních vztazích tak, že v případě, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků. Jestliže je pro odchýlnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být taková úprava považována za diskriminující.⁹¹

S diskriminací v zaměstnání souvisí i osobnostní práva zaměstnance. Z hlediska ochrany osobních práv zaměstnance se uplatní rovněž jako v přístupu k zaměstnání obecné pravidlo (uvedené v čl. 7 LZPS), podle něhož „*nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena*“ a omezena může být „*jen v případech stanovených zákonem*“, a pak navíc v čl. 10 Listiny věnované ochraně osobnosti, kde se komplexně stanoví právo každého „*aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno*“. Každému také v této souvislosti Listina zaručuje právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Na ochranu listovního tajemství se vztahuje čl. 13 stanovící ochranu tajemství listin a „*jiných písemností a záznamů, at' již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem*“. Ochrana osobních práv zaměstnanců se v zákoníku práce projevuje ve formulaci omezujícího ustanovení, podle něhož zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze své činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách, že ho podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže by u zaměstnavatele byl dán takový závažný důvod, který by odůvodňoval zavedení uvedených kontrolních mechanismů, je zaměstnavatel povinen

proto bylo podle § 2 odst. 1 možné jen ve prospěch zaměstnance. Z povahy ustanovení je však zřejmé, že se od něj ve prospěch zaměstnance odchýlit nelze. *In Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s 384-386*

⁹¹ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář . 2 vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 41 - 43

přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění⁹²

Na tomto místě diplomové práce si dovoluji pojednat o tom, jakým způsobem jsou upraveny pracovněprávní vztahy týkající se žen, zdravotního postižení, důchodců a mladistvých v pracovněprávních předpisech.

Pracovní právo chrání zájmy zaměstnance, která je slabší stranou v pracovněprávních vztazích. Ve zvýšené míře je pozornost věnována skupinám zaměstnanců⁹³, kteří jsou v pracovněprávních vztazích zranitelnější. Tradičně se v souladu s úmluvami *Mezinárodní organizace práce, Evropskou sociální chartou* a dokumenty *Evropské unie* za takové zaměstnance považují ženy, zejména ženy těhotné a kojící, mladiství a osoby zdravotně postižené.

Ženy mají v pracovněprávních vztazích rovné postavení s muži; s ohledem na zvláštnosti jejich organismu, mateřské poslání a péči o děti mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, které je zabezpečováno především zákazem některých prací, zvláštními pracovními podmínkami a mateřskou dovolenou.⁹⁴ Mateřská dovolená náleží pouze ženě-zaměstnankyni, muž může čerpat jen rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě a na základě žádosti na ni mají nárok zaměstnanec i zaměstnankyně. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte.⁹⁵ V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Rodičovskou dovolenou lze čerpat do 3 let věku dítěte, rodičovský příspěvek jako dávka státní sociální podpory lze čerpat až do 4 let věku dítěte. Čerpá-li rodič rodičovský příspěvek může si dnes neomezeně vydělávat, zajistí-li řádnou, celodenní a osobní péči o dítě. Po návratu z mateřské a rodičovské dovolené je zaměstnavatel

⁹² Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3.vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 169.

⁹³ Čl. 29 odst. 1 Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.; LZPS

⁹⁴ Článek 32 odst.2 Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.; LZPS

⁹⁵ „K velkému průlomů do české právní úpravy došlo teprve dne 1.ledna 2001, kdy se mužům naskytlá poprvé možnost čerpat, k prohloubení péče o dítě, rodičovskou dovolenou. Úroveň sociálního zabezpečení pro muže a ženu po dobu čerpání rodičovské dovolené je sice stejná nicméně žena může být po určitou dobu, na rozdíl od muže, zabezpečena prostřednictvím peněžité pomoci v mateřství, jejíž výše je zpravidla vyšší než rodičovský příspěvek.“ *Blíže Štamberková, J.;Štefko, M.,Využívání mateřské a rodičovské dovolené. Praktická příručka pro zaměstnance i zaměstnavatele.“ Český helsinský výbor, 2007*

povinen zařadit zaměstnance zpět na místo odpovídající pracovní smlouvě.

Potřeba zvláštních pracovních podmínek žen je odůvodňována biologickými, fyziologickými a společenskými rozdíly mezi muži a ženami.⁹⁶ Pozitivní diskriminaci lze připustit jen u těhotných žen, kojících žen a matek do devíti měsíců po porodu. V těchto situacích je potřeba zvýšené ochrany ženy nezpochybnitelná a skutečně ve veřejném zájmu. Práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, stanoví **vyhláška Ministerstva zdravotnictví** (č. 228/2003 Sb.). Tato vyhláška upravuje taktéž zakázané práce a pracoviště pro mladistvé a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. S ohledem na zásadu rovného postavení mezi muži a ženami zákoník práce již neumožňuje stanovit vyhláškou práce nebo pracoviště zakázané všem ženám, ale jen ženám **kojícím, těhotným a matkám do konce devátého měsíce po porodu**. Těhotná žena nesmí být zaměstnávána těžkými pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin, obdobně to platí o ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu. V těchto případech nemusí jít o práce zakázané ženám, rozhodné je posouzení vlivu práce v konkrétním případě s ohledem na zdravotní stav těhotné ženy, ženy, která kojí nebo matky do konce devátého měsíce po porodu a závěry v lékařském posudku. Zaměstnavatel je povinen respektovat stanovisko lékaře a musí převést zaměstnankyni na jinou práci. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnankyni dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní pozici.⁹⁷ Noční práce není ženám zakázaná, ani v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, pokud by ji nezakázal lékař; ochrana těhotných a kojících žen a matek do konce devátého měsíce po porodu je však v souvislosti s noční prací řešena povinností zaměstnavatele vyhovět jejich žádosti o úpravu pracovních podmínek. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně

⁹⁶ „Zvláštní pracovní podmínky jsou specifické podmínky, které jsou v zájmu ochrany zaměstnaných žen odlišné od obecných pracovních podmínek.“ **Štangová, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. Acta Universitatis Carolinae, 1987, č. 3, s. 53.**

⁹⁷ Dále musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci kupř., pokud se změnil zdravotní stav zaměstnance a není dlouhodobě způsobilý konat dále dosavadní práci, zaměstnanec není schopný konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, pro ohrožení touto nemocí nebo v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi, jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci nebo požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně, zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

pečující o děti do 8 let věku smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. V případě osamělé zaměstnankyně toto omezení trvá do 15 let věku. Zákon zde požaduje souhlas zaměstnankyně s každou cestou. Roli zde nehraje skutečnost, že je obecný souhlas s vysláním pracovní cesty obsažen v pracovní smlouvě. I pro zaměstnance – muže pečujícího o děti do 8 let věku a v případě jejich osamělosti až do 15 let věku platí omezení, že zaměstnavatel je může vyslat na pracovní cestu pouze s jejich individuálním souhlasem.⁹⁸

Pracovněprávní úprava chrání těhotné zaměstnankyně a ženy pečující o děti před rozvázáním pracovního poměru. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele tak platí pro těhotnou ženu a ženu na mateřskou dovolené a rodičovské dovolené (§ 53 odst. 1 zákoníku práce). Z tohoto obecného zákazu platí výjimky. Výpověď lze dát zaměstnankyni vždy, pokud se jedná o výpověď z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) a b) zákoníku práce). V případě těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o dítě na rodičovské dovolené může dát zaměstnavatel ještě výpověď z důvodu, pro který může pracovní poměru zrušit okamžitě tj. z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu pravomocného odsouzení k trestu odnětí svobody za úmyslný trestný čin (blíže § 55 zákoníku práce).

Občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Zákoník práce však v několika ustanoveních tyto zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení zvýhodňuje. Rozhodnutí o tom, že občan je zdravotně postižený, neznamena, že nemůže pracovat. Jde jen o omezení s ohledem na zdravotní stav. K uzavření pracovního poměru musí mít zdravotně postižený způsobilost k právním úkonům. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tento povinný podíl

⁹⁸ Osamělý zaměstnanec je upraven v § 350 odst. 1 zákoníku práce. Za osamělé se považují neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem popřípadě s družkou.

činí 4 %.⁹⁹ Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou zaměstnávat tyto osoby, může příslušný úřad práce, v některých případech Ministerstvo práce a sociálních věcí, přispět na činnost spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Podmínky a výše příspěvků jsou odvozeny od druhů příspěvků, zákonných úprav, rozpočtu a situace na trhu práce.

Pracovněprávní předpisy neobsahují zvláštní úpravu pro zaměstnávání důchodců ani nestanoví žádné odchylky pro pracovní podmínky, a proto se na poživatele důchodů vztahují tyto předpisy stejně jako na ostatní zaměstnance. To platí pro vznik pracovního poměru i pro jeho zánik, pro odměňování, právo na dovolenou apod.. Sjednaná práce musí odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance, s poživitelem důchodu lze sjednat zkušební dobu i pracovní poměr na dobu určitou. K jistým specifickým dochází v případě sjednávání pracovního poměru na kratší dobu nebo v případě sjednání kratší pracovní doby.

Mladistvým zaměstnancem se rozumí (podle § 350 odst. 2 zákoníku práce) zaměstnanec mladší 18 let. Podle občanského práva dochází někdy k záměnám s termínem „nezletilý“ zaměstnanec, což není totožné, neboť zletilosti lze dosáhnout i uzavřením manželství před 18. rokem věku. V pracovněprávních vztazích vzniká způsobilost k právním úkonům dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky. Zákoník práce přímo zakazuje práci dětí do 15 let nebo starších do skončení povinné školní docházky. ***Děti do 15 let věku mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost*** za podmínek, že k ní mají povolení od úřadu práce podle zákona o zaměstnanosti. Před ukončením povinné školní docházky může fyzická osoba, která dosáhla věku 15 let, vykonávat jen přiměřené, společensky prospěšné práce podle školského zákona nebo takové práce, které svým charakterem a rozsahem neohrožují zdraví a vývoj žáků a nebrání jim v povolání (§ 245 zákoník práce). Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat podle zákoníku

⁹⁹ Tuto povinnost zaměstnavatelé mohou plnit: zaměstnáváním v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním zakázek těmto subjektům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám nebo odvodem do státního rozpočtu.

práce mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji. Vždy musí jít o práce, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem mladistvého zaměstnance jsou pro něj přiměřené, bezpečné a nemohou poškodit jeho zdraví. Mladistvé zaměstnance nesmí zaměstnavatel zaměstnat prací v noci a v podzemí (výjimka jen při přípravě na povolání) a prací přesčas. Zákaz noční práce se vztahuje i na zaměstnání krátkodobá včetně doby školních prázdnin. Přiměřenost prací mladistvých je potřeba posuzovat podle konkrétních podmínek a podle právních předpisů vztahujících se na konkrétní pracovní činnost.¹⁰⁰

2.3.3.2 Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009, v platném znění) resp. ***zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací*** (dále jen „antidiskriminační zákon“), je důležitou normou pro zajištění a dodržování základních lidských práv. Nutnost jeho přijetí pro nás vyplynula nejen z potřeb osob, jejichž základní práva jsou dotčena a porušována, ale také z našeho členství v Evropské unii. Se schválením zákona navíc počítal i text zákoníku práce,¹⁰¹ který na tuto právní normu odkazuje. Návrh antidiskriminačního zákona byl doprovázen nemalými problémy již během jeho přípravy. Neshody k návrhu se objevily jak v Senátu, Poslanecké sněmovně ale i u Prezidenta ČR.¹⁰²

¹⁰⁰ Části o úpravě žen, zdravotně postižených, důchodců, mladistvých blíže Červenka, T., Hůrka, P., Leiblová, Z., Muška, F., Pelech, P., Přib, J., Trylč, L., Ženíšková, M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: Anag, 2009. s. 19 – 20, s. 80, s. 83, s. 129 – 132, s. 163 – 170.

¹⁰¹ Viz § 16 odst. 2 a § 17 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰² Stručný vývoj antidiskriminačního zákona: **7. prosince 2005** – Poslanecká sněmovna schválila nový antidiskriminační zákon, který má lidem zajistit stejné zacházení bez ohledu na jejich rasu, pohlaví, sexuální orientaci nebo věk. **26. ledna 2006** – Senát normu zamítl a vrátil Poslanecké sněmovně, a to kvůli vágním formulacím a zavádění pozitivní diskriminace. **23. května 2006** – Sněmovna nedokázala znovu schválit antidiskriminační zákon. Pro schválení hlasovalo 83 ze 158 přítomných poslanců, potřeba bylo 101 hlasů. **11. června 2007** – Vláda schválila novou předlohu antidiskriminačního zákona. **19. března 2008** – Sněmovna schválila návrh antidiskriminačního zákona. Předlohu podpořilo 111 ze 170 přítomných poslanců. **23. dubna 2008** – Senát navzdory kritice z řad ODS schválil zákon beze změn. **16. května 2008** – Prezident Václav Klaus zákon vetoval. Považuje ho za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické. **23. září 2008** – Sněmovna odsunula očekávané rozhodující hlasování o antidiskriminačním zákonu až na dobu po krajských a senátních volbách. Dolní komora měla zákon v plánu už v červnu. Dne **17. června 2009** schválila Poslanecká sněmovna „antidiskriminační zákon“, po více jak roce přehlasovala prezidentovo veto. Bez antidiskriminační legislativy by pro Českou republiku hrozily nemalé pokuty od EU. **Zdroj:** <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vyber-udalosti-kolem-navrhu-antidiskriminacniho-zakona/383285>

Společenský diskurz, pokud jde o chápání ochrany rovnosti a zákazu diskriminace se poněkud liší od situace v zemích na západ od našich hranic. Tyto země mají za sebou dlouhodobou, po desetiletí probíhající společenskou diskusi nad fenomény předsudků, stereotypů, a z nich plynoucího znevýhodnění jednotlivců a úlohou práva v ochraně proti nim. Česká republika, podobně jako ostatní postkomunistické země, je v tomto ohledu negativně poznamenána desetiletími neexistence právního státu. Základní námitkou proti přijetí antidiskriminačního zákona se stala jeho působnost v oblasti soukromoprávních vztahů. Vyplývá ze závěru, že zákaz diskriminace a závazek zajišťování rovnosti je povinností veřejnoprávního charakteru, která má zavázat stát ve vertikálním vztahu vůči občanům. Zato v horizontálních vztazích úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení nepřiměřeně zasahuje do rovnoprávního postavení subjektů, charakterizovaného s oblibou jako „smluvní volnost“. Vyslovené obavy jsou spíše poplatné rovnostářskému chápání zákazu diskriminace, jakoby z něj vyplývalo, že každý musí mít přístup k jakémukoliv statku či právu, pokud je má někdo druhý, bez ohledu na relevantní objektivní okolnosti a z nich vyplývající opodstatněné důvody rozlišování. Taková ochrana ovšem není pravděpodobně obsahem antidiskriminačních předpisů v žádné zemi, není ani obsahem právní úpravy ES, kterou antidiskriminační zákon provádí.¹⁰³

Samotný název zákona poukazuje na skutečnost, že se nejedná pouze o normu deklaratorního charakteru, ale že obětem diskriminace budou dány do rukou konkrétní nástroje k jejich ochraně („zákon... o právních prostředcích ochrany před diskriminací“). Jedná se o právo domáhat se u soudu, aby bylo od diskriminačního jednání upuštěno, byly odstraněny následky diskriminace a právo požadovat přiměřené zadostiučinění, případně náhradu nemajetkové újmy v penězích.¹⁰⁴

¹⁰³ Boučková, P., Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách? Právní rozhledy 13/2009, s. II.

¹⁰⁴ Další možností jak se bránit proti diskriminaci je možnost mediace. Oproti jiným zemím jako je Maďarsko nebo Slovensko, kde již je několik let v platnosti mediační zákon, v České republice dosud chybí řádná právní úprava. Je vysoce pravděpodobné, že díky intervencím Evropské unie bude obdobný zákon přijat i u nás. Do té doby je mediace činností právem neupravenou, ovšem také nijak zakázanou. Poskytovat ji mohou fyzické osoby (nepodnikatelé a podnikatelé v oblasti poradenství), advokáti, psychologové, ale i nevládní neziskové organizace, poskytovatelé sociálních služeb. Mediační dohoda, která je v zásadě vždy právně závazná a vymahatelná, může být za současného stavu alternativou často nefunkčního soudního řízení. *Bližše srov. Kolektiv autorů, Čizinský, P., Hubálek, M., Křístek, A., Potočková, D., Štěpánková, M., Zamboj, L., Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva: Praha, 2006, s 37.*

Zákon svěřil působnost v oblasti rovného zacházení *veřejnému ochránci práv*. Sám ombudsman, JUDr. Otakar Motejl, není novou agendou nadšen: „*Já jsem ty výhrady měl a budu. A rovněž jsem je tlumočil vládě před definitivním projednáním tohoto návrhu, že je to nesystémové a budu muset v rámci své kanceláře udělat dva úřady.*“ Sám ombudsman se zasadil o odstranění ustanovení o *mediaci*, která by pro jeho úřad mohla znamenat zvýšenou pracovní zátěž. Toto ustanovení bylo přitom vlastně jedinou zásadní kompetencí, která by příslušela veřejnému ochránci práv. Úřad ombudsmana tedy poskytuje právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací a to pouze vydává doporučení a stanoviska, provádí nezávislý výzkum a poskytuje informace veřejnosti.

Pro podporu rozšíření působnosti a pravomocí ochránce lze uvést, že požadovaná instituce by měla plnit do jisté míry podobnou úlohu jako současný ochránce a že se systémově podobá – přinejmenším v obecné rovině – „orgánům ombudsmanského typu“ s nimiž sdílí některé klíčové vlastnosti (nezávislost, neudělování sankcí, preventivní charakter působení). I v jiných zemích, např. ve Švédsku, Finsku a Norsku je tato problematika svěřena orgánu, jenž je označen jako „ombudsman“. Dalším argumentem, uváděným ve prospěch svěřeni této agendy ochránci, je argument praktický a politický. Rozšíření působnosti ochránce je méně nákladné a i politicky průchodnější než vytvoření nové instituce. Z jiného úhlu pohledu lze pro podporu rozšíření působnosti a pravomocí ochránce uvést, že dojde ke svěřeni všech úkolů jednomu specializovanému orgánu. Některé země EU, kde existovalo vícero orgánů na podporu rovnosti, rozhodly z odborných i hospodářských důvodů o vytvoření jednoho orgánu. Příkladem je Velká Británie, kde budou na základě nového zákona o rovném zacházení z roku 2006 (Equality Act 2006) tři existující orgány (Komise pro rovné příležitosti, Komise pro rasovou rovnost a Komise pro práva osob se zdravotním postižením) sloučeny v jednu Komisi pro rovnost a lidská práva. Obdobný vývoj proběhl i v Norsku, kde bylo „Centrum pro diskriminaci“ na základě etnicity nahrazeno „Ombudsmanem proti diskriminaci“ se širším mandátem, který zahrnuje všechny diskriminační důvody podle směrnic ES.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Antidiskriminační zákon je norma, která poskytne komplexní ochranu před diskriminací. Zakazuje diskriminaci z důvodu *rasy a etnického původu, národnosti, pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženství a víry, a to v zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, v pracovních a služebních poměrech a při jiné závislé činnosti, v odměňování a také v dalších oblastech*. Uvedený zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

Zákon definuje pojmy související s rovným zacházením a zakotvuje *žalobu na ochranu před diskriminací*. Dojde-li k porušení práv a povinností v otázce diskriminace a rovnosti, má poškozený právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace a odstraněny následky diskriminace. Poškozený může požadovat i přiměřené zadostiučinění v případě nemajetkové újmy (zda-li byla snížena rovnost, důstojnost, vážnost ve společnosti).¹⁰⁶

Tento zákon se nezabývá pouze diskriminací uplatňovanou v pracovním právu, ale upravuje i otázky dnešními právními předpisy zcela nedotčenou. Jedná se o oblasti poskytování zboží a služeb a poskytování zdravotní péče. Je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy jako přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci či k navádění k diskriminaci jsou vymezeny právě tímto zákonem (na tento zákon odkazuje dle § 16, § 17 zákoník práce).

Antidiskriminační zákon ve shodě s judikaturou ESD stanoví, že nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení, jsou přiměřené a nezbytné. Zaměstnavatel je povinen prokázat, že vyloučení je postaveno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminačním znakem.

Antidiskriminační zákon přináší výslovnou úpravu nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního stavu. Nepřímou diskriminací není odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, pokud by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

¹⁰⁶ Jouza, L., Bulletin Advokacie 11/2009, s. 33 - 35

Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení se zohledňuje míra užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, finanční únosnost opatření pro zaměstnavatele, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, která je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu, např. povinnost zaměstnavatele zaměstnávat tzv. povinný podíl osob zdravotně postižených § 81 zákona o zaměstnanosti.

3 Diskriminace některých skupin zaměstnanců

Nejprve bych v této části diplomové práce ráda pojednala o institutech - *rovnost a diskriminace* a poté bych se již blíže věnovala jednotlivým diskriminačním kritériím.

Právní definice rovnosti vznikají jako stále propracovanější reakce na problémy diskriminace. Základní je zásada *rovnosti před zákonem*, která vyžaduje odstranění konkrétních právních překážek. „*O zásade rovnosti v pracovnom pomere možno uvažovať vo viacerých právnych polohách. Ide nielen o právnú rovnosť zamestnanca a zamestnávateľa, ale aj o rovnosť medzi zamestnancami navzájom. Rovnosť ako zásada pracovného práva sa poníma nielen ako kritérium pre výkon práv a ich právnú ochranu (rovnosť pred zákonom), ale aj jako základné ľudské právo.*“¹⁰⁷

Evropské pojetí demokracie jako vlády rovnoprávných a svobodných lidí je založené na společenském *respektu a ochraně důstojnosti, svobod a rovnosti všech příslušníků občansky uspořádaného státního celku*. Tento princip byl vyhlášen již v liberálních revolucích proti výlučnosti jedněch a poddanství druhých.

Člověk je tvor společenský, sociální. Jeho lidská, občanská a politická práva se realizují v konkrétním sociálním prostředí, za zcela konkrétních podmínek a ve zcela konkrétních a nepopíratelných sociálních vazbách. Proto má realizace lidských, občanských a politických práv, jejichž společným jmenovatelem je důstojnost, svoboda a rovnost, nepopíratelné a neopomenutelné souvislosti s právy sociálními.¹⁰⁸

Klíčovým přínosem liberální rovnosti je neústupné trvání na tom, že jednotlivci mají být posuzováni podle svých osobních kvalit a zásluh. K porušení tohoto základního principu dochází, jsou-li jednotlivci poškozováni z důvodu svého *postavení, příslušnosti ke skupině* nebo *irelevantního fyzického rysu*.¹⁰⁹ Respektování rovnosti nepopírá přirozenou rozdílnost lidských individuí. Každá lidská bytost je jedinečná a neopakovatelná. Nelze tedy rozhodně tvrdit, že vzhledem k tomu, že jsou si lidé rovni,

¹⁰⁷ Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám, Baranová, H., Zásada rovného zaobchádzania v súčasnom vývoji pracovného práva v Slovenskej republike, Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 41

¹⁰⁸ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 105

¹⁰⁹ „Říci, že jsou mezi skupinami rozdíly, nutně neznamená, že nemají žádné společné zkušenosti ani že nemají nic společného. Je třeba zpochybnit představu, že skutečné rozdíly v příslušnosti, kultuře nebo privilegovanosti znamenají zařazení do protichůdných kategorií. Odlišné skupiny jsou vždycky v některých ohledech podobné a vždy potenciálně sdílejí některé atributy, zkušenosti a cíle.“ In Young, I.M., Justice and the Politics of Difference. Princeton University Press, 1990, s. 171.

jsou také stejní. Každý člověk má jinou genetickou, fyzickou a psychosociální výbavu, která tvoří jeho neopakovatelnou přirozenost.¹¹⁰ ***Lze rovnost vystihnout pomocí známého aforismu – stejným stejně?***¹¹¹ Kdy lze říci, že jedna osoba je natolik „stejná“ jako jiná, že by se s oběma mělo zacházet stejně? Po staletí se otevřeně tvrdilo, že ženy nejsou „stejně“ jako muži, a proto si zaslouží méně práv. Stejná zdánlivá logika sloužila k odpírání práv černochům, otrokům a Židům; a u některých skupin, jako jsou gayové, lesbické ženy, cizinci a starší či postižení lidé, se stále používá. I když jsou dva jednotlivci relevantně stejní, můžou nastat pochybnosti o tom, zda by se s nimi vždy mělo zacházet stejně.¹¹² Ze zásady rovnosti nelze dovodit požadavek např. ***osob se zdravotním postižením***, aby s nimi bylo zacházeno výhodněji než s osobami zdravými. Je-li záměrem zákonodárce ulevit zdravotně postiženým od nevýhod, které plynou ze zdravotního postižení, v zájmu předejití sociálnímu vyloučení. Pak toho lze dosáhnout pouze v rámci zásady ***„garance rovného přístupu k osobám“***, které se nacházejí v nerovné situaci. Nejde tedy již o povinnost nerozlišovat, ale zaměstnavateli se ukládá selektivně vůči určitým ohroženým skupinám osob strpět povinnost na své náklady vytvořit určité podmínky či trpět určitou finanční ztrátu v zájmu překonání nerovností mezi různými skupinami ve společnosti, tj. ve veřejném zájmu.¹¹³

Diskriminace neoddělitelně souvisí s principem rovnosti. Rovnost lze chápat různými způsoby podle toho, jaké základní pojetí zvolíme. Rovnost se dělí na formální a materiální rovnost. ***Rovnost formální - rovnost de iure*** představuje pojetí, jež má svůj základ v právních normách, je právem stanovena a vynucována, nicméně v chování členů nemusí být samozřejmostí. Rovnost formální si klade požadavek, aby ***se stejnými bylo ve stejné situaci zacházeno stejně*** bez ohledu na jednotlivé stránky jednotlivce. ***Rovnost materiální - rovnost de facto*** naopak přihlíží ke skutečnostem jako jsou ***společenské, sociální, etnické či jiné stránky jednotlivce*** a snaží se je zohlednit. Materiální rovnost lze dělit na rovnost výsledků nebo na rovnost příležitostí. ***Rovnost***

¹¹⁰ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 109

¹¹¹ „Zásada rovnaného zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch nevyžaduje dodržiavanie rovnosti v jej sémantickom význame.“ In Pocta Petru Trösterovi k 70. narodeninám, Baranová, H., Zásada rovnaného zaobchádzania v súčasnom vývoji pracovného práva v Slovenskej republike, Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 42

¹¹² I předešlé Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 1 – 2, 65, 89.

¹¹³ Štefko, M., Právo pro podnikání a zaměstnání, odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, 09/2008, Nakladatelství: LexisNexis CZ s.r.o., s 4

výsledků lze vyjádřit jako úsilí o to, aby byli „*všichni stejně v cíli*“. Tato rovnost je zaměřena na spravedlivější rozdělení konečných výhod, přičemž toto rozdělení může být zaměřeno na jednotlivce či určitou skupinu.¹¹⁴ „*Stejné výchozí pozice pro všechny*“ – touto zásadou se rozumí *rovnost příležitostí*. S pomocí metafory se tvrdí, že „*skutečné rovnosti nelze dosáhnout, pokud lidé při závodech startují z různých míst*“. Tento model usiluje o vyrovnání startovních pozic (odstranění všech kritérií nesouvisejících se zaměstnáním) tak, aby závodníci byli již od startu závodu posuzováni podle individuálních zásluh. Z procedurálního hlediska vyžaduje rovnost příležitostí odstranění překážek rozvoje např. žen nebo menšin, ale nezaručuje, že to ve výsledku povede k větší materiální spravedlnosti. Například zrušení ústního přijímacího řízení nebo výběrových kritérií nesouvisející s pracovním místem odstraňuje procedurální překážky a otevírá tak více příležitostí pro získání zaměstnání. Avšak to nedává záruku, že těchto příležitostí bude ve skutečnosti moci využít více žen nebo menšin. Těm, kterým v důsledku předchozí diskriminace chybí potřebná kvalifikace, budou i nadále neschopni kritéria pracovního místa splnit.¹¹⁵

Diskriminační znevýhodnění může být provedeno jen na základě určitých právem stanovených *diskriminačních důvodů*. Diskriminační důvody jsou lidské vlastnosti či charakteristiky, které právní předpisy stanovily a dle kterých zakázaly diskriminovat.¹¹⁶ Mezi diskriminační důvody je zahrnováno zejména *pohlaví, rasa a etnický původ, věk, zdravotní postižení nebo nepříznivý zdravotní stav, sexuální orientace a náboženství, víra nebo skutečnost, že osoba je bez vyznání nebo státní příslušnost*. Jednotlivé diskriminační důvody se mohou překrývat.¹¹⁷ Nebo se mohou

¹¹⁴ Rozložení žen nebo menšin v určité kategorii by mělo odrážet jejich celkový poměr v pracovní síle. K zahájení nápravy nedostatečného zastoupení některé právní řády řeší zavedením do legislativy takových opatření, aby zvýšily zastoupení menšin nebo žen v zaměstnání. K dosažení rovnosti výsledku však nemusí sloužit jen otevřeně zvýhodňující zacházení. Může jí být dosaženo také prostřednictvím motivování, školení a dalších opatření. In *Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství a občanská práva, 2007, s. 12 - 14*

¹¹⁵ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 13 – 14.

¹¹⁶ Jednání nebo zacházení může spočívat v tom, že je používáno kritérium nebo praxe, které vede k diskriminaci. Diskriminace předpokládá určitý právní vztah mezi diskriminujícím a diskriminovaným, které spočívá v rozdílném, méně výhodném zacházení z určitého diskriminačního důvodu v téže nebo srovnatelné situaci, pokud pro toto jednání není ospravedlnitelný důvod. Diskriminací nemůže být jen samotný určitý stav, jako např. chudoba.

¹¹⁷ Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu tak může splývat s diskriminací národnostní někdy též náboženskou či s diskriminací cizinců. Diskriminace z důvodu náboženství může být v případě, kde náboženství hraje významnou roli v politice, obtížně odlišitelná od diskriminace z důvodu politického

jednotlivé diskriminační důvody kumulovat a vznikají případy **mnohočetné diskriminace**. Někteří jednotlivci mohou zažívat diskriminaci z více než jednoho důvodu. Černé ženy jsou tak vystaveny rasismu i sexismu. Takovouto diskriminaci nelze úplně popsat tím, že sečteme dva typy diskriminace. Není ani přesné hovořit obecně o „černých“ ženách: tato kategorie se rozpadá pod tlakem kulturní rozmanitosti. Směrnice EU (konkrétně 2000/43, preambule, odst. 14; Směrnice 2000/78, preambule, odst. 4) existenci kumulované diskriminace uznávají nezvykle přímo: o „**prosazování rovnosti mezi muži a ženami, zejména proto, že ženy jsou často oběťmi několikanásobné diskriminace**“. Mezi směrnicemi však nejsou žádné konkrétní vazby a několikanásobná diskriminace z ostatních důvodů jako zdravotní postižení a sexuální orientace není ošetřena. Stejně problematické je neuznání možnosti střetu mezi jednotlivými důvody. Rovnost pohlaví se totiž může snadno dostat do rozporu s náboženskou nebo etnickou rovností.¹¹⁸

Diskriminační důvod je dán i tehdy, pokud druhého omylem považují za osobu splňující určitý diskriminační důvod. Není relevantní, zda-li diskriminovaná osoba opravdu splňuje daný diskriminační důvod, pro který je diskriminována, anebo zda se jedná o omyl diskriminujícího.¹¹⁹ Diskriminace se můžeme dopustit nejen **aktivním jednáním nebo konáním** – např. určitým rozhodnutím, ale i **opomenutím** udělat nějaký krok – např. nezajištěním bezbariérového přístupu pro vozíčkáře. Pro vznik diskriminačního jednání není rozhodující úmysl diskriminujícího; a také není rozhodující, zda diskriminující jednal úmyslně či nikoli. K diskriminaci dojde i tehdy, když si diskriminující své diskriminační jednání vůbec neuvědomoval. Diskriminující nemusí mít vždy špatný úmysl. Řada lidí totiž druhé diskriminuje proto, že si myslí, že jim ve skutečnosti pomáhá.

přesvědčení či členství v politických stranách. Podobně to může platit o věku a zdravotním stavu či postižení.

¹¹⁸ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 75.

¹¹⁹ Pokud se tedy např. diskriminující omylem při telefonním rozhovoru domnívá, že hovoří s osobou staršího věku a z toho důvodu ji nepřijme do zaměstnání, jedná se o diskriminaci z důvodu věku i tehdy, jestliže ve skutečnosti onomu telefonickému uchazeči bylo teprve 30 let. Diskriminační důvod je tedy vlastností diskriminovaného. Diskriminační důvod se navíc nemusí vztahovat přímo k osobě diskriminovaného, nýbrž i k jiné relevantní osobě. Například je dost pravděpodobné, že mladá bezdětná žena brzy otěhotní, bude mít dítě a půjde na mateřskou dovolenou, a proto zaměstnavatel raději přijme muže.

Diskriminace vychází často z předsudků. Na předsudky se nelze dívat jen jako na něco negativního, některé předsudky umožňují orientaci ve světě. Stereotypy mohou být právě tak pozitivní jako negativní, ale vždy se jedná o určité zjednodušené hodnocení aplikované na nějakou společenskou skupinu či jev. V zájmu boje proti diskriminaci jsou ovšem určitá zkonstruovaná kritéria, která jsou namířené proti určitým skupinám a menšinám, označeny za společensky nežádoucí a jednání podle nich je v určitých situacích zakázáno. Předsudek např. vůči homosexuálům může být spatřován v okolnosti, že homosexuálně orientovaní muži jsou pedofilové. Z tohoto předsudku logicky vyplývá, že ředitel školy, který sleduje zcela legitimní zájem naleznout dobrého učitele, gaye odmítne. Antidiskriminace mu ovšem toto jednání zakazuje a ředitel školy tedy bude muset zkoumat konkrétního uchazeče, zda se hodí pro výkon učitelství (tedy možná i to, zda netrpí určitou sexuální úchylností).¹²⁰

3.1 Pohlaví

3.1.1 Obecně

Zásada občanské rovnosti patří mezi základní principy fungování demokratické a občanské společnosti a je nevyhnutelným předpokladem dosažení rovnosti mezi muži a ženami. Příčinou těchto nerovností je především to, že ženy při integraci do společenských aktivit musejí čelit překážkám spočívajícím *v tradičních rolích, kultuře a sociálním prostředí*. Teorie rovnosti mužů a žen¹²¹ vychází z respektu k odlišnostem mezi muži a ženami a potlačuje jakékoliv snahy tyto odlišnosti ať už biologické, fyziologické či psychosomatické zastírat nebo podceňovat. Podstatou této teorie je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění, které bývá zpravidla u mužů a žen představováno preferencí odlišných životních hodnot. Předpokladem úspěšného naplnění odlišných ambicí je vzájemná vyrovnanost mezi muži a ženami z hlediska jejich moci. Ženy stejně jako muži disponují velkým tvořivým

¹²⁰ I předchozí blíže Kolektiv autorů: Čizinský, P., Hubálek, M., Křístek, A., Potočková, D., Štěpánková, M., Zamboj, L., Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006.

¹²¹ Anglický pojem „equal“, (francouzsky „égalité“), svádí k jeho nesprávnému překladu „stejný“, Avšak právě v jemném rozporu slov „rovnost“, a „stejnost“, spočívá klíč k pochopení spravedlivě vyrovnaného vztahu mezi muži a ženami.

potenciálem a nevyužívání maxima jejich znalostí a schopností představuje velkou ztrátu pro celou společnost.¹²²

Genderový problém vznikl v minulosti zaměstnáváním převážně mužské pracovní síly. Odneepaměti je muž považován za lovce, což v překladu znamená, že role muže je zabezpečit živobytí pro sebe a svou rodinu. Hluboko do dvacátého století byla nejnápadnější charakteristikou ženské práce všudypřítomná zásada, že práce žen byla hůře odměňována než práce mužů, i když šlo o tutéž práci. Bylo to odůvodňováno obnošenými mýty: *přirozená úloha ženy je v domácnosti; závislost na podpoře svého muže*; žena *nemusí živit rodinu*; nebo žena je *méně produktivní* než muž. Stejně jako nízká mzda za stejnou práci byla široce rozšířená i *segregace v zaměstnání*. Až do konce devatenáctého století byly ženy formálně vyloučeny z významných pracovních oblastí jako medicína a právo. Pracující ženy byly od mužů často odděleny také fyzicky – v samostatných místnostech nebo patrech – a možnosti jejich vzdělávání a pracovního postupu byly minimální.¹²³

Formy rodinného života se v posledních letech radikálně změnily. Již dávno neplatí, že muž je živitelem rodiny a žena je tudíž závislá na podpoře svého muže.¹²⁴ Dle mého názoru, navzdory tomu, že se role žen a mužů změnila, odměny žen se stále liší od odměn mužů a navíc je žena stále určitým způsobem omezována péčí o rodinu. Pokud např. v úplně rodině (otec a matka) děti onemocní, předpokládá se, že ten kdo s nimi zůstane doma, bude žena.

K otevření pracovního trhu pro ženy na českém území přispěla i válka – nedobrovolné totální nasazení dívek a pracovních povinností, která se týkala i provdaných bezdětných žen. Bylo to také poprvé v historii, kdy ženy začaly pracovat jako průvodčí nebo řidičky tramvají a i další tradičně mužské povolání zastávaly

¹²² Český helsinský výbor, Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR, Nováková, J.: Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. Praha: 2002, s. 26

¹²³ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 29 - 30.

¹²⁴ Mnoho žen žije samo bez partnera, rozhodne si pořídit dítě bez partnera nebo se následkem rozvodu stane matkou – samozivitelkou (soudy nejčastěji svěřují dítě matce do společné nebo střídavé péče obou rodičů). Rozdíl v příjmech, který se dříve dal odůvodnit tradiční dělbou rolí, a kdy příjem muže byl základem pro užití rodiny, je tedy nyní zcela neospravedlnitelný. *In Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, s. 43; V základní jednotce pomalu zaniká role muže jako jediného živitele, ale ani role zaměstnané ženy už není role té, která si „jen přivydělává“.* *In Wichterich, Ch., Globalizovaná žena. Zprávy o budoucí nerovnosti. Praha: 2000, s. 6*

ženy.¹²⁵ Uspořádání režimů státního socialismu je obvykle největším prostorem pro popis postavení žen a jeho postupných proměn. Jednou z jejich klíčových kategorií je „*emancipace*“. Ta je chápána někdy jako pozitivní proces společenského osamostatňování žen, jindy je míněna spíše ironicky. Hlavním hybatelem této změny byl masový nástup žen do placeného zaměstnání po roce 1948. Ve většině komunistických států střední východní Evropy byly ženy na začátku definovány primárně jako pracující, což byla dramatická revize předválečných představ. Byla to součást širších snah o homogenizaci a vyrovnávání populace, které měly za cíl odstranit všechny sociální rozdíly, včetně genderových, ve snaze vytvořit „*nového socialistického člověka*.“ Z rapidního nárůstu podílu ekonomicky aktivních žen vyplynulo, že se ženy stávaly více ekonomicky i sociálně a psychologicky nezávislými na mužích, v podstatě schopnými samy uživit sebe a svoji rodinu.¹²⁶ Zároveň se také zvyšovala jejich vzdělanostní a kvalifikační úroveň.¹²⁷

Chtěla bych se také krátce zmínit o otázce feminismu, která svým způsobem má také co do činění s problematikou diskriminace na základě pohlaví. *Feminismus* (z lat. femina – žena) je název pro komplex ideologií, sociálních teorií a politických hnutí, jejichž cílem je výzkum a potírání jevů, které lze považovat za projevy a součást utlačování ženského pohlaví.¹²⁸ Zkoumání nerovnosti pohlaví a změny v sociálním postavení žen probíhá i na akademické půdě. Někteří argumentují, že *gender*¹²⁹ neboli *pohlaví* jsou sociálními konstrukty a studiem těchto vztahů uvnitř společnosti se snaží

¹²⁵ Bělecký, M., Zákoník práce o ženách a pro ženy, Nakladatelství: VOX a.s., první vydání, únor 2008, s 18 - 19

¹²⁶ České ženy sice dosáhly své sociální a finanční nezávislosti (sociologové označují tuto skutečnost za pseudoemancipaci ženy), avšak zároveň naplno pocítily problém tzv. dvojí zátěže – současně zvládání pracovních i rodinných povinností. In *Český helsinský výbor, Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR, Nováková, J.: Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. Praha: 2002, s. 34*

¹²⁷ Vodochodský, I., Patriarchát na socialistický způsob, 2007. Dostupný z <http://www.genderonline.cz>

¹²⁸ Feministické hnutí je velice různorodé a štěpí se na mnoho křídel a směrů – od umírněných hnutí prosazujících základní lidská práva pro ženy např. v radikálních muslimských zemích, či dříve v oblastech Západního světa až po nejradičálnější směry feminismu, které jdou až k popírání jakýchkoliv rozdílů v dispozicích pohlaví nebo propagují vyloženě nepřátelský přístup k mužům.

¹²⁹ Termín *gender* pochází z angličtiny (v češtině, bývá někdy používán jako *rod*), používá se k označení kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami. Kultura a společnost působí rozdílně na muže a ženy, což vede k sociálně konstruovaným rozdílům v jejich chování, očekávání či postojích. Tyto rozdíly nejsou univerzální, v různých společnostech a v různých dobách se významně liší. Komplementárním pojmem je termín pohlaví (anglicky – *sex*), který se užívá pro rozdíly biologické. Gender nemusí odpovídat pohlaví jedince. Pokud je gender a pohlaví ve shodě, je jedinec heterosexuální. Pokud ve shodě nejsou, je jedinec transsexuální.

dojít k odpovědi, která by vedla k zrovnoprávnění. Dosavadní zkoumání společnosti je podle představitelk feminizmu vedeno z mužské perspektivy, tedy z pozice pohlaví, jehož příslušníci tvoří polovinu populace, ale zaujímají přitom skoro všechna významná postavení v politice, vědě a kultuře. Teorie genderových rozdílů má jako své hlavní téma, konstatování, že vnitřní psychický život žen je odlišný od vnitřního života mužů. Ženy konstruují podle tohoto pohledu sociální realitu jinak než muži, a to v mnoha oblastech, ať už jde o hodnoty a zájmy, způsob vytváření hodnotových soudů, motivace úspěchu a výkonu, osobitosti atp. Teorie genderové nerovnosti upozorňuje, že postavení mužů a žen ve stejné pozici jako muž, má méně peněz, materiálních zdrojů, moci a příležitosti k seberealizaci. Příčina této nerovnosti není v biologických danostech, ale v uspořádání společnosti.¹³⁰

Svébytnou otázku pro ženy v oblasti zaměstnávání přináší náboženství. Muslimská žena není povinná vydělávat, jelikož islám rozděluje povinnosti mezi muže a ženy. Nicméně islám dovoluje ženě vykonávat zákonná zaměstnání¹³¹, která neodporují její ženskosti nebo nezneužívají její důstojnost a splňuje některé podmínky¹³². Muslimka by neměla hledat zaměstnání pouze kvůli němu samotnému, opomíjet přikázání náboženství a rodinné hodnoty a slepě tak napodobovat Západ. Primární odpovědností ženy v „muslimském světě“ je výchova dětí a řízení domácnosti. Islámský postoj k zaměstnávání je velmi odlišný od ostatních „nemuslimských zemí“, kde v tomto ohledu neexistuje rozdíl mezi mužem a ženou.¹³³

Ženy mají velice důležitou úlohu v *ekonomickém, politickém, sociálním a kulturním životě společnosti*.¹³⁴ Ženy v Evropě dosahují *vyššího vzdělání než muži*, ale

¹³⁰ Jandourek, J., Úvod do sociologie. Praha: Portál, s.r.o., 2003, s. 120 - 123

¹³¹ Právo na nezávislý podnik, obchodovat a jinak pracovat v případě nezbytnosti, nebo tam, kde z toho vzejde kolektivní prospěch, jako je léčba ženských pacientek a ošetřování, porodnictví, výchova a vzdělání mladých žen a jiné sociální služby.

¹³² Práce nesmí konzumovat všechny její čas a energii, takže jí zabráni plnit roli manželky a matky. Její kariéra nesmí být v konfliktu s její přirozeností. Neměla by trávit čas o samotě s cizími muži. Měla by profesi vykonávat s veškerou vážností a vyhnout se nedůstojnému jednání.

¹³³ Dostupné z: <http://www.muslimka.estranky.cz/clanky/prava-zen/zamestnani-muslimske-zeny>

¹³⁴ Prospěch pro společnost spočívá zejména ve využití plného potenciálu žen, které by bez antidiskriminačních a zrovnoprávňujících norem nebylo možné. Větší míra zapojení žen na trhu práce je zejména zdrojem celkového ekonomického růstu (zpráva Evropské komise vycházející z národních zpráv Evropské strategie zaměstnanosti pro období 1999 – 2000). Podle ní se přibližně o jednu pětinu ročního růstu hrubého domácího produktu ve státech EU zasloužil rostoucí podíl žen na pracovním trhu. Ekonomická aktivita žen mimo domov je navíc zdrojem nové zaměstnanosti – pracovní místa se vytvářejí v oblasti „podpůrných služeb“ v domácnostech i například ve společnostech vedených ženami – podnikatelkami. *In Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, s. 42*

podle zprávy zveřejněné Evropskou komisí také mají *ve srovnání s muži nižší mzdy*. V současné době tvoří ženy více než třetinu všech pracujících na světě. Počet ekonomicky činných žen je vysoký ve všech vyspělých zemích a je dlouhodobě příznačný zejména pro země střední a východní Evropy.¹³⁵ Nadále přetrvává tradiční orientace na tzv. ženské a mužské obory.¹³⁶ Také zpráva o společném zaměstnávání naznačuje, že stále existuje v průměru 16 % disproporce v zaměstnanosti mužů a žen v Evropské unii. Na druhou stranu procento zaměstnanosti žen v posledních pěti letech rychle stoupá a vyšší kvalifikace žen způsobuje, že více žen získává pozice na nejvyšších úrovních v řadě členských států EU. Evropské ženy v současné době předčí muže v oblasti vyššího vzdělání a graduují ve vyšších počtech než muži. Podle zprávy jsou největší rozdíly v odměňování zaznamenávány ve Velké Británii, Irsku a Rakousku, nejmenší jsou v Portugalsku a Itálii.¹³⁷

Trh práce v České republice je také charakteristický vysokou zaměstnaností žen.¹³⁸ Postavení žen na trhu práce však stále vykazuje zřetelné nerovnosti. Přetrvávající diskriminace žen spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, v nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře a skryté diskriminaci osob pečujících o děti.¹³⁹ V neposlední řadě i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními. Ve společnosti stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí. Nepříznivé

¹³⁵ Bělina, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s.

¹³⁶ Budoucí rozdělení pracovního trhu se projevuje již při výběru studijních oborů, který ovlivňuje jak rodina, učitelé. Na školách a později v i zaměstnání převažují dívky v oborech společenskovedních a humanitních, zatímco chlapci více inklinují k technickým oborům.

¹³⁷ Fischlová, D. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. VÚPSV, 2002, s. 13.

¹³⁸ ČR patří k zemím s vysokým počtem ekonomicky činných žen. Do začátku devadesátých let připadalo na 100 zaměstnanců 46 žen. V posledních letech došlo k mírnému poklesu, kdy na 100 zaměstnanců připadají cca 44 ženy. *Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007.*

¹³⁹ V praxi se ženy setkávají s diskriminací v oblasti při přijímání do zaměstnání, při pohovorech o zaměstnání. Zaměstnavatelé, kteří hledají skutečně perspektivní zaměstnance, bývá žena přijata jen tehdy, pokud zaměstnavatel nemá vhodného mužského kandidáta. V přijímacích pohovorech žena jako uchazečka musí mnohdy čelit dotazům, jaké jsou její plány ohledně založení rodiny, zda jsou vdané či se hodlají v blízké době provdat, mají-li děti a jak jsou staré. Tyto dotazy už samy o sobě, vzhledem k tomu, že s prací nesouvisí, diskriminační. Diskriminační jednání se může vyskytnout i při vysílání na různá pracovní školení či semináře. Ženy mohou být opomíjeny záměrně anebo s např. s odůvodněním: „*at nemusí trávit tolik času mimo domov, když má rodinu.*“ Skutečnost, že to může zaměstnavatel minit dobře nic nemění na skutečnosti, že toto jednání je diskriminační.

sociální dopady vyvolané výkonem péče o rodinu a děti¹⁴⁰ tedy zasahují především právě ženy, které musejí současně zvládat rodinné i pracovní povinnosti.¹⁴¹ Skutečnou rovnost příležitostí obou pohlaví lze uskutečnit pouze tehdy, pokud existují reálné záruky, že žádné z pohlaví nebude při výkonu péče o děti a rodinu diskriminováno. Velký význam má proto propojení role zaměstnankyně s rolí matky.¹⁴²

Jak bylo již dříve zmíněno (v jiné kapitole) ženy bývají nejčastěji terčem *sexuálního obtěžování*. Ženy, které se staly obětí sexuálního obtěžování, často projevují pocit studu a obviňování sama sebe za vzniklou situaci. To je rovněž podporováno veřejným míněním, které ženě přisuzuje alespoň částečnou vinu za provokativní a vyzývavé chování. Sexuální obtěžování se rovněž v řadě případů vyskytuje v souvislosti s dalšími formami diskriminace, např. z *důvodu věku*, kdy jsou diskriminovány zejména starší ženy v předdůchodovém věku, dále potom z *rasových důvodů* či z důvodů rodinné situace, což diskriminuje ženy s malými dětmi, zejména samoživitelky, které jsou ve znevýhodněné situaci existenční závislosti na placeném zaměstnání. Toto slovo je často vnímáno jako kontroverzní téma. Někteří se mohou domnívat, že pojem obtěžování je nadnesený problém. Češi jsou považováni za tolerantnější k určitému typu chování, které by jinde (např. v Americe) bylo vnímáno jako sexuální obtěžování. Mnozí se shodují na tom, že sexuální obtěžování je choulostivé téma, které pro svou skrytost a anonymitu je jevem vysoce intimním.¹⁴³

¹⁴⁰ V České republice vykonávají povinnosti spojené s běžným chodem domácnosti, jako je obstarávání nákupů, každodenního úklidu, vaření, či péče o děti, ve více než 55 % případů pouze nebo převážně ženy. Situace, kdy je pouze či převážně vykonává muž, nedosahují 5 %. *In Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, s. 24*

¹⁴¹ Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozici je obecně rozšířený nesprávný názor o jejich nekompetentnosti k zastávání řídicí pozice. Vedoucí pozice s sebou nese mnohdy vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, které musí současně se zaměstnáním stíhat péči o domácnost, častěji nabízenou pozici odmítají. Naopak ženy, které mají děti odrostlé a mohly by se plně věnovat své kariéře jsou oproti svým mužským kolegům opět znevýhodněny. Jejich předešlá péče o děti zpomalila profesní růst, důsledkem je nižší kvalifikace či předpoklady pro vykonávání dané pozice.

¹⁴² Analýzy ukazují, že nízký rozdíl v odměňování mezi muži a ženami a aktivní státní politika sladění rodinného a profesního života (motivace mužů k nástupu na rodičovskou dovolenou, zajištění kolektivního či podpora individuálního hlídání dětí) mohou mít pozitivní demografické dopady. Není náhodou, že státy s nejrozvinutější politikou rovnosti a podporou sladění rodinného a profesního života pro muže i ženy, např. Švédsko či Francie, vykazují v rámci EU jedny z nejvyšších hodnot porodnosti. *In Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, s. 43*

¹⁴³ Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z., Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Oddělení Gender & sociologie: Sociologický ústav ČR, 2005.

Ženy patří ke skupinám na trhu práce, které se po návratu z mateřské či rodičovské dovolené¹⁴⁴ potýkají často s problémem, že je dosavadní zaměstnavatel odmítá znovu zaměstnat, i přestože na to mají zákonný nárok. Je to způsobeno nedostatečným rozšířením flexibilních forem práce a „oblíbenými“ genderovými stereotypy. Flexibilní pracovní uspořádání¹⁴⁵ jsou v ČR využívána mnohem méně než v tzv. starých zemích EU.¹⁴⁶ Důležitou otázkou je *oblast podpory profesního uplatnění žen*.¹⁴⁷ *Směrnice Rady ES č. 96/34/EEC*, podporuje *sladění pracovního a rodinného života*. Muži jsou podporováni k převzetí stejného dílu rodičovských povinností jako ženy. Bylo zjištěno, že podpora alternativních modelů péče o dítě je i pro zaměstnavatele výhodná. Dopomůže-li zaměstnavatel tyto modely realizovat, budou zaměstnanci více loajálnější a obě strany budou těžit z výhod, které tyto modely nabízí. Ženy budou moci energii ušetřenou na práci v rodině věnovat vlastní realizaci ve vlastní profesi, muži pečující o děti zase naopak získají nový pohled na svět i v řešení pracovních záležitostí.

Úspěchem pro potlačování diskriminace na základě pohlaví může být rostoucí uvědomování si potřeby a ochoty napomáhat dosažení genderové rovnosti. Některé země zřizují soustavy institucí k provádění politiky genderové rovnosti. Dalším důležitým úspěchem je efektivní rozvoj žen. V Evropě stoupá úroveň vzdělanosti žen, ženy se více než kdy předtím zapojují do formálního trhu práce a přebírají aktivnější

¹⁴⁴ Relativně dlouhá doba přerušení kariéry z důvodů péče o malé dítě a pak návrat do zaměstnání, s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky, jsou specifikem chování matek v ČR a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí. Přitom mohou tyto okolnosti v důsledku déle trvajících přerušení kontaktu se zaměstnavatelem a ztráty lidského kapitálu přispívat k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i k jejich nižšímu platovému ohodnocení a celkově horší pozici na trhu práce ve srovnání s muži a bezdětnými ženami v době po rodičovské dovolené, i později v průběhu pracovní kariéry. *In Sirovátka, T., Hora, O., Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, 2008, s. 85*

¹⁴⁵ Koncentrují se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek, pohyblivá pracovní doba. Ženy identifikují jako hlavní problém při návratu z rodičovské dovolené na prvním místě nemožnost nastoupit na zkrácenou/flexibilní pracovní dobu, na dalším místě nedostatečnost služeb jeslí, mateřský škol. Zaměstnávání žen po mateřské komplikuje stále nízký podíl částečných úvazků v ČR.

¹⁴⁶ Dostupný z <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download/files/zprava-lp-2008.pdf>

¹⁴⁷ Mezi metody sladění a rodinného života patří metody: supervize (účinná zejména v situaci, kdy se rodič, většinou matka vrací po rodičovské dovolené), mentoring (umožňuje především ženám, ale i jiným osobám, předávání si zkušeností a znalostí a přispívá k podpoře profesního rozvoje žen i vzájemné ženské solidarity). Vzhledem k přetrvávající přímé i nepřímé diskriminaci na základě pohlaví jsou supervize či mentoring mezi ženami vhodné též proto, že umožňují sdílet zkušenosti, překonávat společné překážky a řešit další problémy. Mezi možnosti podpory patří i networking a specificky zaměřené vzdělávání. Např. specificky zaměřené vzdělávání je možno využít v situacích, kdy na nejnižší zaměstnanecké úrovni převládají ženy, ale na vyšších pozicích jich ubývá a ve vrcholném managementu nejsou zastoupeny vůbec. V takových případech se nabízejí manažerské kurzy, které budou vycházet z potřeb a možností žen. Dostupné i dále z <http://management.gendernora.cz>

úlohu. Metodou prosazování rovnosti pohlaví je tzv. *Gender mainstreaming*¹⁴⁸, která je založena na tom, že v rozhodovacím procesu se jako nedílná součást rozhodování vždy hodnotí a berou v úvahu kromě jiných kritérií též pozitivní a negativní dopady daného rozhodnutí na muže a na ženy.¹⁴⁹

3.1.2 Judikatura

Argument stejnosti mužů a žen a z ní pramenícího požadavku rovnosti má určité hranice. Na limit antidiskriminačního práva založeného na principu rovnosti upozorňuje Sandra Fredman.¹⁵⁰ Pro rovnostní argumentaci je třeba mít srovnání. Ne vždy je ale možno najít ekvivalent u mužů, zejména s ohledem na reprodukční odlišnosti žen. Naproti tomu v některých situacích je ovšem důležité poukázat na rozdílnost. Zdůrazňujeme-li biologické vlastnosti žen a nutnost je v některých obdobích chránit. Uznáváme-li pak tyto rozdíly s tradiční rolí žen, existuje riziko, že rozdíly budou normativně upevňovány.¹⁵¹

Když budeme posuzovat judikaturu týkající se zákazu diskriminaci na základě pohlaví a vývoj judikátů, nejprve se vyskytují případy diskriminace ohledně stejné odměny či přístupu k určitým druhů povolání, kde se činily především rozdíly na základě biologických vlastností mužů a žen. Postupem času se judikatura rozrůstá o případy odlišné a rozmanitější než je např. jen otázka odměny.

Přetrvávající rozdíly v odměňování mužů a žen považují v současné moderní společnosti za nepřijatelné. *Zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty* byla široce dotvářena judikaturou ESD. Jeden z prvních zásadních rozsudků ESD v oblasti diskriminace se týkal právě zásady rovného odměňování – soudní věc *Defrenne* proti Sabene.¹⁵² ESD shrnul, že čl. 119 (141) SES zavádí princip rovného odměňování, tedy že ženy a muži mají obdržet stejný plat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. ESD podotkl, že rozsah tohoto ustanovení dopadá nejen na

¹⁴⁸ Tato nová koncepce se v mezinárodních textech poprvé objevila na 3.světové konferenci o ženách, konané pod záštitou OSN (Nairobi, 1985). Na 4.světové konferenci o ženách OSN (Peking, 1995) byla tato strategie gender mainstreamingu výslovně schválena v Akční platformě přijaté na závěr uvedené konference. Např. i Nordická rada ministrů v Programu spolupráce severovýchodních zemí o genderové rovnosti začlenila, hledisko genderové rovnosti do všech oblastí politik a na všech úrovních.

¹⁴⁹ Gender mainstreaming. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 23 - 26

¹⁵⁰ Fredman, S., Women and the Law. Oxford: Clarendon Press, 1997, 183 - 193

¹⁵¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 240

¹⁵² C- 43/75 Gabrielle Defrenne vs. Belge de Navigation Aérienne Sabena

veřejnoprávní sféru, nýbrž v souladu s ní musejí být uzavírány i jednotlivé kolektivní smlouvy a individuální pracovní hodnoty. Dále uvedl, že přijetí článku 119 sleduje dvojí účel. Jednak ve smyslu ekonomickém má zajistit, aby státy, které implementovaly zásadu rovné odměny, netrpěly znevýhodněním v hospodářské soutěži oproti těm podnikům, které ještě neodstranily mzdovou diferenciaci. A jednak ve smyslu sociálním má napomoci sociálnímu pokroku a zlepšování životních a pracovních podmínek. Zásada rovného odměňování byla konstatována jako jeden z úkolů Evropského společenství.

Otázka rozsahu práva na rovnou odměnu garantovaného článkem 141 SES se stala předmětem přibližně 200 rozsudků ESD, které jej interpretovaly a dotvářely. V naprosté většině se jednalo o odpovědi na předběžné otázky soudů členských států.¹⁵³

Pro zajišťování plnění úkolů u zaměstnavatele existují i nové formy. V případě *Lawrence* (C-320/00, Lawrence, Slg. 2002, str. I-07325) se jednalo o zadání činností externí firmě (tzv. *outsourcing*), které přímo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Věc se týkala zajišťování stravovacích a úklidových služeb ve školách a vzdělávacích zařízeních. Zaměstnavatel, North Yorkshire County Council, je neprve zajišťoval svými zaměstnanci, ty pak propustil a zajištění služeb zadal externím společností. Bývalé zaměstnankyně Councilu tak nyní vykonávaly stejnou práci jako předtím, nicméně pro jiného zaměstnavatele za nižší odměnu. Přestože bylo zjevné, že Council tímto postupem snížil své nepřímé mzdové náklady a tento postup obcházel ustanovení o rovné odměně, Soudní dvůr jej nicméně nezahrnul do působnosti čl. 141 Smlouvy.

Při posuzování zachování principu rovného odměňování práce se musí zhodnotit všechny jednotlivé aspekty mající vliv při oceňování. Musí být zabráněno jakékoli diskriminaci, a to ve všech podmínkách hodnocení práce.¹⁵⁴ Oceňování vykonané práce nesmí vycházet z různých kritérií aplikovaných podle toho, zda se jedná o muže či ženu. Na druhou stranu, pokud např. vykonávaná práce objektivně vyžaduje velkou fyzickou sílu, nejedná se o kritérium zakládající diskriminaci. Nejedná se tedy bez dalšího o diskriminující systém odměňování, pokud jedním z kritérií je prvek charakteristický pro

¹⁵³ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, s. 33

¹⁵⁴ C – 381/99 Susanna Brunnhofer proti Bank der ,österreichischen Postsparkasse AG

jedno pohlaví.¹⁵⁵ Naproti tomu porušením zásady rovného odměňování není poskytování jednorázové částky ženy, která odchází na mateřskou dovolenou, pokud tento příspěvek je určen k tomu, aby vyvážil profesní nevýhody v důsledku absence v zaměstnání při čerpání mateřské dovolené.¹⁵⁶ Rozsudek týkající se diskriminace pohlaví v němž bylo rozhodnuto, že i když požadavek práce na plný úvazek vylučuje více žen než mužů, v tomto případě žena „byla schopna“ podmínku splnit, protože vydělávala dost na to, aby si mohla dovolit placenou péči a děti. To, že zaměstnavatel odmítl povolit reorganizaci relativně vysokého místa do více úvazků, tak bylo shledáno jako nediskriminační. Kromě problematických předpokladů v tom smyslu, že pro ženu není žádný rozdíl v tom, platí-li za péči o děti, nebo tráví čas se svými dětmi sama, je výsledkem tohoto postupu zachování neporušené diskriminační struktury (*Clymo v. Wandsworth* [1989] IRLR 241, EAT.)¹⁵⁷

Základním předpokladem provádění zásady rovného odměňování jsou závazná, jednoznačná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla v odměňování. Zaměstnavatelé v soukromém sektoru nemají povinnost takováto pravidla vypracovat, natož zveřejnit. Zaměstnavatelé mohou smluvit mzdu individuálně s každým zaměstnancem zvlášť. V důsledku čehož zaměstnanci a zaměstnankyně nemají možnost zjistit, jaká pravidla zaměstnavatel pro odměňování používá. Navzdory smluvní autonomii a možnosti individuálního smlouení výše odměny brání ale právě zásada rovného odměňování tomu, aby zaměstnavatel odměňoval zcela podle libovůle.¹⁵⁸

Jaká jsou povolání pro muže a ženy? Typickým a z hlediska kvalifikace bezproblémovým příkladem porušení nároku, aby pohlaví bylo podstatným a rozhodujícím požadavkem povolání, jsou inzeráty o přijímání mužů na místa manažerů a děvčat jako au-pair. Kdy je skutečně legitimní jedno pohlaví z výkonu povolání vyloučit? Velmi zajímavé rozhodnutí ESD v otázce diskriminace na základě pohlaví jsou rozsudky *Sirdar*¹⁵⁹ a *Kreil*¹⁶⁰, týkající se žen v *přístupu k zaměstnání*. Oba rozsudky zdůraznily nutnost uplatnění principu proporcionality při posuzování výjimek.

¹⁵⁵ C – 237/85 Gisela Rummler proti Dato – Druck GmbH incorporated under german law

¹⁵⁶ C – 218/98 O.D. Abdoulaye

¹⁵⁷ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 11

¹⁵⁸ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, s. 112

¹⁵⁹ C – 273/97 A. M. Sirdar a The Army Board secretary of State for Defence

¹⁶⁰ C – 285/98 Tanja Kreil a Spolková republika Německo

Jakýkoli zásah do rovného zacházení na základě pohlaví musí být pouze v přiměřeném a nezbytném rozsahu k dosažení sledovaného cíle. V prvním z nich byla zrušena nabídka obsazení paní Sirdar jako kuchařky bojové jednotky královského loďstva z důvodu jejího pohlaví. Na základě předložených argumentů ESD vyvodil, že oddíl královského loďstva zastává v bojích úlohu hlavní úderné síly a stojí v první bojové linii. Všichni členové oddílu bez výjimky, tedy i kuchař musejí být plně nasazeni. ESD připustil možnost, aby se bojové jednotky se speciálními bojovými podmínkami při zohlednění principu přiměřenosti skládaly výhradně z mužů. V soudním sporu v případě paní Kreil se jednalo o vyloučení ženy z přístupu k zaměstnání v armádě. Důvodem byl zákonný zákaz služby žen se zbraní, přípustná byla jen služba žen v záchranné službě a v armádní kapele. ESD podotkl, že takový zákaz svým rozsahem pokrývá převážnou většinu vojenských profesí a nemůže být tedy považován za výjimečný. Výjimky ze zásady rovného zacházení se naopak musejí dotýkat některých zvláštních a výjimečných činností. Plné vyloučení žen v tomto případě je nepřipustné.

Obdobné případy jako v uvedených rozsudcích (Sirdar a Kreil) nalezneme též v judikatuře Nejvyššího soudu USA. Ve věci *Dothard v. Rawlinson* (433 U.S. 321 (1977)) stanovily předpisy mužské věznice se zvýšenou ostrahou v Alabamě, že ženy nesmějí být zaměstnávány na pozicích dozorců, kde přicházejí do přímého kontaktu s vězni. Nejvyšší soud přijal argumentaci zaměstnavatele, že kvůli prostředí v této věznici, které se podobá džungli, ve které panuje násilí a pachatelé sexuálních trestných činů nejsou odděleni od zbytku vězňů, je legitimní vyloučit ženy z pozice dozorců. A nebo britský případ *Page v. Freight Hire* ([1981] I. C. R. 299 (EAT)), ve kterém zaměstnavatel neumožňoval ženám, řidičkám tahačů, vozit náklad obsahující dimethylformamid, který byl podle upozornění nebezpečný pro ženy v reprodukčním věku. Employment Appeal Tribunal uznal, že ochrana zdraví je legitimním cílem a rozdílné zacházení nekvalifikoval jako diskriminaci.¹⁶¹ Soudy mnohdy volí jednodušší variantu vyloučení žen, než aby se zabývaly tím, jestli by minimální standardy pro obě pohlaví nebyly vhodnějším řešením.¹⁶²

¹⁶¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 234 - 235

¹⁶² Fredman, S., *Women and the Law*. Oxford: Clarendon Press, 1997, s. 306 a násl.

Ženy zůstávají primárně odpovědnými za péči o děti. Tradiční představy o roli žen spočívají v organizaci rodinného života a s tím souvisejí i následující judikáty. *Nepřímá diskriminace žen* v odměňování u tzv. *jobsharingu* byla řešena ve věci paní *Hill a paní Stapleton*¹⁶³. Paní Hill a paní Stapleton po dobu dvou let společně pracovaly pro irskou státní správu a každá z nich pracovala polovinu času osoby na plný pracovní úvazek a dělily se o jedno místo. Jakmile se však rozhodly změnit si částečný pracovní úvazek na plný, pro účely výpočtu platového pracovního stupně jim v souladu s interní instrukcí ministerstva bylo započítáno o polovinu méně času, než by tomu bylo u zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Tím se dostaly do horší pozice, než kdyby dále pracovaly na poloviční úvazek, a zároveň do horší pozice než ostatní pracovníci na plný úvazek se stejným množstvím odpracovaných let. Namítána byla diskriminace žen, jelikož mezi pracovníky, kteří se dělí o místo, výrazně převažovaly ženy. Ve svém rozhodnutí ESD předně velice široce vyložil pojem odměny, kam zařadil i platový postup. Zároveň konstatoval, že zdánlivě neutrální kritérium jobsharingu znevýhodňuje výrazně více ženy, a je tudíž nepřímou diskriminací. Případ *Lommers* (Věc C-476/99 *Lommers v. Ministr van Landbouw*, [2002] ECR I-2891) ve kterém holandské Ministerstvo zemědělství vyhradilo závodní hlídání dětí ženám, a pouze ve výjimečných případech umožňovalo hlídat děti mužským zaměstnancům. Soud měl posoudit zda bylo opatření v souladu s komunitárním právem. Generální advokát Alber ve svém stanovisku konstatuje, že tam, kde je možné stanovit kritérium nezávislé na pohlaví, by tak mělo být učiněno (gender-neutral measures). Ministerstvo sledovalo legitimní cíl zvýšení mizivého zastoupení žen ve vyšších pozicích a vybralo přiměřený prostředek pro jeho dosažení – vzhledem k tomu, že nedisponovalo dostatečnými prostředky, nemohlo zpřístupnit závodní péči o všechny děti. Na tomto případě je vidět riziko, kde opatření zohledňující tradiční dělbu rolí mohla tuto dělbu utužovat. V daném případě totiž na základě rozdílných povinností žen mimo profesní život došlo k jejich zvýhodnění a k znevýhodnění mužů. Pokud by obdobnou politiku zvolili všichni zaměstnanci, znamenalo by to, že pouze pro ženy by pro své děti měly místo v jeslích.¹⁶⁴

¹⁶³ C – 243/95 Kathleen Hill and Ann Stapleton vs. The Revenue Commissioners and the Department of Finance

¹⁶⁴ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 237 - 239

Případ týkající se ochrany proti diskriminaci na základě pohlaví (směrnice 76/207/EHS) je rozsudek ESD ve věci C-506/06 *Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Bernard Flöckner OHG*. Zaměstnavatel dal zaměstnankyni, paní Mayr, *výpověď v době, kdy podstupovala proceduru in vitro oplodnění* (k výpovědi došlo po oplodnění vajíček spermii, nicméně před jejich přenesením do dělohy). Paní Mayr zaměstnavatele žalovala pro porušení rakouských předpisů chránících těhotné ženy před propuštěním. Oberster Gerichtshof, rozhodující k dovolání, se na ESD obrátil s otázkou, zda podle směrnice 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, je žena těhotnou i před tím, než jsou oplodněná vajíčka přenesena do její dělohy. Soudní dvůr rozhodl, že z důvodu dodržení zásady právní jistoty nelze ochranu proti propuštění stanovenou směrnicí rozšířit na zaměstnankyni, pokud v den, kdy dostala výpověď, její vajíčka oplodněná in vitro nebyla přenesena do její dělohy. Pokud by se totiž taková možnost připustila, mohlo by dojít k poskytnutí ochrany i v případech, kdy by se přenesení z jakéhokoli důvodu odložilo o několik let, či dokonce by se od něj upustilo nadobro. Nicméně zaměstnankyně, která podstoupí oplodnění in vitro, se může dovolávat ochrany proti diskriminaci na základě pohlaví, kterou přiznává směrnice 76/207/EHS. Propuštění zaměstnankyně především z důvodu skutečnosti, že podstoupila odběr folikulární tekutiny a přenesení takto získaných vajíček do své dělohy, tak představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.¹⁶⁵

3.2 Rasa a etnický původ

3.2.1 Obecně

Označení menšina je relativní, protože ve skutečnosti je každý člověk současně příslušníkem mnoha menšin i většin. Je však pravda, že být příslušníkem menšiny často pro člověka má závažné negativní důsledky. Proto se někdy za menšiny považují jen ty *skupiny, jejichž členem se člověk nestává dobrovolně* a příslušnost k nim člověka handicapuje, ztěžuje jeho přístup k moci a dalším zdrojům. Mnohdy totiž vztah většinové populace k menšině dostane podobu diskriminace. Tak označujeme postoje a způsoby chování, jimiž jsou jedinci nebo skupiny znevýhodňováni nebo ponižováni na

¹⁶⁵ I předchozí Planičková, Z., Deňová, R., Krutina, M., Muka, O., Špaček, J., Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce, Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov: ICOS, 2008

základě nějakého *charakteristického znaku*. Co znamená pojem *rasa a etnikum*? *Rasa* je skupina lidí, která má některé stejné dědičné rysy, například barvu kůže, strukturu vlasů, obličejové rysy, vzrůst postavy, tvar lebky. Naproti tomu *etnikum* je skupina jedinců, kteří se od jiných skupin odlišují svou etnicitou nebo-li souhrnem faktorů kulturních, rasových, teritoriálních a jazykových, dále pak svou historií, sebepojetím, vědomím společného původu. Liší se také tím, že jsou jako etnicky odlišní vnímáni druhými. Od rasy se etnikum liší tím, že jeho příslušníci nemají takové fyzické znaky, kterými by se výrazně lišili od příslušníků většiny. Znaky, které příslušníci nějakého etnika považují pro sebe za charakteristické, se někdy nazývá etnické vědomí.¹⁶⁶

Protože pracovní trh je v moderní společnosti zdrojem materiálního zabezpečení domácností a současně i určujícím faktorem sociálního postavení jednotlivců, je postavení etnických menšin ve světě práce klíčovým předpokladem jejich sociálního začlenění. Skutečnost, že specifické míry nezaměstnanosti etnických menšin bývají dvojnásobně až čtyřnásobně vyšší v porovnání s majoritní populací, bývá považována za důvod k vyslovení laické a nesprávné hypotézy o vztahu mezi marginalizací na trhu práce a chudobou na jedné straně a etnickou příslušností na straně druhé. Příčiny marginalizace menšin na trhu práce může být například *lidský kapitál*, (který představuje především kvalifikaci, pracovní zkušenosti, schopnost orientace, adaptace a prosazení na trhu práce) dále to může být *sociální kapitál* (především sítě sociálních vztahů, jež jim poskytují všestrannou podporu, včetně přístupu k institucím, jež rozhodujícím způsobem ovlivňují životní šance) a *kulturní kapitál* (v případě menšin jde zejména o zvládnutí jazyka, pravidel společenské komunikace a pracovních návyků). Důsledky nízké úrovně lidského a sociálního kapitálu či nedostatečné úrovně akulturace jsou umocněny i sociální izolací menšin. Tyto mnohostranné příčiny jsou často přehlíženy a to směřuje k identifikaci „kulturních rysů“ etnických menšin. Dovozené faktory bývají označovány jako „špatná morálka“, „psychologie ne-práce“ atp. Proto jsou také etnické menšiny na trhu práce obvykle i objektem „*kolektivní diskriminace*“ ze strany majority.¹⁶⁷

¹⁶⁶ Jandourek, J., Úvod do sociologie. Praha: Portál, s.r.o., 2003, s. 100 – 101

¹⁶⁷ Navrátil, P., Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky. Sirovátka, T.: Zaměstnanost a materiální podmínky života Romů. Praha: Portál, s.r.o., 2003, s. 155 - 158

S problematikou *diskriminace na základě rasy a etnického původu a také s diskriminací na základě státní příslušnosti* dozajista svým způsobem souvisí otázka *migrace*. Za současnými masivními migračními proudy stojí často polarizace světa na bohatý a rozvíjející se. Stojí tu proti sobě zejména politické svobody a stabilita, prosperující ekonomiky, vysoký životní standard a často právě opačná charakterizace doplněná a promísená specifickými aspekty demografickými, ekologickými i psychologickými.¹⁶⁸ To, kdo migračně sytí daný stát, je úzce svázáno především s tím, jak početné etnikum již v zemi pobývá, koloniální minulostí, geografickou polohou, ale též s konkrétními projevy migrační politiky a praxe.¹⁶⁹ Kupř. v Německu žije na 2,4 milionů Turků.¹⁷⁰ Turci se po roce 1990 stali menšinou, jejíž trvalá přítomnost je sice dnes faktem, ale která přes dlouhý pobyt ve Spolkové republice vykazuje hlubší rozdílnost od většinové společnosti, než jaká je patrná u bývalých občanů NDR. Němečtí Turci jsou vesměs méně vzdělaní a nezaměstnanost v tureckých komunitách je většinou o několik procent vyšší, než je státní průměr. Nadprůměrná část Turků také žije ze sociální podpory. Kupř. turecké matky jsou výdělečně činné méně často než

¹⁶⁸ Podle odhadů z poloviny devadesátých let žilo mimo svoji mateřskou vlast, tedy zemi, kde se narodili nebo jejíž občanství nesou, přibližně 125 milionů lidí. Složení mezinárodních migrantů je velmi pestré: jedná se o ekonomické migranty a uprchlíky, kteří migrují z široce definovaných politických důvodů. Většinu mezinárodních migrantů tedy tvoří pracovní migranti, případně jejich rodinní příslušníci, kteří přemístěním usilují především o zlepšení své socioekonomické situace, o vyšší životní standard. **Dostupné z** http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=320

¹⁶⁹ Kupř. Afrika je důležitým migračním zdrojem pro Francii a Portugalsko a v menší míře pro Itálii a Belgii. Amerika je důležitá pro Portugalsko a Španělsko a také Řecko a Itálii. Asie je hlavním dodavatelem pro Velkou Británii, Řecko a Itálii. Německo získává migranty jak z ostatních západních demokracií, tak odjinud – například dvě třetiny ze všech imigrantů ze střední a východní Evropy směřujících do západní Evropy zakotví v Německu, naopak například Afrika je zastoupena minimálně. Uvedené počty jednotlivých minoritních etnik usazených v západní Evropě jsou k roku 1998. Nejpočetnější skupinu tvoří občané bývalé Jugoslávie, dosahující počtu 3,3 milionu. Dále následují Marokánci (1,2 milionu) a Alžířané (0,7 milionu). Často se daná cílová země stává významnou koncentrací pro určitou etnickou skupinu. Například Německo má na svém území 74,1 % všech Turků pobývajících v západní Evropě a 60,2 % všech občanů bývalé Jugoslávie. Francie 92,6 % Alžířanů a 71,3 % Tunisánů, Velká Británie 59,3 % Indů, 53,4 % Iráčanů a 45,0 % Pákistánců. K méně koncentrovaným, více roztroušeným etnickým skupinám imigrantů naopak patří Číňané, Filipínci a Iránci. **Dostupné z** http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=320

¹⁷⁰ Imigranty byli němečtí Turci před třiceti lety. V roce 1961 začalo smlouvou s Tureckem oficiální najímání levných pracovních sil z Turecka pro průmysl. Tzv. druhá generace byly děti prvních gastarbeiterů, které se v Německu narodily nebo se za rodiče přistěhovaly. Dnes dorůstá generace třetí, která se jen stěží dá označit za přistěhovalou. Německu dlouho trvalo samotné uznání faktu, že je imigrační zemí, a o integraci se začalo starat s velkým zpožděním. Teprve šok z nuceného dočasného přijetí skoro půl milionu uprchlíků z Balkánu, problémy se zapojením bývalého NDR do západního ekonomického systému a probíhající reformy sociálního státu vynesly problémy německé společnosti do popředí.

muži, mnohé mají jen omezený styk s německou společností, některé jsou „dováženy“ těsně před svatbou z Turecka a žijí úplně v závislosti na mužích.¹⁷¹

V našem prostředí jsou rasovou diskriminací nejmarkantněji postihováni Romové, kteří jsou obecně zřejmě nejdiskriminovanější menšinou u nás. O tom vypovídá i jejich specifická míra nezaměstnanosti (asi 43 %)¹⁷² zvláště dlouhodobá a opakovaná. Tato menšina také bývá postižena požadavkem, aby uchazeč o práci předložil čistý trestní rejstřík i u těch zaměstnání, kde to není relevantní, např. u různých pomocných prací ve stavebnictví, úklidových pracích.¹⁷³ Nízké vzdělání¹⁷⁴ a omezený přístup na trh práce otvírají spirálu sociálního vyloučení. V tomto okruhu se řetězí a posilují další nepříznivé faktory, jako jsou: *chudoba, dluhy* a závislost na systému *sociálních dávek*.¹⁷⁵ Romové jsou často zaměstnáváni bez náležitých pracovních smluv

¹⁷¹ Dostupné z <http://www.revuepolitika.cz/clanky/554/gastarbeitri-pristehovalci-muslimove>

¹⁷² Je třeba poznamenat, že údaje o míře nezaměstnanosti příslušníků romské komunity je velmi obtížné uvádět s přesností. Důvody zkrácených odhadů jsou různé. Za prvé, spolehlivé údaje o počtu Romů nejsou známy. Dále statistiky úřadů práce nezachycují etnicky senzitivní data, a tudíž jde ve většině případů spíše o odborné odhady míry nezaměstnanosti než o statisticky přesné údaje. *In Šimíková, I, Vašečka I., a kol., Mechanismy sociálního vyčleňování romských komunit na lokální úrovni a nástroje integrace. Bartáková, H.: Příslušníci romských komunit na trhu práce v perspektivě marginalizace a sociální exkluze. Vydalo: Barrister & Principal, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2004, s. 31*

¹⁷³ Ze zjištění nevládních organizací vyplývá, že v praxi jsou v přístupu k zaměstnání často znevýhodňovány osoby, které nemají čistý trestní rejstřík. Takovýto přístup velmi ztěžuje osobám vracejícím se z výkonu trestu odnětí svobody najít si práci a vrátit se zpět do normálního života, a případně splácet náklady na výkon trestu.

Dostupné z <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download/files/zprava-lp-2008.pdf>

¹⁷⁴ Vrátime-li se k postavení Romů na trhu práce v bývalém režimu, je patrné, že nebyly vytvářeny prakticky žádné tlaky na zvyšování jejich kvalifikace a rozšiřování vzdělání. Naopak, nad jejich téměř pravidelným zařazováním do zvláštní škol, a tak i zřetelným vymezováním následné pozice na trhu práce. To se později v období transformace po roce 1989 ukázalo jako klíčový handicap posilující jejich již tak marginální pozici na pracovním trhu. *In Šimíková, I, Vašečka I., a kol., Mechanismy sociálního vyčleňování romských komunit na lokální úrovni a nástroje integrace. Bartáková, H.: Příslušníci romských komunit na trhu práce v perspektivě marginalizace a sociální exkluze. Vydalo: Barrister & Principal, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2004, s. 28*

¹⁷⁵ Romové se koncentrují v nekvalifikovaných povoláních a jejich postavení se v tomto směru zlepšuje jen pomalu. Míra nezaměstnanosti Romů je čtyřnásobná v porovnání s majoritou a značně rozšířená je i podzaměstnanost. Postavení Romů na trhu práce je ovlivněno zejména kvalitou jejich lidského, kulturního a sociálního kapitálu, diskriminace se přitom projevuje jako stabilní forma jejich znevýhodnění. V důsledku specifické kombinace faktorů spojených se sociálně-ekonomickým postavením Romů se lokality v České republice značně odlišují co do míry sociálního vyloučení Romů. Subjektivní chudoba a závislost Romů na sociálních dávkách přímo souvisí s postavením Romů na trhu práce, vedle toho má však jejich sociální vyloučení ze strany majority i významnou „sociálně symbolickou“ rovinu: sociální distance může být vyšší tam, kde je i materiální standard Romů vůči majoritě výrazně nižší. Nízký sociálně-ekonomický status příslušníků komunity Romů posiluje totiž negativní stereotyp Roma u příslušníků majoritní společnosti. To se projevuje např. v Praze a v Brně. *Blíže srov. Navrátil, P., Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídka. Širovátko, T.: Zaměstnanost a materiální podmínky života Romů. Praha: Portál, s.r.o., 2003, s. 160 - 161*

a proto se pohybují v šedé ekonomice. Pro Romy je však tato práce mnohdy jedinou možnou reakcí na diskriminující oficiální trh práce.¹⁷⁶

K sociálnímu začlenění romského etnika u nás mohou přispět spíše komplexně pojatá opatření. V první řadě je zapotřebí jasně garantovat práva menšiny Romů a ochranu těchto práv. Antidiskriminační legislativa sice sama o sobě nezmění postavení Romů ve společnosti, může však mít značný symbolický význam tím, že jasně vydefiniuje, jak je společností a její reprezentací případně diskriminační jednání hodnoceno. V krátkodobém časovém horizontu je zapotřebí zlepšit zaměstnanost Romů. Tato oblast má podle Romů samých pro ně vůbec největší význam, ale je pro ně největším problémem. Možností je více: jednak mohou být koncipovány specifické projekty zaměřené na podporu zaměstnání Romů. Tyto programy by měly uplatnit vyzkoušené strategie: propojit prvky vyhledávání, sociální práce, motivace, pracovní přípravy, podporovaného zaměstnání a vedení kariéry. Úřady práce by měly pracovat se systémem vnitřních kvót, kdy by zastoupení Romů v programech aktivní politiky převyšovalo jejich zastoupení v registrech nezaměstnaných. Podporované zaměstnání v soukromém sektoru by mělo být podpořeno vhodným zvýhodněním zaměstnavatelů, např. v rámci mzdových dotací, na společensky účelná pracovní místa by subvence měly být vyšší a poskytovány po delší dobu v porovnání s podporou příslušníků majority.¹⁷⁷ Kromě Romů čelí diskriminaci i příslušníci jiných ras a etnik žijících v české společnosti. Může se jednat o Černochoy, Asiaty, Araby, občany států východní Evropy. *Diskriminace vůči nim někdy splývá s diskriminací vůči cizincům.* Romové i další osoby diskriminované pro svou barvu pleti či etnický původ rovněž čelí častému obtěžování, které může být jak neverbální tak slovní.

¹⁷⁶ Problematickým rysem zaměstnávání „načerno“ je i fakt, že takto zaměstnávání lidé jsou obvykle jen málo informováni o dlouhodobých sociálních dopadech tohoto způsobu obživy (nárok na starobní důchod, omezený přístup k sociálním dávkám) *In Šimíková, I, Vašečka I., a kol., Mechanismy sociálního vyčleňování romských komunit na lokální úrovni a nástroje integrace. Bartáková, H.: Příslušníci romských komunit na trhu práce v perspektivě marginalizace a sociální exkluze. Vydalo: Barrister & Principál, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2004, s. 36*

¹⁷⁷ Navrátil, P., Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky. Sirovátka, T.: Zaměstnanost a materiální podmínky života Romů. Praha: Portál, s.r.o., 2003, s. 163

3.2.2 Judikatura

Při soužití různých etnických skupin v jedné společnosti vznikají předsudky, které souvisí patrně s nedostatečnými osobními zkušenostmi příslušníků jednoho etnika s druhým a opakováním negativních zprostředkovaných zážitků tak dlouho, až jsou zakořeněny jako pravidlo. Etnické skupiny mohou být od sebe odlišné na základě různých znaků. Může se jednat např. o vzhled, kulturu a náboženství, v jejich důsledku dochází k odlišným zvyklostem v oblečení či jazyku. Z toho dále také vyplývá, že diskriminace na základě rasy a etnického původu souvisí s diskriminací na základě náboženství.

Ve věci *Dawkins v. Departments of Environment* [1993] IRLR 284 (CA) bylo rastafariánovi Dawkinsovi upřeno pracovní místo, dokud si neostříhá dready. On tvrdil, že se jedná o nezákonnou diskriminaci. Bylo třeba zodpovědět základní otázku: jsou rastafariáni skupinou definovanou etnickým původem? Pracovní tribunál ji zodpověděl kladně. Byl u nich také shledán společný zeměpisný původ, osobitá literatura a pocit utlačované menšiny. K opačnému závěru však došly: Pracovní odvolací tribunál (Employment Appeal Tribunal) i Odvolací soud (Court of Appeal). Podle názoru tribunálu není historie rastafariánského hnutí, které se zrodilo teprve před šedesáti lety, dost dlouhá na to, aby toto kritérium naplnila a navíc rastafariány považují jako „náboženskou sektu“, odvolací soud tuto tezi taktéž potvrdil. To, že skupina u sebe vnímá oddělenou sociální identitu, nebylo považováno za podstatné. Zaměření se na definici na úkor jejího smyslu vedlo k tomu, že diskriminace rastafariánů byla prohlášena za zákonnou.¹⁷⁸

Dalším příkladem diskriminace na základě rasy a etnického původu byl případ z Belgie. Belgická firma Feryn zabývající se mimo jiné instalací automatických garážových dveří zveřejnila inzerát, že přijímá dělníky, kteří budou zaměstnáni především samotnou instalací v domech zákazníků. V rozhovoru uvedl ředitel firmy, že přijímají kohokoliv, ale nikoli imigranty (což bylo zaměřeno především na Marokánce, jejichž komunita je v Belgii relativně početná), neboť jejich zákazníci jsou zpravidla movitější a nebyli by rádi, kdyby právě tyto osoby měly během instalace přístup do jejich domovů. Belgické Středisko pro rovné příležitosti a potírání rasismu podalo na

¹⁷⁸ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 69 - 71

firmu žalobu, která byla nakonec posuzována až samotným ESD. Je možné žalovat někoho bez konkrétního stěžovatele? A také bez konkrétní oběti? ESD rozhodl, že ano, pokud belgické právo dává Středisku právo na tzv. *actio popularis*, žaloba sama je přípustná a navíc, i když sama praxe výběrového řízení není známá, zaměstnavatel diskriminoval již samotným svým prohlášením. To totiž bez dalšího mohlo odstrašit některé potenciální uchazeče.¹⁷⁹

3.3 Věk

3.3.1 Obecně

Věk je kritériem pro vstup či výstup z určité sociální role. Diskriminace z důvodu věku může postihovat *osoby jakéhokoli věku*, pokud se stanou obětí předsudků vůči určitému věku, tzv. *ageismu*.¹⁸⁰ „*Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, ne pouze v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, výběru, rozmíst'ování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry a v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Je přítomen také ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje a v rozhodnutích o převodu na jinou práci, povýšení, ukončení pracovní činnosti a právu na důchod.*“¹⁸¹ Existuje však i zvláštní případ ageismu s opačnými důsledky, totiž *gerontokracie* – kariérní postup především na základě stáří profesního i kalendářního věku. Jde vlastně o diskriminaci mladších. Takovým případem u nás bylo období komunismu, kdy starší pracovníci byli lépe placeni než mladí.¹⁸² O diskriminaci mladých se v České republice nedávno také hovořilo např. v souvislosti se jmenováním soudců Prezidentem republiky v roce 2005¹⁸³ nebo platové diskriminaci mladých lidí ve státní správě, kde se odměna

¹⁷⁹ <http://www.viajuris.cz/index.php?p=msg&id=228>

¹⁸⁰ „*Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech. Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovali jako lidskými bytostmi.*“ *In Vidovičová, L., Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh. Praha: VÚPSV výzkumné centrum Brno, 2005, s. 5*

¹⁸¹ Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2008, s. 167 – 168.

¹⁸² Jandourek, J., Úvod do sociologie. Praha: Portál, s.r.o., 2003, s. 68 - 69

¹⁸³ Prezident republiky odmítl jmenovat do funkce soudce některé justiční čekatele s argumentem, že v době jmenování nedosáhli věku 30 let, podle jeho názoru předepsané věkové hranice. Někteří z nejmenovaných uchazečů o funkci soudce se obrátili se správní žalobou na Městský soud v Praze, někteří podali proti (ne)jednání prezidenta republiky ústavní stížnost. Někteří z kandidátů, když dosáhli příslušného věku (a „nerozhodnutí“ prezidenta nenapadli), byli posléze prezidentem republiky

počítá mj. podle odpracovaných let. Opravdovým problémem a celospolečenskou důležitostí, je ale diskriminace starších lidí. Starší lidé nemusí být vysloveně senioři, problémy s věkovou diskriminací starších lidí začínají již mezi 40 a 50 rokem života.¹⁸⁴

Věk představuje připsaný status, ve své podstatě neovlivnitelný vlastním úsilím jedince. Stárnutí je, stejně jako pohlaví nebo rasa, biologicky podmíněno. Ovšem jediné stáří podléhá vývojovým změnám v závislosti na čase. Proto i nerovnost založená na věku je předmětem vývoje. Pozice jedince v aktu diskriminace se může v čase měnit a z diskriminujícího se může později stát diskriminovaný. Věkem je definována možnost doby – od kdy je možné uzavírat pracovní kontrakt a kdy je nutné pracovní trh opustit, ale i pozice uvnitř trhu práce.¹⁸⁵

Důvodem zvláštního postavení starších pracovníků v pracovněprávních vztazích je skutečnost, že starší pracovníci jsou sice propouštěni v mnohem menší míře než ti mladší, ale pokud přijdou o pracovní místo, nové zaměstnání nacházejí s většími obtížemi a mnohem častěji končí na úradech práce jako evidovaní nezaměstnaní.

Diskriminace na základě věku bývá často ospravedlňována tím, že je spravedlivé po starších pracovnících požadovat, aby uvolnili místo mladším. ***Diskriminace starších*** pracovníků na základě jejich věku je jev zcela odlišný od ***diskriminace mladších*** pracovníků. Zatímco mladí lidé nutně ze skupiny vyrostou a mohou setřást jakoukoliv diskriminaci spojenou s jejich mládím, starší lidé nemohou svému věku a souvisejícím stigmatům a stereotypům, hmotnému znevýhodnění a sociálnímu vyloučení uniknout. Proto starší pracovníci než ti mladší mají těžší udržet si práci nebo se vrátit na pracovní trh. ***Diskriminace starších osob*** se navíc úžeji než diskriminace mladších ***prolíná s diskriminací na základě pohlaví a diskriminací z důvodu zdravotního postižení.***¹⁸⁶

jmenování soudci. In *Sládeček, V. Obecné správní právo. 2.vydání, Praha: ASPI – WOLTERS KLUWER, 2009, s. 257*

¹⁸⁴ Právo pro podnikání a zaměstnání, odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, 09/2008, Nakladatelství: LexisNexis CZ s.r.o., s 4

¹⁸⁵ Vidovičová, L., Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh. Praha: VÚPSV výzkumné centrum Brno, 2005, s. 7

¹⁸⁶ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 58 – 60; „Ageismus má tendenci se vyskytovat v kombinaci s dalšími formami diskriminace. Koncept vícenásobného rizika reflektuje populární výrok: „ *Nejlepším vkladem do života je být svobodný, pohledný, bohatý, ateistický, heterosexuální, mladý muž s bílou pleť.*“ In Vidovičová, L., **Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh. Praha: VÚPSV výzkumné centrum Brno, 2005, s. 7, 23.**

Je zřejmé, že se senioři na trhu práce setkávají s předsudky. Starší osoby se mnohdy jeví zaměstnavatelům ve srovnání s mladšími na trhu práce jako méně adaptabilní a flexibilní. Zaměstnavatelé z těchto důvodů upřednostňují mladší pracovníky, přitom ale nedokáží docenit jiné kvality starších pracovníků. Mezi tyto kvality náleží mnohaleté nedocenitelné pracovní zkušenosti a životní zralost. Bariéry v přístupu starších osob k zaměstnání však nemají pouze zaměstnavatelé. V mnoha případech nedokáží svoje kvality a schopnosti ocenit právě ti staří lidé.

Po dosažení určitého věku se sice presumuje neschopnost další výdělečné činnosti a nastupují dávky a služby sociální ochrany, na druhou stranu je však nepřijatelné, aby právní řád znemožňoval staršímu člověku pracovat, pokud chce a má práci, která jej aktivně zaměstnává a příliš nezatěžuje. Protože však stárí samo o sobě neznamena žádná zvláštní znevýhodnění (stárí je běžným jevem souvisejícím s průběhem života člověka), není upravena ani žádná zvláštní ochrana pracovněprávního vztahu seniora. Jediná ochrana, kterou české pracovněprávní předpisy upravují, je ochrana prostřednictvím zákazu diskriminace. Senioři nesmějí být této diskriminaci vystaveni a musí být zaměstnáváni za stejných podmínek, jako jejich mladší kolegové v produktivním věku.¹⁸⁷

Stárnutí obyvatelstva je jeden z nejvýznamnějších aktuálních problémů všech vyspělých zemí. Reakcí na očekávané progresivní stárnutí i na skutečnost, že následující generace starších osob budou zdravější a vzdělanější, je nový koncept přístupu společnosti k populačnímu stárnutí – Aktivní stárnutí – prosazovaný na půdě OSN a dalších mezinárodních organizací. Je založen na změně postoje společnosti ke starým lidem a vychází ze společenské podpory umožňující starším lidem, na základě jejich vlastního výběru a okolností, plně se zapojit do společenského života a pokračovat v ekonomické aktivitě. Současný demografický vývoj, nákladné důchodové systémy, nedostatek pracovní síly, to vše vedlo většinu zemí Evropské unie k hledání cest, jak zvrátit trend narůstajícího počtu předčasných důchodů a jak účinněji podpořit prodlužování pracovního života. Vlády tak začaly přijímat různá opatření znevýhodňující předčasné důchody a zavádět opatření stimuluující starší pracovníky k delšímu setrvání v pracovním poměru. Některé vlády tak přišly s pokusem o zavedení

¹⁸⁷ Tröster, P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, 4.přepracované a doplněné vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

možnosti pružného odchodu do důchodu. V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti zavedly členské státy aktivní politiku zaměstnanosti zaměřenou na starší pracovníky. Opatření zahrnují zejména dotace mezd, systém vzdělávání a pracovního poradenství, kampaně věnující se problematice starších pracovníků.¹⁸⁸

Jak ukazuje zahraniční praxe, jedním z faktorů, který má vliv na zaměstnanost osob ve vyšším věku (předdůchodový nebo důchodový věk), je možnost flexibilní úpravy pracovní doby (částečný úvazek) a úprava pracovních podmínek. U starších lidí dochází s věkem k poklesu fyzických i poznávacích kapacit. Tomu však lze vyjít vstříc právě přizpůsobením jejich pracovního prostředí, pracovního tempa, náplně jejich pracovní činnosti a pracovní doby. Nedostatečná flexibilita pracovních podmínek a pracovní doby má za následek, že mnoho starších pracovníků je přinuceno volit ze dvou krajních řešení, a to zaměstnáním na celý úvazek anebo předčasným důchodem, tj. trvalým odchodem z trhu práce.¹⁸⁹

Do diskriminace na základě věku nesmíme zapomenout zahrnout otázku **ochrany dětí při zaměstnání**. Zákaz dětské práce patří k nejstarším opatřením v ochranném zákonodárství; na našem území byla například za Josefa II. (18.století) zakázána práce dětí do 10 let. S podobnými zákazy se setkáme ve všech vyspělých evropských zemích v 19.století. Ochrana mladistvých začala být zakotvována ve 20.století. Na mezinárodní úrovni byla již v r. 1919 na půdě MOP schválena konvence o minimálním věku při zaměstnávání dětí v průmyslu. V evropském regionu byl minimální věk pro práci dětí stanoven na 15 let.¹⁹⁰ Kupř. ve Velké Británii bylo zakázáno zaměstnávat děti do 13 let až v roce 1933. V Indii, kde dnes žije vůbec nejvíce

¹⁸⁸ „Vzhledem k tomu, že se i v České republice od roku 2009 očekává trvalý a ve svých důsledcích velmi významný pokles počtu obyvatel v produktivním věku, otázka zaměstnávání starších pracovníků nabývá na své intenzitě. Fakt, že se nejedná pouze o pokles absolutní, nýbrž i relativní (podíl osob v produktivním věku 15 – 64 let se sníží na 66 % v roce 2020 a dále až na 56 % v roce 2050), tuto intenzitu jenom zesiluje. „In. Remr, J., Kotíková, J., a kol., **Podpora zaměstnávání starších osob, Souhrnná studie, Praha: VÚPS, v.v.i., 2007, s. 7, 91**

¹⁸⁹ Zaměstnanost starších osob se v mnoha zemích západní Evropy daří zvyšovat i díky zaměstnání na částečný úvazek. V období 2000-2005 se v 15 původních zemích EU zvýšila míra zaměstnanosti osob ve věkové kategorii 50-64 let o 17 %. Podíl lidí ve věku 50-64 let zaměstnaných na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnaných se zvýšil o 11 %. Zatímco podíl částečně zaměstnaných mužů ve věkové skupině 50-64 let se zvýšil pouze o 2,6 %, u žen došlo k nárůstu o 21,9 %. Některé západoevropské země (Irsko, Nizozemsko, Německo) definují zaměstnání na částečný úvazek a práva takto pracujících lidí zákonem. In. Remr, J., Kotíková, J., a kol., **Podpora zaměstnávání starších osob, Souhrnná studie, Praha: VÚPS, v.v.i., 2007, s. 167, 174.**

¹⁹⁰ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 193 - 194

pracujících dětí světa, bylo ústavou z roku 1937 zakázáno zaměstnávat děti do 14 let v dolech, továrnách a na dalších nebezpečných pozicích.¹⁹¹ Hlavní příčiny dětské práce jsou ekonomické - rodiny potřebují děti k pomoci na polích či v domácnosti nebo k přispívání do rodinného rozpočtu. Podle odhadů nevládních organizací jen v Indii 15 milionů dětí prací splácí dluhy svých rodičů. Vedle toho ale také hrají velkou roli kulturní zvyklosti, kdy v mnoha zemích například rodina spíše pošle do školy chlapce než dívku. Některé státy sice přijaly zákony omezující dětskou práci, ale jen těžko je dovedou aplikovat v praxi. V některých zemích ale vláda recept proti dětské práci vůbec nehledá (např. v Uzbekistánu pracují děti na státních bavlníkových plantážích). S touto problematikou můžeme najít patrnou souvislost mezi *dětskou prací, chudobou a vzděláním*. Chudí lidé si nemohou dovolit posílat své děti do školy. Tyto děti ale zůstanou negramotné a v budoucnu se jim nepodaří najít slušnou práci - ani jejich děti tak nezískají vzdělání a kruh se uzavírá. Proto je pro řešení problému dětské práce nezbytný koordinovaný postup místních vlád, nevládních organizací i mezinárodního společenství. Základním krokem k odstranění dětské práce je pak zajištění dostupného vzdělání pro všechny děti na světě. Úspěšné řešení problému dětské práce vyžaduje komplexní přístup. Zaměříme-li se na potlačení pouze nejhorších forem dětské práce (jako například prostituce a podobně), může to mít za následek pouhé přesunutí problému z jedné skupiny dětí na jinou. Pokud by se práva dítěte posuzovala a klasifikovala na základě různých forem zneužití, znamenalo by to popření rovných šancí jednotlivých skupin dětí v prosazování jejich přirozených lidských práv. ***Za dětskou práci je proto potřeba považovat i práci v domácnosti a zemědělskou práci.*** Tomu by pomohlo zavedení funkční registrace obyvatelstva v rozvojových zemích. Eliminace problému dětské práce je úzce spojená s podporou lidských práv a práv zaměstnance na pracovišti. Základními právy, které se vztahují k zaměstnání, jsou právo na kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem, nediskriminační přístup a nepřípustnost nucené práce a dětské práce. ***Důraz na prosazení minimálního věku pro vstup do zaměstnání přitom zaručuje právo dětí na vzdělání a na dětství.*** Tento závazek byl znovu potvrzen v *Deklaraci základních zásad a práv v zaměstnání* v červnu 1998 v rámci Mezinárodní konference o práci. Dětská práce má navíc negativní dopad na celkovou zaměstnanost dospělých, respektování pracovního práva, mzdy a pracovní

¹⁹¹ I dále http://cs.wikipedia.org/wiki/D%C4%9Btsk%C3%A1_pr%C3%A1ce

podmínky vzhledem k tomu, že děti jsou velmi často v zaměstnání zneužívány a dostávají za svou práci daleko méně, než kolik by dostával dospělý pracující. V oborech a oblastech, v nichž mají silnější pozici odborové organizace, není dětská práce tak běžná.¹⁹²

3.3.2 *Judikatura*

V České republice v nedávné době Ústavní soud vydal doposud asi nejvýznamnější nálezný ve věci ústavní stížnosti namítající diskriminaci v zaměstnání. Skutkový základ sporu byl položen v roce 2004, kdy stěžovatel doc. Ing. J.H., CSc. Dostal výpověď ze zaměstnání na Úřadu vlády, a to během restrukturalizace provedené v souvislosti s příchodem Martina Jahna. Stěžovatel, kterému bylo v roce 2004 59 let, od počátku namítal, že byl diskriminován z důvodu věku, když během restrukturalizace byli shledáni nadbytečnými „v naprosté většině zaměstnanci starší 50 let, a naopak přijati byli převážně zaměstnanci mladší 28 let.“ Naproti tomu obecné soudy vycházely ze statistik celého Úřadu vlády, které žádné znaky diskriminace nevykazovaly. Nejvyšší soud dovolání stěžovatele odmítl, protože nemělo zásadní právní význam. NS mj. k otázce výkladu § 133a o.s.ř. uvedl, že stěžovatel v době dání výpovědi pro nadbytečnost nesplňoval kvalifikační požadavky stanovené Úřadem vlády pro volná místa. Stěžovatel tedy důkazní břemeno ohledně tvrzené diskriminace neunesl. Důkazní břemeno tedy nebylo obecnými soudy vůbec přeneseno. ÚS vyzdvihl význam čl. 1 Listiny a principu rovnosti tam vyjádřeného pro celý právní řád: **„Princip rovnosti je samotným ohniskem ústavního pořádku České republiky, je stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci práva a k jeho ochraně je třeba přistupovat s obzvláštní obezřetností.“** Klíčem k úspěchu pro stěžovatele bylo porušení základního práva podle čl. 36 odst.1 Listiny. Obecné soudy totiž nesprávně aplikovaly § 133a odst. 1 o.s.ř.. ÚS zopakoval svou předchozí judikaturu, že toto ustanovení neznamená, že žalující strana může rezignovat na svou obecnou důkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý

¹⁹² <http://www.stopdetskepraci.cz/index.php?id=174>

účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jich se tvrzená diskriminace týká. ÚS na jednu stranu akcentoval relativní volnost úvahy zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví [...] Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracovišť. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivu v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. Autor tohoto článku (Zdeněk Kühn) připomíná, že z nálezu ÚS v žádném případě nevyplývá závěr deníku Právo, který svůj článek pojmenoval „Úřad vlády diskriminoval kvůli věku“. Z nálezu totiž vyplývá jen povinnost obecného soudu přenést důkazní břemeno, a následně ve fázi řízení, kde se již vede dokazování opaku, [...] posoudit i to, zda nově stanovená kritéria pro zastávání určité pozice, z níž je dáována výpověď, nebyla vytvořena účelově. Vytvořením umělých požadavků a kritérií nelze legitimovat rozlišování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích dle jinak zakázaných parametrů. Těžko lze totiž reálně předpokládat, že v praxi někdy zaměstnavatel otevřeně zdůvodní učinění pracovněprávního úkonu například právě věkem zaměstnance.¹⁹³ Mohu tedy propustit staršího zaměstnance? Ano, např. proto, že nepracuje rychle, nebo nemá kvalifikaci, kterou nově potřebuje, nikoliv jen proto, že je starý.

3.4 Náboženství

3.4.1 Obecně

Problematika diskriminace z náboženských důvodů obsahuje několik otázek: *svobodu náboženství, rovnost a ochranu menšin*. Zákazem diskriminace v kontextu náboženství je tzv. dvojí náboženská svoboda: *pozitivní a negativní*. Pozitivní diskriminací z pozice jednotlivce se rozumí: vyznávání víry v rozumné míře ve veřejném prostoru a společně s ostatními. Zatímco negativní svoboda jednotlivce znamená: nebýt podrobován náboženskému nátlaku, přesvědčení či propagandě. I *stát* má podobnou povinnost a to zdržet se jakéhokoliv preferování jednoho náboženství

¹⁹³ Dostupné z <http://jinepravo.blogspot.com/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>

před druhým a zákazů zavádění, propagace určitého náboženství a jeho vnucování občanům. Toto vnímání je běžné v mnoha západních sekulárních demokraciích, mimo jiné v Německu, ve Spojených státech a také v České republice.¹⁹⁴

K zákazu diskriminace na základě „náboženského vyznání či víry je nutné uvést, že zahrnuje také situace, kdy je osoba diskriminována proto, že je bez náboženského vyznání či víry. Výraz „víra“ přitom nezahrnuje pouze víru náboženskou, ale i jinou víru, resp. přesvědčení.

Víra nemusí být nutně nevýhodou, hodnotově zakotvený zaměstnanec, jemuž se umožní růst ve víře, zpravidla odvádí také lepší pracovní výkony. Pro přestávky v práci za účelem modlení je možno využít pružnou pracovní dobu nebo neplaceného volna. Věřící zaměstnanec může jakékoliv omezení ve svém úsilí považovat za nezákonné omezování svobody projevu víry. Na rozdíl od sexuálního harašení je tak pro zaměstnavatele náboženské obtěžování daleko hůř zjiřitelné, a proto i nebezpečnější.

V případě stížností na diskriminaci z důvodu náboženství ze strany spoluzaměstnanců se v zahraničí osvědčila úprava organizace práce dotčených zaměstnanců provedená s cílem omezit jejich pracovní setkávání. Dále se obvykle nařizuje pod hrozbou propuštění navštěvování kurzu zaměřeného na lepší zvládnutí interpersonálních konfliktů. V rámci podnikové sociální politiky může zaměstnavatel vyjít vstříc přání zaměstnanců a pořádat bohoslužby, nesmí však opomenout umožnit neúčast ateistickým spoluzaměstnancům.¹⁹⁵

Se stále zvyšujícím se počtem cizinců, resp. osob jiného než křesťanského vyznání žijících a pracujících na území ČR, roste také rozdíl mezi jejich náboženskou orientací a hodnotovou orientací českého právního řádu. Přitom každá z těchto osob má vnitrostátním i mezinárodním právem garantovanou svobodu projevovat své náboženské přesvědčení také v rámci pracovněprávních vztahů a to buď sám nebo společně s jinými, soukromě nebo veřejně, bohoslužbou, náboženskými úkony nebo zachováváním obřadu. Tak např. znakem víry u věřícího muslima je povinná modlitba pětkrát denně, která na rozdíl od křesťanské tradice, musí být vykonávána v přesně

¹⁹⁴ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 285 - 286

¹⁹⁵ I předešlé *Právo pro podnikání a zaměstnání*, odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, 03/2006, Nakladatelství: LexisNexis CZ s.r.o., s 10 - 16

stanovený čas a předpokládá provádění předepsaných úklonů.¹⁹⁶ Problémem se jeví otázka, zda věřící zaměstnanec¹⁹⁷ musí pracovat v den, který je podle jeho náboženského přesvědčení dnem, kdy pracovat není dovoleno, ač tento den není státem uznán za svátek.¹⁹⁸ Nejdůležitějším vnitrostátním předpisem je v tomto směru **čl. 16 Listiny základních práv a svobod**¹⁹⁹, který zaručuje každému právo svobodně projevit své náboženství nebo víru a to buď sám nebo společně s jinými, soukromě nebo veřejně, bohoslužbou, vyučováním, náboženskými úkony nebo zachováváním obřadu.

V některých členských státech EU panuje např. mezi muslimy vysoká nezaměstnanost. Například ve Spojeném království je míra nezaměstnanosti u muslimů vyšší než u osob jiného vyznání a to bez ohledu na pohlaví. Ze sčítání lidu v Irsku v roce 2002 vyplynulo, že muslimů je nezaměstnaných 11%, zatímco průměrná národní nezaměstnanost činí 4 %.²⁰⁰

3.4.2 Judikatura

Otázku nových náboženství ve veřejném prostoru, řešily téměř všechny nejvyšší soudy západní Evropy. V tomto kontextu vystupuje do popředí otázka zákazu nošení tzv. muslimského šátku (hidžab). Může osoba, která zastává veřejnou funkci či je zaměstnancem státu nosit šátek při výkonu veřejné funkce? Touto otázkou se zabýval kupř. Německý Spolkový ústavní soud. Otázka nošení šátku vyvstala v souvislosti se jmenováním ženy muslimské víry učitelkou ve spolkové zemi Bádensko-Würtenbersko. Učitelé veřejných škol jsou v Německu státními zaměstnanci. Proto aby mohl být určitý kandidát jmenován státním zaměstnancem, musí splňovat osobní podmínky jmenování. Školský úřad ve Stuttgartu stanovil jako jednu z osobních podmínek, že tato žena

¹⁹⁶ Právo pro podnikání a zaměstnání, odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, 03/2006, Nakladatelství: LexisNexis CZ s.r.o, s 10 - 16

¹⁹⁷ I věřící zaměstnanec je povinen dodržovat hranice, které jsou stanoveny zákonem. LZPS stanoví, kde je možné zákonem omezit výkon svobody projevu náboženského vyznání nebo přesvědčení pouze, pokud jde o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, zdraví a mravnosti nebo práv a svobod druhých.

¹⁹⁸ V ČR je **zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích**, o významných dnech pracovního klidu – v tyto dny, je zakázán výkon závislé práce. Ač se ČR prohlašuje za stát, který není vázán na žádnou ideologii nebo náboženské vyznání jsou svátky, které mají křesťanský původ. Střet se jeví ve svátkovém právu, které jednoznačně preferuje v rámci tzv. ostatních svátků slavení svátků křesťanských, aniž by se stejným způsobem chovalo ke svátečním dnům jiných církví.

¹⁹⁹ K provedení LZPS byl přijat **zákon č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech**, který právo svobodného projevu náboženského vyznání a přesvědčení opakuje a dále konkretizuje.

²⁰⁰ <http://fra.europa.eu/fraWebsite/material/pub/muslim/EUMC-highlights-CS.pdf>

nebude nosit muslimský šátek ve škole. Spolkový ústavní soud v této věci rozhodl takto: „*nošení šátku zdůrazňuje příslušnost k islámskému náboženskému společenství a její osobní identifikaci jako muslimky...*“²⁰¹ Dalším příkladem týkající se otázky nošení šátku byl případ Lucia Dahlab, jenž ale soud rozhodl v neprospěch.²⁰² Lucia Dahlab byla švýcarská učitelka na základní škole nedaleko Ženevy. V roce 1991 konvertovala k islámu a začala do školy nosit muslimský šátek. Tato skutečnost nezavdala zpočátku žádný důvod ke stížnostem ze strany školy. V roce 1996 však byla paní Dahlabová školní inspekcí vyzvána, aby přestala nosit šátek v rámci výuky. Paní Dahlabová to odmítla a byla propuštěna s poukazem na to, že veřejné školy musí při výuce dodržovat princip náboženské neutrality. ESLP dospěl k závěru, že svoboda náboženského vyznání paní Dahlabové byla dotčena. ESLP akceptoval, že omezení nosit muslimský šátek během výuky sleduje legitimní cíl ochrany práv a svobod jiných. Soud uznává, že malé děti jsou náchylnější k ovlivňování a že v jejich případě je třeba dbát zvláštní opatrnosti. Názor soudu však nekončí touto poznámkou a přidává obecné závěry o charakteru muslimského šátku a jeho vnímání v západní společnosti: „*Soud uznává, že je velice obtížné zhodnotit, jaký dopad má tak silný vnější symbol jako nošení šátku na svobodu svědomí a vyznání velice malých dětí. Žáci žalobkyně byli ve věku mezi 4 a 8 lety, což je věk, ve kterém se děti začínají dotazovat na mnoho věcí a mohou být rovněž snadněji ovlivněni než žáci starší. Za těchto okolností není možné vyloučit, že nošení šátku může mít určitý efekt obrácení na víru, též s ohledem na to, že nošení šátku se zdá být ženám uloženo zásadou obsaženou v Koránu, který jak poznamenal Spolkový soud, je obtížně slučitelný s principem rovnosti pohlaví. Nošení muslimského šátku je tudíž obtížně slučitelné s poselstvím tolerance, respektu pro druhé a především rovnosti a nediskriminace, které všichni učitelé v demokratické společnosti musí svým žákům zprostředkovat.*“²⁰³

Důvody proč se ženy zahalují mohou nemuslimům připadat krajně cizí a nepochopitelné. Nemalá část ošátkovaných muslimek se zahaluje z vlastního přesvědčení, nicméně existují situace, kdy je zahalení skutečně jen důsledkem nátlaku rodiny či komunity. Vysvětlení, proč by řádná muslimka měla nosit šátek, nám nabízí

²⁰¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) , Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 292 - 293

²⁰² Rozsudek ESLP, Dahlab v Švýcarsko, CEDH 2001

²⁰³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) , Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s 300

např. materiály amerického Institute of Islamic Information and Education (Institut islámských informací a vzdělání), který si klade za cíl šíření „pravdivých“ informací o muslimské kultuře, civilizaci a víře. Odpověď je prý velmi jednoduchá – Alláh jí to nařídil. *„Každý, kdo ji uvidí, bude vědět, že je muslimka a má mravnou povahu. Mnoho zahalujících se muslimských žen je plno důstojnosti a úcty k sobě samé; těší je, když v nich někdo pozná muslimku. Coby cudná, skromná a čistá žena nechce, aby se její sexualita dostala do kontaktu s muži ani v té nejmenší míře. Žena, která se zahaluje, svou sexualitu skrývá, ale své ženskosti umožňuje projevit se.“* Nejdůležitějším důvodem pro nošení šátku je především ochrana soukromí. Tzv. hidžáb znamená mnohem víc než jen „cudnost“ nebo „sexualitu“. Je to určitý náboženský příkaz, který se vztahuje k uvědomění a poslušnosti k Bohu. Jako viditelný a uznaný symbol islámu, mění každou ženu, která ho nosí ve standard, podle něhož každý posuzuje náboženství.²⁰⁴

Další ožehavou problematikou v diskriminaci na základě náboženství je otázka slavení svátků. Skupina muslimů (*J.H. Walker v. Hussain* [1996], IRLR II (EAT)) byla potrestána za to, že si vzali den volna z práce, aby oslavili svátek Eid. Jejich stížnost na přímou diskriminaci na základě etnického původu neuspěla. Tribunál se usnesl, že muslimové jsou náboženským uskupením, nelze s nimi tedy nakládat jako s uskupením etnickým. Namísto toho museli prokázat, že byli vystaveni nepřímé diskriminaci z důvodu rasy. Jinými slovy, protože většina Asijců pracujících v dané továrně byli muslimové, povinnost pracovat na Eid vylučovala výrazně více Asijců než bělochů. Stěžovatelé sice v tomto případě uspěli, stížnost na nepřímou diskriminaci však má dvě závažné nevýhody. Za prvé je třeba prokazovat, že mezi pracovníky je podstatně více muslimů mezi Asijsci než mezi bílými, a za druhé zaměstnavatelé je ponechána možnost ospravedlnit nerovnost podnikatelskými důvody. Pro ilustraci uvádím další případ diskriminačního jednání (*Ahmad v. ILEA*, Application 8160/78 [1971] 4 EHRR 127 (rozhodnutí Komise)), kdy zbožný muslim odešel z místa učitele poté, co mu jeho zaměstnavatel, místní školský úřad, odmítl poskytnout volno, aby mohl navštěvovat páteční modlitby v blízké mešitě. „Poškozený“ namítal porušení práv podle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Komise stížnost prohlásila za nepřijatelnou kvůli příliš úzkému pojetí rovnosti. Na základě tvrzení, že se všechny menšiny musejí

²⁰⁴ <http://www.muslimka.estranky.cz/clanky/zahalovani/o-zahalovani>

přizpůsobovat normám většinového náboženství, komise shledala, že stěžovatel neprokázal „méně příznivé zacházení“. Namísto toho, aby vyžadovala nějaké přizpůsobení odlišnosti, považovala za dostačující konstatování, že ve „většině zemí se jako státní svátky slaví pouze náboženské svátky většiny obyvatel“.²⁰⁵ Tyto rozhodnutí jsem zařadila do problematiky diskriminace z důvodu náboženství, navzdory tomu, že uvedené příklady byly řešeny z jiného úhlu a to z rasových a etnických důvodů.

S diskriminací z důvodu náboženství se může setkat i *osoba bez vyznání*. V Německu, soud rozhodl, že Diakonie Hamburk odmítla přijmout na místo poradce pro integraci imigrantů osobu bez vyznání, i když jinak vyhověla všem požadavkům. Tato osoba „pouze“ odmítla konvertovat. Stěžovatelka byla přímo diskriminována na základě náboženského (ne)vyznání.²⁰⁶

3.5 Sexuální orientace

3.5.1 Obecně

Diskriminace na základě sexuální orientace je obzvláště tvrdým *popřením důstojnosti a rovnosti*, protože útočí na sexuální intimitu, která leží v samém jádru identity a štěstí jednotlivce. Týká se nejen *práva na rovnost*, ale také *práva na soukromí a rodinný život*.²⁰⁷ Problematika sexuální orientace, coby diskriminačního důvodu, je podobně jako tomu je v případě zdravotního postižení, poněkud odlišná od kritérií předcházejících, přičemž se taktéž jedná o relativně nový institut.

Nepřátelské postoje vůči homosexuálním lidem mají hluboké historické kořeny a ve společnosti stále výrazně přetrvávají. Významným rozdílem ve srovnání s etnickými a rasovými menšinami je hlavně skutečnost, že homosexuální lidé byli až do nedávné doby perzekuováni ze strany státní moci.²⁰⁸ Zrušení trestního stíhání homosexuality neznamena zároveň vymizení postojů sociálního zavržení homosexuálních jednotlivců. *Homosexuální orientace* byla dlouhou dobu, a mnohdy stále ještě je, vnímána jako

²⁰⁵ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 70 – 71, 95

²⁰⁶ <http://www.viaiuris.cz/index.php?p=msg&id=228>

²⁰⁷ Fredman, S., Antidiskriminační právo, Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 53.

²⁰⁸ Na území ČR všeobecná trestnost homosexuálního chování byla zrušena až v roce 1961, přičemž k úplnému zrušení diskriminačních opatření došlo až v roce 1990. V otázce homosexuality se současné normy v oblasti lidských práv rozcházejí s oficiálními stanovisky mnoha církví. Rovněž v oblasti lékařství a psychologie byly stanoviska rozpolcená.

určitá *nemoc či úchylka*, kterou lze náležitým přístupem odstranit a napravit, a tudíž určité rozdílné zacházení bylo považováno za normální jev. Ostatně ze seznamu nemocí byla homosexualita Světovou zdravotnickou organizací (WHO) vyřazena až v roce 1992. K určité liberalizaci vůči homosexuální orientaci česká i světová populace již dospěla.

Ochrana *lesbiček, gayů, bisexuálů a transsexuálů*²⁰⁹ před diskriminací se stala v posledním desetiletí samozřejmostí v právním systému Evropské unie. *Nepřímou diskriminací* gayů a leseb může být poskytování určitých výhod ze strany zaměstnavatele pouze zaměstnancům, kteří jsou v manželském svazku. Vzhledem k tomu, že gayové a lesby nemohou dosud uzavírat manželství, ale pouze *registrované partnerství*.²¹⁰ Problémy *transsexuálních lidí* s diskriminací jsou v mnoha směrech specifické; ve srovnání s homosexuální populací jsou pouze velmi malou skupinou. Hlavním problémem bude zejména vizuální identifikace transsexuálních lidí, protože se jedná o skupinu velmi viditelnou.²¹¹

3.5.2 Judikatura

Vrozená homosexualita je v zásadě nezměnitelným prvkem osobní identity. Rušení trestního stíhání homosexuality neznamena zároveň vymizení sociálního zavržení homosexuálních jednotlivců. Charakteristická jsou v tomto ohledu povolání v oblasti *státní správy nebo vojenské služby*. Právní předpisy výslovně vylučující homosexuály ze služby v ozbrojených silách můžeme nalézt ještě v nedávné minulosti. „Absolutně homofonní“²¹² politika britských ozbrojených sil vedla k odsouzení Spojeného Království Evropským soudem pro lidská práva. V argumentaci před ESLP trvalo ministerstvo obrany Velké Británie na vyloučení homosexuálů z armády jako oprávněném požadavku, podloženém rozumnými důvody: „*...politika byla nezbytná zejména za účelem udržení morálky a efektivity jednotek vzhledem k úloze*

²⁰⁹ Transsexualitou se rozumí stav, kdy se jedinec dlouhodobě cítí příslušníkem jiného pohlaví, než jaké je jeho pohlaví a usiluje o právní a medicínskou změnu této situaci. Vrozená a biologicky podmíněná identita tomuto člověku působí psychické a sociální obtíže, které velmi stěžují možnosti spokojeného osobního života a společného uplatnění.

²¹⁰ Kolektiv autorů, Čizinský, P., Hubálek, M., Křístek, A., Potočková, D., Štěpánková, M., Zamboj, L., Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva: Praha, 2006, s. 29.

²¹¹ Pechová, O., Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Praha: Multikulturní centrum, 2007, s 54 - 63

²¹² Rozsudek ESLP ve věci Smith a Grady v. Spojené království

ozbrojených sil in loco parentis pokud se týče nezletilých rekrutů a také požadavku společného bydlení v ozbrojených silách.“ Proti podobné argumentaci je však možné oprávněně namítnout, že výslovný odkaz na úkol vojenských představených, kteří mají mladým rekrutům předcházet dobrým příkladem, nesouvisí s tím, zda v rodičovské roli vystupuje homosexuál nebo heterosexuál. Heterosexuální ani homosexuální pohlavní orientace nezaručí, že jednatel bude zodpovědným otcem či matkou, nebo zda půjde podřízeným nebo jinak závislým osobám ve službě dobrým nebo špatným příkladem. V této věci o příkladném plnění povinností ze strany konkrétních vojáků nebylo vůbec sporu. Ve chvíli, kdy se pod tíhou okolností oba přiznali ke své homosexualitě, bylo jejich okamžité propuštění spojeno s posudky, vyjadřujícími vřelé sympatie kolegů, nadřízených i podřízených.²¹³

Velmi negativní příklad poskytla i Armáda ČR, když v roce 2004 zamítla žádost Jaroslavy Brokešové o přijetí do armády. Brokešová je transsexuální žena po operativní změně pohlaví. Rozhodla se ucházet o přijetí do Armády ČR a úspěšně absolvovala všechny přijímací testy včetně zdravotní prohlídky. Teprve z dokumentů zjistila komise, že v minulosti podstoupila změnu pohlaví, a její žádost zamítla s odvoláním na její transsexualitu. Tato kauza vyvolala menší mediální skandál. Nakonec však i odvolací vojenská lékařská komise tuto žádost zamítla, přičemž jako odůvodnění již neuvedla transsexualitu, nýbrž zdravotní problémy. Jaroslava Brokešová se již proti tomuto rozhodnutí nebránila soudní cestou, ačkoliv by měla velmi slušnou naději na úspěch. Rozšířeným předsudkem je představa, že by transsexuální lidé neměli pracovat v některých profesích. Objevil se případ, kdy se vysokoškolsky vzdělaná žena, která již byla několik let po úřední změně pohlaví, jež se ucházela o práci v instituci věnující se péči o děti. Zpočátku bylo všechno v pořádku a vedoucí tohoto pracoviště byla z jejího zájmu nadšená a sdělila jí, že bude velmi pravděpodobně přijata. Po krátkém čase, ale najednou vedoucí obrátila. Jelikož však uchazečka měla na tomto pracovišti neoficiální kontakty, zjistila, že se paní vedoucí dozvěděla o její identitě a usoudila, že není vhodné, aby takoví lidé pracovali s dětmi. Ani v tomto případě diskriminace však

²¹³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s 263 - 264

nedošla k právnímu řešení a to pro neochotu poškozené investovat čas a energii do eventuálního soudního řízení.²¹⁴

Na tuto problematiku existuje také příklad judikatury ESD, která se také týkala změny pohlaví.²¹⁵ P., který pracoval ve vzdělávacím zařízení jako manažer, se v rozhodné době připravoval na operativní změnu pohlaví. V rámci léčby byl povinen začít se chovat a oblékat v souladu se svou příští sociální rolí ženy. Potom informoval svého nadřízeného, následně dostal výpověď a poté zažaloval provozovatele zařízení, v němž byl zaměstnán, pro diskriminaci z důvodu pohlaví. Soudní dvůr se v této věci především zabýval otázkou, zda diskriminace z důvodu operativní změny pohlaví má být považována za diskriminaci z důvodu pohlaví. V rozhodnutí prohlásil diskriminaci v přístupu k zaměstnání založenou na takové operativní změně za odporující směrnici 76/207 EHS.²¹⁶

Mediálně komentovaná kauza v České republice byl případ diskriminace z důvodu sexuální orientace. Do výběrového řízení na obsazení pracovního místa maséra v rehabilitačním centru se přihlásil muž, který se netajil tím, že je homosexuál. Potenciální zaměstnavatel mu nejprve udělil předběžný příslib zaměstnání, ale nakonec nebyl uchazeč přijat. Zaměstnavatel se uchazeče během řízení dotazoval na sexuální orientaci. Dle zjištění prvoinstančního i odvolacího soudu byla důvodem pro nepřijetí sexuální orientace.²¹⁷

Nejenom samotná diskriminace se může jevit jako problém, někdy může být problematický relevantní *komparátor*.²¹⁸ Bylo rozhodnuto, že muž homosexuál si na

²¹⁴ Pechová, O., Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Praha: Multikulturní centrum, 2007, s 54 - 63

²¹⁵ Věc C – 13/94, P v S and Cornwall County Council; Zákaz diskriminace z důvodu pohlavní identifikace se vztahuje na všechny situace, bez ohledu na to, zda daná osoba skutečně podstoupila změnu pohlaví, připravuje se na ni, nebo ji právě prodělává (jedná se poměrně dlouhodobý proces), nebo se ke změně pohlaví nechystá a ani ji do budoucna nezamýšlí.

²¹⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., (eds.), Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s 264

²¹⁷ Planičková, Z., Deňová, R., Krutina, M., Muka, O., Špaček, J., Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce, Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov: ICOS, 2008, s. 44

²¹⁸ Diskriminace vždy předpokládá srovnání s jednáním vůči jiné osobě, tedy vůči referenční osobě neboli komparátorovi. V komplikovanějších případech diskriminace je volba komparátora stěžejní věcí pro posouzení celého případu, a spor tak může spočívat právě v neshodě o tom, s čím nebo s kým je třeba porovnávat daný případ. U obtěžování není třeba hledat komparátora. *In Kolektiv autorů: Čizinský, P., Hubálek, M., Křístek, A., Potočková, D., Štěpánková, M., Zamboj, L., Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Praha: Poradna pro občanství a občanská a lidská práva, 2006, s. 11,18;*

diskriminaci může stěžovat pouze tehdy, může-li prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s lesbickou ženou, a nikoliv s heterosexuálním mužem (*Smith v. Gardner Merchant* [1998] 3 All ER 852 (CA)). To znamená, že homofonní zacházení namířené na lesbické ženy i homosexuální muže se za diskriminaci pohlaví nepovažuje. Například ve věci *Grant* ESD stanovil: „*Cestovní výhody jsou upírány muži, žije-li s osobou stejného pohlaví, stejně jako jsou upřeny ženě, žije-li s osobou téhož pohlaví. Protože tato podmínka platí stejně pro muže i ženy, nelze ji považovat za diskriminaci přímo na základě pohlaví.*“ Podobně bylo rozhodnuto, že učitelka, kterou ze zaměstnání vyštvaly homofonní posměšky namířené konkrétně na její lesbismus, nemohla se svou stížností uspět, pokud s ní nebylo zacházeno méně příznivě jak s mužem, který byl vystaven posměchu kvůli své homosexualitě. Komparátor může být takto problematicky konstruován různými způsoby, které vedou k odlišným výsledkům. Ve věci *Grant* tak stěžovatelka namítala zvoleného komparátora, a podle jejího názoru mělo být srovnáváno - žena s partnerem a muž s partnerkou. Kdyby bylo zvoleno toto porovnání, lesbická žena by se svou stížností určitě uspěla.²¹⁹

3.6 Zdravotní postižení

3.6.1 Obecně

Stejně jako zdraví, patří nemoc a zdravotní postižení k životu. Riziko zdravotního postižení v důsledku nemoci, úrazu nebo vrozené vady existuje u každého člověka a roste s přibývajícím věkem.

Diskriminace *osob se zdravotním postižením* je s určitými proměnami, historicky doložený jev, který má de iure i de facto dlouhou historii a různé formy.²²⁰

Evidentní nevhodnost srovnávacího přístupu, kdy ESD důrazně odmítl představu, že by těhotná žena měla být srovnávána s mužem ze zdravotních či jiných důvodů neschopným práce. Ve skutečnosti není komparátor vůbec třeba. Soud tentokrát prohlásil, že se diskriminace na základě těhotenství protíví zásadě rovného zacházení, protože z tohoto důvodu může být špatně nakládáno pouze se ženami. Odklon od komparátora v případě těhotenství nebyl úplný. ESD rozhodl, že trvá-li choroba související s těhotenstvím ještě po vypršení mateřské dovolené, a jakkoliv krátce, žena může prokázat porušení zásady rovnosti, pouze prokáže-li že s ní bylo zacházeno méně příznivě, než by se zacházelo s nemocným mužem. In *Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 97*

²¹⁹ Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 95 - 96

²²⁰ V minulosti jsme se setkávali se systematickými opatřeními státu i jednotlivců zaměřenými právě proti lidem se zdravotním postižením. Vzpomeňme například na ačkoliv neoficiálně, přesto však důrazně vyslovovaná doporučení lékařů a úředníků sociálních referátů před dvaceti lety na adresu rodičů, kteří se rozhodli starat se o své zdravotně postižené dítě v domácím prostředí. Z povědomí lidstva se

Zdravotní postižení je velmi široký pojem zahrnující mnohé zdravotní anomálie mající určitý déletrvající, popř. trvalý, charakter, ať už psychického (mentální postižení) či fyziologického rázu (tělesné postižení).²²¹

Tato diskriminace je v českém prostředí i v celosvětovém kontextu záležitostí relativně novou. Zdravotní postižení patří mezi skupinu vystavenou zvýšenému riziku nezaměstnanosti, zejména pak dlouhodobé nezaměstnanosti. Obecně platí, že nezaměstnaností jsou více ohroženi lidé ve vyšších věkových kategoriích. Tato souvislost však pro zdravotně postižené **neplatí**; nezaměstnaností jsou naopak nejvíce postižení mladí lidé se zdravotním postižením a s věkem míra nezaměstnanosti spíše klesá. Tato zdánlivá abnormalita souvisí s celkovým chováním zdravotně postižených na pracovním trhu. S věkem totiž přibývá podílů těch, kteří na hledání zaměstnání rezignují a stahují se do ekonomické neaktivity. Ve srovnání s jinými diskriminačními důvody se vyznačuje dalšími specifiky. Zdravotní postižení se od ostatních typů diskriminace liší tím, že se potenciálně týká **všech členů společnosti**. Přesto však „zdraví“ lidé mají tendenci vnímat zdravotně postižené jako „ty druhé“ a potlačují tak vědomí i hlubokou úzkost, že postižení může postihnout kohokoliv kdykoliv.²²²

Osoby se zdravotním postižením mají **právo na důstojnost, rovné zacházení, nezávislý život a plné zapojení do společnosti**. Umožnění osobám se zdravotním

možná vytratil obraz holocaustu duševně nemocných a mentálně postižených v období Třetí říše. Na rozdíl od jedinců, diskriminovaných kvůli rase, barvě pleti, pohlaví, národnostnímu původu, náboženskému vyznání nebo věku neměli často, ti, kdo jsou diskriminováni z důvodu zdravotního postižení, žádnou právní a zejména reálnou možnost, jak dosáhnout nápravy a postihu takového přístupu. Zdravotně postižení se tradičně setkávali s restrikcemi a omezeními, byli vystavováni nerovnému zacházení ve srovnání se zdravými jedinci a často odkázáni do pozice bezmocnosti, která byla výsledkem stereotypních předsudků a domněnek, jež reálně nevystihovaly jejich individuální schopnosti a upíraly jim možnost zapojit se do života společnosti a být pro ni také pozitivním přínosem. Dostupné z http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/zdravotne_postizeni.doc

²²¹ V rámci medicínského pojetí zdravotního postižení není přisuzován význam bariérám vnějšího světa a není tedy ani vyvíjena snaha tyto bariéry odstraňovat, což ve svých důsledcích vede k segregaci a izolaci osob se zdravotním postižením. Naproti tomu sociální model, říká, že to, co osoby se zdravotním postižením omezuje, není jejich zdravotní postižení samotné, ale bariéry vnějšího prostředí. Tato koncepce zdravotního postižení je založena především na rovných právech, na principu sociálního začleňování a posílení ekonomické nezávislosti těchto osob. Definice zdravotního postižení založená na sociálním modelu odmítá vyjmenovávání různých postižení a nemocí, její podstatou je to, že za osoby se zdravotním postižením jsou považovány osoby, které jejich zdravotní postižení podstatně a dlouhodobě omezuje při výkonu každodenních činností. Svým způsobem je tato definice modernější a mnohé státy nahradily medicínský model touto novou koncepcí. Přesto má i tato nová koncepce mnohá úskalí. V případném soudním sporu je mnohdy velmi obtížné prokázat, že naplňují definici osob se zdravotním postižením. http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/zdravotne_postizeni.doc

²²² Fredman, S., Antidiskriminační právo, Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 56 - 57

postizněním požívat těchto práv leží ve středu zájmu EU. Rovnost příležitostí tak patří mezi dlouhodobé cíle Evropy v oblasti zdravotního postižení a napomáhá lidem se zdravotním postižením využívat svůj potenciál a zapojovat se do společnosti. *Evropský akční plán* pro zdravotně postižené vytváří rámec, jak dostat problematiku zdravotního postižení do povědomí veřejnosti. Do roku 2010 by Evropská komise chtěla dosáhnout zlepšení vyhlídky na zaměstnání, přístupnost pro všechny a nezávislý život. Zdravotně postižení se zapojují do procesu rozhodování na základě evropské zásady: „*Nic, co se týká osob se zdravotním postižením, se nesmí dít bez osob se zdravotním postižením.*“ Osoby se zdravotním postižením představují nejméně 16 % obyvatel EU v produktivním věku. Více než 45 milionů lidí v Evropě – každý šestý – ve věku mezi 16 a 64 lety má dlouhodobé zdravotní problémy nebo zdravotní postižení. Mezi mladými lidmi (věk 16-25) tento poměr činí přibližně 7,3 %. V průměru má pouze 50 % Evropanů se zdravotním postižením zaměstnání, v porovnání s více než 68 % osob bez zdravotního postižení. EU zrevidovala cíle Lisabonské strategie pro růst a pracovní místa zejména za účelem zlepšení poměrně nízké míry zapojení zdravotně postižených Evropanů do pracovního procesu. Členské státy stanovují své vlastní politiky zaměstnanosti na základě vodítek Evropské strategie zaměstnanosti. Každý rok podávají Evropské komisi zprávy o národních iniciativách na podporu zaměstnanosti, a to včetně těch, které se týkají lidí se zdravotním postižením.²²³

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nedořešeným problémem všech, i vyspělých zemí. Uplatňují se různé formy motivace k ekonomické aktivitě, resp. kompenzace nevýhod spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.²²⁴

3.6.2 Judikatura

²²³ Dostupné z http://p30029.typo3server.info/fileadmin/pdfs/Reports/Disability/disability_cz.pdf

²²⁴ Motivace osob se zdravotním postižením: formou dotace ke mzdě jako kompenzace za nižší výkonnost způsobenou zdravotním postižením, daňové úlevy, možnost souběžného výděлку vedle invalidního důchodu, motivace k samostatné výdělečné činnosti, motivace k získání kvalifikace. Podpůrná opatření jsou podmiňována účastí na programech pracovní rehabilitace nebo odborné přípravy. OECD doporučuje připravovat individuální aktivační programy pro jednotlivé občany se zdravotním postižením s cílem usnadnit jejich pracovní zapojení. Motivace zaměstnavatelů: stanovení povinných kvót zaměstnávání těchto osob, dotace, daňové úlevy. Např. v Portugalsku jsou sníženy odvody na sociální pojištění zaměstnavatelům, kteří přijmou pracovníka pobírajícího starobní nebo invalidní důchod. Mimoto jsou přijímány programy zdravotní prevence a rehabilitace pro starší občany (Belgie, Francie, Španělsko, Rakousko, Švédsko). V kolektivních smlouvách je uplatňován systém pravidelných lékařských prohlídek starších zaměstnanců (Nizozemsko). In Remr, J., Kotíková, J., a kol., *Podpora zaměstnávání starších osob, Souhrnná studie, Praha: VÚPS, v.v.i., 2007, s. 165.*

Judikatura ESD v této oblasti není v současné době tak rozsáhlá. Významným rozsudkem, ve kterém ESD vymezuje koncept zdravotního postižení, je rozsudek v soudní věci *Navas*.²²⁵ EDS posuzoval propuštění paní Navas z důvodu trvalé absence v zaměstnání z důvodu trvalé nemoci. Cílem směrnice č. 2000/78/ES je bezesporu založit obecný rámec pro zabránění jakékoli diskriminace na základě vyjmenovaných diskriminačních kritérií. Zdravotní postižení tedy musí být chápáno jako omezení, které vyplývá z fyzických a psychických postižení a které zabraňuje či ztěžuje růst osoby v profesní sféře. Zdravotní postižení musí však být odlišeno od pouhé nemoci. Je zřejmé, že pojem zdravotního postižení ve smyslu směrnice směřuje na takové situace, kde ztížení pracovního uplatnění postižené osoby je dlouhodobé. Z tohoto důvodu propuštění zaměstnance z pracovního poměru z důvodu jeho nemoci nespadá do působnosti směrnice, nemůže se tedy jednat o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Zákaz diskriminace znamená mimo jiné zákaz propuštění a není ospravedlnitelné nedostatkem kvalifikace či neschopností osoby vykonávat základní činnosti jeho práce, a to právě s ohledem a cíl směrnice zajistit lidem se zdravotním postižením odpovídající umístění na pracovním trhu.

V oblasti diskriminace na základě zdravotního postižení je důležité stanovisko Generálního advokáta Poiara Madura (ve věci C-303/06 *Coleman v Attridge Law and Steve Law*). Paní Coleman byla zaměstnankyní advokátní kanceláře Attridge Law a zároveň matkou a primární pečovatelkou zdravotně postiženého syna. Poté, co byla donucena od zaměstnavatele odejít, podala žalobu na diskriminaci a obtěžování související s jeho zdravotním postižením. Britský pracovní soud položil ESD otázku, zda směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, takové případy pokrývá. Otázka rozsahu ochrany garantované směrnici, tedy zda jsou chráněny jen osoby, které mají chráněnou charakteristiku (zdravotní postižení) nebo je zakázána též diskriminace z důvodu vztahu k osobě mající chráněnou charakteristiku, nebyla ESD dosud řešena a formulace relevantních ustanovení směrnici na ni nedávají žádnou odpověď. Generální advokát tak ve svém stanovisku vychází zejména z cílů právní úpravy, když dochází k závěru, že směrnice přímou diskriminaci a obtěžování z důvodu vztahu k osobě mající chráněnou charakteristiku zakazuje. Plnohodnotná koncepce rovnosti podle něj musí rozeznat, že i

²²⁵ C – 13/05 Sonia Chacon Navas proti Eurem Colectividades SA

„*diskriminace z důvodu vztahu*“ poškozuje osoby mající chráněnou charakteristiku. Závěrem lze tedy konstatovat, že uvedená Směrnice chrání i osoby, které přestože nejsou samy zdravotně postižené, jsou přímo diskriminovány a nebo obtěžovány v zaměstnání či povolání z důvodu vztahu k osobě mající chráněnou charakteristiku.

3.7 Státní příslušnost

3.7.1 Obecně

Zatímco ostatní diskriminační důvody, uváděné zpravidla v obecných deklaracích lidských práv vycházejí zpravidla z určitých kulturních a sociálních skutečností a jsou ovlivněna zakořeněnými předsudky a zažitými stereotypy chování lidí, přičemž nemusí mít nutně též aspekt ekonomický. Diskriminace na základě státní příslušnosti je zpravidla ovlivněna ekonomickými faktory a často se stává skrytou nebo i otevřenou součástí ochranné politiky státu ve vztahu k domácímu trhu zboží, služeb, práce, podnikání a hospodářských příležitostí vůbec.

*„V dobách národního uvědomování a národnostních obranných reflexů proti domnělým nebezpečím z ciziny existuje nebezpečí diskriminace cizinek a cizinců a etnických menšin ve vlastní zemi.“*²²⁶

Má stát principiálně povinnost jednat s cizinci stejně, jako jedná se svými občany? Cizinci přece nejsou občany státu, tedy nejsou „členy“ státu. V této věci lze vycházet ze dvou protikladných postojů. První postoj vychází ze *zásady nediskriminace*, z toho že stát má povinnost jednat se všemi osobami stejně, a tedy nesmí bez dalšího činit ani rozdíly mezi svými občany a cizinci. To nevylučuje zcela možnost stanovit pro cizince odlišná práva, ale toto „činění rozdílů“ by muselo být odůvodněné a přiměřené.²²⁷ Opačným postojem může být pojetí, že se na cizince zásada nediskriminace státu nevztahuje, tedy že stát má *přirozené právo znevýhodnit cizince oproti svým občanům v jakékoli míře*, zajisté tak, aby se nedotkl jejich jiných základních lidských práv, která všem lidem, tedy i cizincům přiznal. Z toho vyplývá, že

²²⁶ Walter Kálin: Diskriminace cizinců a etnických menšin, Právník 10/1999, s. 917

²²⁷ Cizinci požívají obecně v oblasti svých osobních a majetkových práv, stejná práva a stejné povinnosti jako státní občané České republiky, jednou z významných odchylek od této zásady je úprava přístupu na český pracovní trh. Stát může stanovit odchylnou úpravu, která se týká cizinců. Vláda může nařízením stanovit omezení přístupu na trh práce vůči některým členským státům Unie v těch případech, kdy by byla shledávaná rovnocennost žádoucí. Toto opatření musí být v souladu s nařízením EHS 1612/1968. Toto ustanovení se však neuplatní ve vztazích, které nemají komunitární rozměr (tj. ve svých prvních nepřekračují hranice jednoho členského státu).

členové tohoto společenství musí mít samozřejmě vyšší práva než nečlenové, a tento princip je důležitější než zásada nediskriminace. Stát samozřejmě může cizincům dát v některých, nebo ve všech oblastech stejná práva jako občanům, ovšem učiní tak jen ze svého vlastního volného uvážení a není k tomu povinen na základě demokratické zásady rovnosti.²²⁸

Cizinecké právo vnitrostátní podmiňuje zpravidla rovnoprávné postavení cizinců *vzájemností formální*, kdy hostitelský stát zachází s cizincem stejně jako s tuzemci, nebo *vzájemností materiální*, kdy poskytnutí určitého práva cizinci je vázáno na poskytnutí téhož práva státem jeho původu ve srovnatelných případech občanům hostitelského státu. Na podmínce *reciprocity* jsou zpravidla založeny i mezinárodně sjednocené přímé úpravy cizineckého režimu.²²⁹

Státní příslušnost je určitým *specifickým diskriminačním kritériem*, jež se začala uplatňovat především *v rámci práva Evropské unie*, a to v souvislosti se zaváděním *jednotného vnitřního trhu*, s nímž souvisel i přeshraniční pohyb osob a především zaměstnanců v rámci tzv. *volného pohybu pracovníků* a dále v souvislosti se zavedením *jednotného občanství Evropské unie*, které však nenahrazuje jednotlivá státní občanství jejích členských států, nýbrž je doplňuje. Skutkovou podstatou diskriminace z důvodu státní příslušnosti je v komunitárním právu rozdílné zacházení s občany jiných členských států Unie ve srovnání s vlastními občany při jinak shodných okolnostech případu, které unijní občany znevýhodňuje. Rozsahem nepatrná znevýhodnění diskriminaci nezakládají (tzv. pravidlo de minimis); naopak znevýhodnění vlastních občanů (tzv. obrácená diskriminace) není s komunitárním právem v rozporu, neboť jeho řešení spadá do jurisdikce příslušného členského státu.²³⁰

*Volný pohyb pracovníků*²³¹ je jedním ze základů společného trhu a pokud by práva a svobody pracovníkům přiznané mohly svým výkladem či definicemi omezovat členské státy, mohly by vážně narušit fungování společného trhu. Výjimka z této

²²⁸ http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Otazka_diskriminace_cizincu.pdf

²²⁹ Zemánek, J., Zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti v evropském právu. Evropské právo 4/2003, s. 1

²³⁰ Zemánek, J., Zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti v evropském právu. Evropské právo 4/2003, s. 1

²³¹ Volný pohyb osob zabezpečuje právo usazovat se, pracovat, podnikat a žít v jakékoliv členské zemi. Zahrnuje jednak volný pohyb pracovníků, ale i volný pohyb podnikatelů (tzv. svoboda usazování) a rovněž volný pohyb studentů, důchodců, rentiérů. (články 39 – 48 Smlouvy o založení ES).

svobody je oblast výkonu **veřejné moci**. Volný pohyb pracovníků umožňuje i migraci za účelem nalezení zaměstnání. Neexistuje však přesné stanovení času, po který může nezaměstnaný v jiném členském státě pobývat za účelem hledání zaměstnání. Rodinní příslušníci občana EU mají právo usadit se na území jiného členského státu zároveň s pracovníkem, či osobou samostatně výdělečně činnou. Rodinní příslušníci mají právo pracovat bez ohledu na svou národnost a děti se mohou zapsat do školských zařízení za stejných podmínek, jako žáci a studenti hostitelské země.

Podle Soudního dvora ES je **pracovníkem** ve smyslu Nařízení 1612/68 „**každá osoba, která podle pokynu druhé osoby a za odměnu vykonává činnost, přičemž tuto činnost není možné považovat za nahodilou**“. Délka úvazku ani typ či povahu pracovní činnosti nehraje žádnou roli při posuzování toho, zda je migrující osoba pracovníkem. Stejně tak je irelevantní i povaha odměny, kterou za svou činnost pobírá. Migrující pracovník má nárok na všechny sociální výhody, na které by měl ve stejné situaci nárok národní pracovník daného státu. Základním principem je u migrujících pracovníků rovnost nakládání ve státě, kde pracovník vykonává svou činnost.

V zemích EU existuje řada různorodých sociálních systémů, pro zajištění sociálních nároků migrujících občanů EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, byl vytvořen systém pro koordinaci národních předpisů, jenž je upraven v **nařízení 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství**. Obdobná pravidla byla stanovena **nařízením 859/03** i pro migrující **občany ze třetích zemí**, pokud v jednom z členských států legálně bydlí a jeho situace není omezena jen na tento stát. Smyslem této koordinace právních předpisů je, aby migrující osoby neztratily nárok na sociální dávky z důvodu jiného občanství, bydliště či proto, že v žádné zemi nesplnily potřebnou dobu pojištění.²³²

Pokud chce zaměstnavatel se sídlem v jednom členském státu EU vyslat pracovníky do jiné členské země (s výjimkou členů posádek obchodního loďstva), řídí se vyslání především principy **Směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES**.²³³ Podniky

²³² Kolektiv autorů: Joklová, K., Kváča, V., Kváčová, J., Ryšavá, J., Šourek, J., Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2008, s. 11 – 12.

²³³ 1. Zaměstnavatel vyśle pracovníky na území jiného členského státu na vlastní účet a pod svým vedením, na základě smlouvy uzavřené mezi vysílajícím podnikem a stranou, pro kterou jsou

vysílající pracovníky na území jiného členského státu jsou podle této směrnice povinny respektovat např. – max. délku pracovní doby a min. dobu odpočinku, délku dovolené za kalendářní rok, mzdu, ochranu zdraví, bezpečnost a hygienu při práci, ochranná opatření při práci těhotných žen nebo žen krátce po porodu, děti a mladistvých a především rovné zacházení s muži a ženami a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Nezbytným předpokladem pro práci občanů ČR ve státech Evropské unie²³⁴ a naopak, občanů EU u nás, je dosažení potřebné *kvalifikace* pro zvolenou pracovní činnost. Tento požadavek souvisí s *uznáváním odborné kvalifikace*, které zaměstnanec dosáhl pro účely výkonu povolání v příslušném státě EU. Nová *směrnice 2005/36/ES* do velké míry změnila přístup k uznávání kvalifikace v zemích EU především v oblasti přeshraničního poskytování služeb. Základní pravidlo stanoví, že občan EU, jenž získal pro výkon dané činnosti odbornou kvalifikaci v jednom státu EU, může tuto činnost vykonávat i v ostatních členských zemích.²³⁵ V EU existují velmi rozdílné požadavky týkající se kvalifikace, míra regulace v jednotlivých členských zemích je rovněž značně rozdílná. Jako příklad velmi liberální země lze uvést Polsko či skandinávské země, kde existuje pouze několik desítek regulovaných povolání. Naopak Rakousko, Německo, ale také Česká republika se řadí k zemím, kde jsou regulovány stovky profesí. Další velký problém je způsoben faktem, že se liší vlastní definice obsahu jednotlivých regulovaných povolání.²³⁶

Cizího státního příslušníka, který není státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie, jeho rodinným příslušníkem, občanem zemí Evropského

služby určeny. 2. Zaměstnavatel vyšle pracovníky do organizace nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území jiného členského státu. 3. Zaměstnavatel, jenž působí v oblasti zprostředkování práce, vyšle pracovníky do podniku, který je využije. Přijímající podnik má sídlo nebo vykonává svoji činnost na území některého členského státu. Pozor na země, které ještě uplatňují přechodné období na volný pohyb pracovníků (v současnosti Německo, Rakousko a Belgie). V tomto případě od nich mohou být při vyslání pracovní agenturou vyžadována pracovní povolení.

²³⁴ Občané ČR si mohou vyhledávat jiné zaměstnání v jiném členském státě EU prostřednictvím tzv. sítě EURES (Evropské služby zaměstnanosti), která umožňuje volný pohyb pracovníků v rámci celého Evropského hospodářského prostoru.

²³⁵ V případě založení podniku či živnosti v jiném členském státu, kde dotyčný podnikatel bude vykonávat činnost, která je v této zemi regulovaná, je nutné žádat o uznání kvalifikace u příslušných institucí v této druhé zemi. Příslušné orgány daného členského státu posoudí a uznají (případně neuznají) jeho kvalifikaci, eventuálně mu uloží splnění dalších podmínek tzv. kompenzačních opatření.

²³⁶ Kolektiv autorů: Joklová, K., Kváča, V., Kváčová, J., Ryšavá, J., Šourek, J., Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2008, s. 37 – 38.

hospodářského prostoru²³⁷ (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) či cizincem, jimž byl udělen azyl, lze totiž zaměstnat pouze, disponuje-li platným povolením²³⁸ k zaměstnání a povolením pobytu. Zaměstnavatel je však zpravidla nejprve povinen získat sám povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí.²³⁹ Vysílání cizinců ze třetích zemí zůstává stále problematické, nezpřesnil ho ani vstup do schengenského prostoru. Obecně lze říci, že neexistuje bezproblémové vyslání zaměstnanců – občanů třetích zemí. Je vždy třeba postupovat případ od případu, jednotlivé členské státy někdy vyžadují vízum nebo pracovní povolení, případně obojí. Často také trvají na tom, aby vyslaní zaměstnanci ze třetích zemí byli u svého zaměstnavatele zaměstnáni po určité minimální dobu nebo měli uzavřen určitý typ smlouvy.²⁴⁰

3.7.2 Judikatura

Článek 39 Smlouvy o založení ES stanoví, že volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství zahrnuje zrušení jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené na státní příslušnosti. Komise detekovala porušení tohoto ustanovení v praxi řady italských vysokých škol (*Komise v. Itálie*, rozsudek ve věci C-212/99 z 26. června 2001). Kamenem úrazu se stala aplikace italského zákona č. 236 z 21. června 1995, podle něhož neměli nadále na univerzitách pracovat lektori cizích jazyků, působili do té doby jako externisté na volné noze, nikoli v zaměstnaneckém poměru. Komise napadla praxi, podle níž se tak zahraniční lektori ocitli v nevýhodném postavení oproti italským učitelům, kteří byli většinou interními zaměstnanci univerzit, neboť ti, kdo na univerzitách působili externě, měli podle nové úpravy toliko možnost ucházet se o řádnou pracovní smlouvu, avšak jen jako „začátečníci“ – bez započtení dosavadní praxe

²³⁷ S některými státy EHP má ČR sjednány smlouvy o výměně stážistů (např. s Litvou, Lucemburskem). S Francií a Rakouskem kvóty pro české pracovníky nejsou stanoveny. S Německem jsou uzavřeny smlouvy za účelem rozšíření jazykových znalostí při zaměstnávání občanů ČR zejména v oblasti služeb.

²³⁸ Povolení k zaměstnání je nepřenosné a cizinec je povinen je získat předem, zpravidla ještě před svých příchodem na území České republiky, buď sám jako žadatel nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce. Povolení k zaměstnání může úřad práce vydat za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání navíc úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

²³⁹ Bělina, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 120

²⁴⁰ Kolektiv autorů: Joklová, K., Kváča, V., Kváčová, J., Ryšavá, J., Šourek, J., *Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky*, 2008, s. 29 - 30.

– což mělo pochopitelně vliv na výši platu. Zahraniční lektoři navíc museli na rozdíl od italských lektorů cizích jazyků obligatorně projít nově vypsáním výběrovým řízením, a tak by – v případě neúspěchu v tomto řízení – zcela ztratili výhody vyplývající z toho, že již delší dobu s univerzitami spolupracovali.²⁴¹

Fungování standardu proporcionality²⁴² je dobře patrné ve věci *Abdulaziz* (Abdulaziz v. United Kingdom Series A No. 42 (1985) 7 EHRR 471), kde Evropský soud pro lidská práva stanovil, že britské imigrační předpisy z roku 1980 jsou diskriminační na základě pohlaví, ale nikoliv rasy. Podle předpisů mohli manželé usídlení v Británii získat povolení ke vstupu pro své manželky; ale manželky nemohly získat povolení pro své manžely. Spor se točil kolem toho, zda je cíl legitimní a prostředky přiměřené. Britská vláda se snažila své rozhodnutí odůvodnit tvrzením, že manželé usazených manželek budou s větší pravděpodobností hledat zaměstnání, a jítfit tak britské problémy s nezaměstnaností. Soud připustil, že ochrana domácího pracovního trhu vylučováním cizí pracovní síly je legitimní cíl. Důvody pro vylučování manželů a nikoliv manželek oproti tomu nesplnily požadovaný vysoký standard. Vyloučení určitých skupin z důvodu státní příslušnosti však bylo považováno za legitimní prostředek dosažení legitimních cílů imigrační politiky, i když takovéto vyloučení mělo rozdílný dopad na černochoy a Asijce.²⁴³

Poměrně problematické se v praxi ukázalo vysílání zaměstnanců, kteří nejsou občany EU. Tato problematika není dodnes zcela sjednocena, neboť členské země kladou takovým pracovníkům řadu překážek. Soudní dvůr nastínil jak postupovat v kauze C-43/93 *Raymond Vander Elst*. Ve sporu se jednalo o vysílání zaměstnanců demoliční firmy z Belgie do Francie. Pracovníci byli občany Maroka, v Belgii měli statut rezidenta a platné pracovní povolení. Firma za ně řádně přispívala do belgického sociálního systému. Při práci ve Francii však podnik narazil na problémy, neboť

²⁴¹ Pomahač, R.,: K zákazu diskriminace pracovníků z důvodu státní příslušnosti, Evropské právo 1/2002, s. 10

²⁴² V mnoha právních řádech mají namísto zákonné definice diskriminace obecnější rovnostní klauzule, že všechny osoby jsou si před zákonem rovny. Rovnost sama o sobě je však příliš neurčitá, protože ne všechna rozlišení jsou diskriminující. Úkolem je proto vytvořit zásady, které odliší diskriminaci od přiměřeného rozlišování. Proto v mnoha právních řádech vznikl test proporcionality, podle něhož musí odpůrce (obvykle stát) prokázat, že rozdílné zacházení uplatnil s legitimním cílem a že rozlišování je k dosažení tohoto cíle přiměřené.

²⁴³ Fredman, S., Antidiskriminační právo, Praha: Poradna pro občanství /Občanská práva a lidská práva, 2007, s. 113

francouzské úřady mu vyměřily pokutu kvůli absenci pracovního povolení pro vyslané pracovníky. Soudní dvůr dal za pravdu firmě Vander Elst. V rozsudku uvedl, že po legálně zaměstnaných občanech třetích států se statutem rezidenta by stát pracovní povolení požadovat neměl, neboť tyto osoby mimo jiné nehledají přístup na jeho pracovní trh. Po přijetí směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES se praxe týkající se aplikace pracovního práva zemí určení ustálila. Klíčovými, složitějšími rozsudky se staly verdikty C- 341/05 *Laval un Partneri* a C – 346/06 *Dirk Ruffert*. Oba spory se vztahovaly k aplikaci kolektivních smluv země určení na vyslané pracovníky. V kauze Laval vysílala stejnojmenná lotyšská firma dělníky k provedení stavebních prací na staveništi dceřiného podniku Baltic ve Švédsku. Švédské odbory požadovaly, aby se jak na pracovníky Baltic, tak na vyslané zaměstnance Laval vztahovaly mzdy a další odvody podle švédské kolektivní smlouvy pro stavební obory. Tu však ani jeden z podniků nepodepsal. Výsledkem byla blokáda staveniště a vyhlášení konkurzu na firmu Baltic. Soudní dvůr ES dospěl k závěru, že – jelikož švédská kolektivní smlouva ve stavebnictví nebyla prohlášena za všeobecně závaznou – Švédsko nemůže od podniků usazených v jiném členském státu chtít vyjednávání o mzdách a odvodech podle této smlouvy.²⁴⁴

²⁴⁴ Kolektiv autorů: Joklová, K., Kváča, V., Kváčová, J., Ryšavá, J., Šourek, J., Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2008, s. 32 - 33.

Závěr

Otázka rovnosti všech lidí a s tím související zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je stále vysoce frekventovaným tématem ve společnosti. Diskriminace je především problém sociologický, neboť nerovné postavení diskriminovaných skupin je odrazem hluboce zakořeněných předsudků, tradic či kultury společnosti.

Ve většině zemí, Českou republiku nevyjímaje přetrvávají podle *zprávy Mezinárodní organizace práce*,²⁴⁵ staré formy diskriminace založené na *pohlaví, věku, národnosti, rase, etnickém původu*. Rovněž se ukazuje, že zaměstnavatelé znevýhodňují i osoby s *homosexuální orientací, zdravotním postižením, HIV/AIDS a osoby s genetickými předpoklady pro vznik určitých nemocí*. Jednotlivé diskriminační důvody, na jejichž základě nesmí být nikdo znevýhodňován, se postupně mění. Lze se domnívat, že to souvisí s vývojem společnosti a s postupným přiznáváním práv menšinám. Diskriminace je často integrální součástí celkové organizace pracovišť a vyvěrá z převládajících kulturních a společenských norem. O existenci *skrytých forem diskriminace* svědčí přetrvávající rozdíly mezi ženami a muži v postavení v zaměstnání a odměňování. Ve vyspělých zemích nabývá na významu zkoumání genetického vybavení lidí. Někteří zaměstnavatelé totiž zjistili, že tímto způsobem mohou vyloučit uchazeče mající dispozice pro rozvoj některých chorob. Tyto případy se v mnohých zemích již staly předmětem soudního přezkoumání.²⁴⁶ Nebo *Česká zpráva Social Watch*²⁴⁷, která se také zabývala problematikou diskriminace, nedospěla k nijak objektivním závěrům. Velmi stručně shrnuje obecně známá fakta: „*ženy jsou na českém trhu prokazatelně diskriminovány, vydělávají v průměru o 25 % méně než muži a jsou koncentrovány v méně prestižních odvětvích na druhořadých pracovních pozicích.*„ Z důvodu nepříznivého postavení na pracovním trhu jsou *ženy* jako skupina více ohrožené *chudobou a dlouhodobou nezaměstnaností*. Nejvíce ohrožené jsou v tomto směru ženy s dětmi do 6 let a matky samoživitelky. Další formou diskriminace na

²⁴⁵ Jedná se o souhrnnou zprávu o výsledcích zabývajících se diskriminací předloženou na 96. zasedání Mezinárodní organizace práce.

²⁴⁶ Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/4446>

²⁴⁷ Social Watch – transnacionální síť neziskových organizací a skupin, která vznikla v roce 1995 jako reakce na závazky přijaté na konferencích OSN. Hlavními cíli, které si tato síť při svém vzniku stanovila, je především monitorování a kritické zhodnocení dodržování závazků týkajících se sociálních, odstranění chudoby a prosazení genderové spravedlnosti.

pracovním trhu je pak sexuální obtěžování, podle průzkumů se s ním setkala 13,2 % žen.²⁴⁸ Zpráva se také zabývá menšinou žijící na území České republiky, kde **Romové** tvoří zhruba tříprocentní menšinu. Přesná čísla neexistují, neboť se počty jednotlivých národnostních skupin nezjišťují. Romové byli a dále jsou terčem diskriminace nejen na trhu práce ale i v oblasti vzdělání a v bydlení. Většina dospělých nemá práci, jsou prakticky vyloučeni z trhu práce a rodiny tak zůstávají závislé na sociálních dávkách nebo neformální ekonomice.²⁴⁹ V příloze přikládám statistiku agentury STEM týkající se průzkumu diskriminace na trhu práce v České republice.

Jak vidno z mezinárodního, evropského práva antidiskriminační legislativa se rychle rozrůstá co do rozsahu i složitosti. Antidiskriminační ustanovení obsahují všechny základní mezinárodněprávní dokumenty, kupř. Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská úmluva, Evropská sociální charta, nebo speciální úmluvy zabývající se konkrétním diskriminačním důvodem, jako např. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin atd., anebo úmluvy, které vydala Mezinárodní organizace práce, jež přímo upravuje oblast pracovního práva a tudíž i zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Stěžejní je úprava v komunitárním právu (především v sekundárním právu), jež obsahuje důležité směrnice, které se zabývají nejen rovnou odměnou a pracovními podmínkami, přístupem a postupem v zaměstnání a odbornou přípravou pro muže a ženy v oblasti povolání a zaměstnání, ale pozornost je věnována i zaměstnávání na částečný pracovní úvazek, smlouvám na dobu určitou, rodičovské dovolené, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci těhotných, kojících a žen krátce po porodu atd.. Pro procesní právo je důležitá směrnice, jenž přenáší důkazní břemeno a přináší účinnější ochranu poškozených osob. Konkrétně jsou také upraveny jednotlivé diskriminační důvody. Jedná se o úpravu zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, rasy nebo etnického původu, rovné zacházení v zaměstnání či povolání je zaručeno taktéž bez rozdílu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

²⁴⁸Dostupné z <http://www.ta-gita.cz/kriticke-reflexe/zprava-social-watch-poukazuje-na-genderovou-diskriminaci-v-cr/>

²⁴⁹Zpráva Social Watch 2008. Praha: Ekumenická akademie, 2008, s 78

Ani jednotlivé státy a jejich vnitrostátní právní předpisy nezůstávají s „diskriminační tematikou“ pozadu, ať už je k tomu přiměla nutnost vývoje společnosti v daném státě, nebo především tlak mezinárodních organizací a Evropské unie. Např. Slovenská republika má antidiskriminační zákon a taktéž již Česká republika po nemalých peripetiích přijala tento zvláštní zákon. Právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídala požadavkům práva ES a navíc byla značně roztržitá a nesourodá. Nejednotnost úpravy obsažené v jednotlivých zákonech se projevovala jak v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat. Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo porušeno, se nyní může u soudu domáhat zejména toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a dáno přiměřené zadostiučinění.

Česká republika byla poslední zemí Evropské unie, které tento zákon dosud chyběl. Je zřejmé, že přijetím antidiskriminačního zákona se Česká republika vyhnula několikamilionovým sankcím od Evropské unie. Uvedený zákon sice zaplnil určitou mezeru v právních předpisech České republiky (zákoník práce na tuto dlouho neexistující normu odkazoval) a v první řadě implementoval požadavky ze strany Evropské unie (transpozice směrnic). Dle mého úsudku, tato nová norma bohužel neaspíruje na důkladné upravení rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zákon zakotvuje pouze minimální regulaci, tak aby byly splněny základní požadavky Evropské unie. Mnohé formulace v tomto zákonu shledávám nepřesnými a nedokonalými. Samozřejmě o málokterém právním předpisu lze říci, že je dokonalý. Na druhou stranu je ovšem pochybné, zda jsou dokonalé zákony rozhodující pro efektivní ochranu právních zájmů subjektů. Právo je prostředkem, které ovlivňuje společenskou realitu avšak jeho působení na společnost může být mnohdy omezené. Především soudy dotvářejí obsah zákonů při jejich interpretaci a aplikaci. Jak z předchozích řádků vyplývá, antidiskriminační zákon byl „nutností“ nicméně jak účinný bude v boji proti diskriminaci a uplatňování rovného zacházení ukáže čas.

S antidiskriminačním zákonem souvisí i rozšíření působnosti veřejného ochránce práv. Ochránce tak bude zprostředkovávat právní pomoc, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti. Proti

zvolenému řešení rozšíření agendy veřejného ochránce práv byly vzneseny protiargumenty jak právní, tak praktické povahy. Nejzávažnějším z nich byla skutečnost, že působnost zajišťující rovné zacházení se musí vztahovat i na subjekty soukromoprávní, zatímco dosavadní působnost ochránce zahrnovala pouze vybrané subjekty veřejnoprávní. Jeden z významných protiargumentů, opírající se o osobní působnost veřejného ochránce práv, vztahující se pouze na některé vybrané subjekty veřejnoprávní, a nikoli na subjekty soukromoprávní, byl odmítnut s poukazem na novelu *zákona o veřejném ochránci práv* (zákon č. 349/1999 Sb., v platném znění), která rozšířila působnosti ochránce o provádění preventivních systematických návštěv v místech, kde se nacházejí nebo mohou nacházet osoby omezené na svobodě veřejnou mocí nebo v důsledku závislosti na poskytované péči zákonem. Působnost ochránce (pouze při provádění systematických návštěv detenčních míst) tak byla již touto novelou rozšířena i o některé subjekty soukromoprávní (zejména soukromá zařízení poskytující rezidenční sociální či zdravotnické služby).

K usnadnění přístupu na trh práce znevýhodněným skupinám přispívá **aktivní politika zaměstnanosti**. Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se jednotlivé státy svými orgány (úřady práce) zaměřují na začleňování rizikových skupin nezaměstnaných na trh práce.

Důležitou otázkou se jeví skloubení pracovního a osobního života. Tato otázka se nemusí týkat jen pohlaví - žen či mužů, ale rovněž může být přínosnou i v dalších diskriminačních důvodech jako kupř. věk, či zdravotní postižení. Mezi zaměstnavateli získávají stále větší popularitu některé typy **flexibilní práce** nebo jsou přijímány **koncepce rodinné politiky a „pro-rodinné balíčky“**.²⁵⁰

²⁵⁰ Jednou z možných flexibilních opatření představuje pružná pracovní doba. Zaměstnanec si sám může uspořádat svůj den a vhodně skloubit pracovní záležitosti s rodinnými. Nabídku pružné pracovní doby uvítají především rodiče s dětmi nebo lidé pečující o blízké osoby. K harmonizaci práce a rodiny přispívají též částečné úvazky nebo „stlačený pracovní týden“.

Slabým místem koncepce rodinné politiky v ČR je fakt, že ač rodiče mají možnost vrátit se do práce již po dvou letech, není kam děti umístit. Od roku 1990 podstatně ubylo jeslí a jejich počet stále klesá. I mateřské školy sice mohou přijmout děti již od dvou let, jejich kapacita však není dostatečná, a to se mnohdy týká i tříletých dětí. *In Kuchařová, V., Svobodová, K. Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR. Praha: VÚPSV, 2006*

Prorodinný balíček schválený vládou v listopadu 2008 (usnesení vlády ČR ze dne 19.11.2008, č. 1451) obsahuje opatření na podporu rodin s dětmi, zejména sladování profesního a rodinného života. Tato opatření se snaží řešit právě nedostatek míst pro děti ve školkách a jeslích. Konkrétně se jedná o evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci, opatření na podporu služeb péče o děti

Diverzita²⁵¹ na pracovišti a **rovné příležitosti** jsou dvě úzce související témata. Snahou strategie diverzity je podobně jako u rovných příležitostí, vytvořit spravedlivý systém pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Rovné příležitosti však mohou být v některých případech uplatňovány pouze kvůli dodržování legislativních předpisů. Diverzita jde o krok dále než rovné příležitosti, neboť znamená podstatné změny v interních záležitostech firmy. Společnost, uplatňující politiku diverzity, se snaží přijmout, udržet si a umožnit profesní rozvoj jedincům z různých sociálních skupin a usiluje o přetvoření firemní kultury na základě různorodosti těchto jedinců. Různorodé pracovní prostředí je v první řadě důsledkem globálních změn. V souvislosti s globalizací pracovního trhu dochází k vytváření multikulturních pracovišť²⁵², kde se setkávají lidé z různých zemí či kultur, jedinci s odlišnými zkušenostmi. Jedním z argumentů, proč se diverzitou zabývat, je i populační vývoj. Demografické údaje zřetelně ukazují, že populace stárne.²⁵³ Je proto nutné začít hledat řešení již nyní. Jednou z možností je právě uplatňovat při získávání nových zaměstnanců a zaměstnankyň hledisko různorodosti a přizpůsobit pracovní pozice například rodičům s malými dětmi, lidem nad 50 let nebo čerstvým absolventům.²⁵⁴

Zážitek diskriminace je pro oběť často velmi ponižující. Dnešní doba je na rovnost poměrně citlivá a neoprávněná nerovnost a nehmotná újma na lidské důstojnosti může být někdy vnímána mnohem hůře, než vlastní hmotná škoda způsobená diskriminací. Diskriminace může zhoršit kvalitu života diskriminovaného, v některých situacích limituje svobodu lidí rozhodnout se pro určitou cestu, např. začít žít alternativním životním stylem, praktikovat náboženství, zastávat určité názory, ale třeba

v režimu živnostenského podnikání, „miniškolky“, daňové výhody pro zaměstnavatele zajišťující služby péče o děti pro své zaměstnance, podporu využívání zkrácených pracovních úvazků a tzv. otcovské.

²⁵¹ **Diverzita** či různorodost lze vysvětlit jako uznání, akceptování rozdílů mezi lidmi s ohledem na věk, gender, fyzické schopnosti, společenský status, etnickou příslušnost, náboženské vyznání, zkušenosti. Diverzita na pracovišti však není limitována pouze na respektování a ocenění lidské různorodosti; jde především o využití různorodosti nejlepším způsobem, tak, aby přinesla prospěch firmě i zaměstnancům a zaměstnankyním. Napomáhá k odstranění bariér existujících z důvodu předsudků a následně k zařazení znevýhodněných jedinců na pracovní trh.

²⁵² Nejblíže příklad multikulturního prostředí představuje EU; ve Velké Británii, ve Švédsku se diverzita stává neodmyslitelnou součástí firemních programů. Firmy si uvědomují, že diverzita jim otevírá možnosti na pracovních trzích a je nevyhnutelná v důsledku společenských změn.

²⁵³ Odhaduje se, že podíl Evropanů starších 80 let se do roku 2050 ztrojnásobí a počet Evropanů ve věku 60 – 79 bude představovat jednu čtvrtinu celkové populace EU. V praxi to znamená, že počet lidí ucházejících se o zaměstnání bude mnohem nižší a firmy budou obtížně hledat vhodné uchazeče, nepřizpůsobí-li tomuto trendu svoji firemní politiku.

²⁵⁴ Lukášová, M., *Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007, s. 17 – 19.

podstoupit změnu pohlaví. Přestože existuje řada možností, jakými je možné se proti diskriminaci bránit, mnoho postižených se často přiklání k přehlédnutí a ignorování diskriminačního jednání. Diskriminované osoby si zanařikají, postěžují na nespravedlivé, nevhodné chování a snaží se na celou situaci co nejrychleji zapomenout. Takové jednání sice ušetří postiženému přímé a mnohdy obávané konfrontace s diskriminující osobou, nicméně nezaručí ani nápravu nepříznivé situace ani nezabrání případnému opakování obdobného diskriminujícího chování v budoucnosti. Jestliže se zaměstnanec přece jen rozhodne bránit, v úvahu přichází mimosoudní či soudní cesta. Výhodou smírných procesů je výrazně nižší pravděpodobnost trvalého narušení vztahu mezi spornými stranami. Tento aspekt je významný především u sporů, kdy mezi stranami existuje dlouhodobý vztah. Soudní projednávání mnohdy naruší vzájemné vztahy natolik, že je velice obtížné zachovat byť jen vidinu případné budoucí spolupráce. Od soudního rozhodnutí se očekává konečné řešení sporu a dobrání zákonných práv a spravedlnost. K soudnímu sporu by mělo dojít vždy až tehdy, pokud se ukáže že smírné řešení skutečně není možné. V praxi může být poměrně účinnou metodou obrany proti diskriminaci zveřejnění věci v médiích, zejména v tištěných novinách či časopisech, televizi, zpravodajské stránky na internetu. Nicméně nikdo, kdo se obrátí na média, nemá jistotu, jak celá kauza vyzní. Většina médií, nedává autorům publikovaných textů a už vůbec ne osobám, které poskytly rozhovor možnost k autorizaci. Každý podstupuje určité riziko, kdo využije média ve svém případě; v jakém kontextu a jak jeho kauza bude nakonec publikována. Může se také stát, že se medializace obrátí proti oběti.²⁵⁵

Ženy stále čelím překážkám v nazírání společnosti na „slabší pohlaví“. Ženy pobírají za stejnou práci mnohem menší odměnu než muži a jsou většinou obsazovány na nižší posty. Diskriminace žen na pracovním trhu v mnoha směrech souvisí se skutečným nebo jen potenciálním mateřstvím. Argumentuje se tím, že žena rodí a kojí děti, a proto má lepší předpoklady o ně pečovat, což by automaticky znamenalo, že o ně bude pečovat primárně jen ona. Samozřejmě nelze opominout odlišnosti žen, které spočívají v biologických, fyziologických či psychosomatických vlastnostech. Pro zlepšení situace žen na a po mateřské/rodičovské dovolené je prvořadou otázkou

²⁵⁵ Kolektiv autorů, Čizinský, P., Hubálek, M., Křístek, A., Potočková, D., Štěpánková, M., Zamboj, L., Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva: Praha, 2006, s 34 .

rozvíjení opatření pro sladění osobního a pracovního života na straně zaměstnanců, zaměstnavatelů i ze strany státu. Vhodným krokem je zvyšování informovanosti a právního povědomí o rovných příležitostech žen a mužů a také o jejich pozitivních ekonomických a společenských dopadech. Velkým handicapem pro ženy navracející se na trh práce je také dlouhodobý pobyt mimo trh práce. Jedním ze způsobů, jak zmírnit dopady, je rozvoj flexibilních forem práce a podpora různých typů služeb péče o děti.

V případě diskriminace rasové či založené na etnickém původu je významné chování nejen většiny, ale také kulturní návyky diskriminované menšiny (v našem prostředí se jedná především o problematiku Romů, či v Německu o tureckou menšinu). Vztah majoritního obyvatelstva na území států a menšiny na straně druhé může být plný konfliktů a nepochopení. Tyto neshody mnohdy vznikají z nepochopení odlišností různosti kultur. Nutné je proto nejen potírání rasové či etnické diskriminace, ale také snaha státu o jejich začlenění do společnosti.

Společnosti připadá „regulérní“ po starších pracovnících požadovat, aby uvolnili místo mladším. Na jedné straně musíme zohledňovat nezkušenost a nedostatečnou praxi mladých lidí. A na druhé straně naopak ubývání sil starších, kde je to ale vyvažováno cennými dlouholetými zkušenostmi. Diskriminace starších pracovníků na základě jejich věku je skutečností absolutně odlišnou od diskriminace mladších. Mladí pracovníci v průběhu své profesní kariéry požadované znalosti, dovednosti a praxi časem získají, zatímco starší lidé neuniknou předsudkům vůči jejich věku. Musíme se zamyslet nad tím, že velkou a stále početnější část obyvatelstva tvoří senioři. V důsledku této rozsáhlé demografické změny se stárnutí společnosti dostává do ohniska zájmu a pozornosti. Stárnutí mění společnost ve významných a zásadních ohledech a vyžaduje komplexní přehodnocení nazírání ostatních, především zaměstnavatele a samotného státu. Diskriminace starších osob se navíc prolíná s dalšími diskriminačními kritérii jako je diskriminace na základě pohlaví a diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Rozdíly v náboženství je možné odstranit oboustrannou tolerancí věřících k uplatňování své víry (ať už se jedná o oslavu svátků nebo užívání náboženských symbolů) u věřících jiného náboženství či ateistů a samotného státu. Diskriminace na základě náboženství se rozděluje na tzv. pozitivní diskriminaci, kterou se chápe vyznávání víry v rozumné míře ve veřejném prostoru a společně s ostatními a dále na

tzv. diskriminaci negativní, jenž znamená zdržení se náboženského nátlaku či propagandy.

Otázka zdravotního postižení spadá do kategorie relativně nového diskriminačního důvodu. U zdravotního postižení není jejich rovné postavení totožné s rovným postavením u jiných diskriminačních kritérií. Zatímco u postavení z hlediska pohlaví při důsledné realizaci a dodržování zákazu diskriminace můžeme dosáhnout stejných příležitostí, u mnohých zdravotně postižených to možné není. Díky jejich zdravotnímu postižení mnohdy vůbec není možné žádnou práci vykonávat. Je třeba i těmto lidem zajistit právo na důstojný život a zapojit je do společenského života a vytvořit jim takové bezbariérové přístupy a další podmínky, aby také mohli pracovat a být prospěšní svým umem pro ostatní.

Diskriminace na základě sexuální orientace je stále silně ovlivněna vnímáním a myšlením společnosti. Gayové, lesbičky, bisexuálové, transsexuálové mají právo na intimitu svého sexuálního života. Je soukromou věcí každé osoby jakým způsobem a s kým sexuálně žije, zda-li muž s mužem či žena se ženou. Nebo zda-li se osoba v tom pohlaví v jakém se narodila necítí a podstoupí medicínskou proměnu. Sexuální orientace nemá žádný vliv na pracovní nasazení v zaměstnání či povolání.

Diskriminace z důvodu státní příslušnosti je svérázným diskriminačním kritériem, vyplývá to již ze samotné podstaty tohoto důvodu. Tato diskriminace je ovlivněná především ekonomickými faktory a samotný stát mnohdy provozuje ochranářskou politiku vůči pracovníkům odjinud než z domovské země. Úpravu státní příslušnosti má především na zřeteli Smlouva ES, jež zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodu státní příslušnosti. Je to základní zásada ovládající celý jednotný vnitřní trh. Příslušníci všech členských států mají v EU rovné postavení, a to bez ohledu na to, jakou konkrétní státní příslušnost mají. Nelze proto například preferovat vlastní občany při přijímání do zaměstnání nebo při propouštění. Jediným případem, kdy členský stát může preferovat vlastní občany na úkor občanů jiných členských států, jsou zaměstnání nebo podnikatelské činnosti, spjaté skutečně nebo potenciálně s výkonem veřejné moci. Mezi rozdílná zacházení z důvodu státní příslušnosti patří zejména ustanovení upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a jejich přístup k zaměstnání a povolání.

Jak již bylo dříve zmíněno, právní úprava a především realizace principu rovného zacházení a zákazu diskriminace není tak jednoduchá jak by se mohlo na první pohled zdát. Důležitou roli hraje řada dalších skutečností, které se liší v závislosti na diskriminačním důvodu. Většina lidí mívá o některých skupinách tradiční, zastaralé představy, to znamená že určitým skupinám automaticky přisuzují určité vlastnosti. Mnohdy zastaralé předsudky či představy přejímáme od rodičů, přátel či z médií, aniž bychom měli s danou skupinou osob nějakou vlastní zkušenost. Tyto vlivy nás mohou dokonce vést k přijetí negativních představ vůči skupině, s jejímiž příslušníky máme osobně dobré zkušenosti. K tomu dochází nejčastěji tehdy, když na nás působí nějaký komplexnější ideologický systém.

Skupiny, které bývají nejvíce vystaveny diskriminaci, mají často nápadný rys, který je umožňuje snadno identifikovat. Na první pohled můžeme rozpoznat barvu pleti, ale většinou také věk, pohlaví či zdravotní postižení. Pokud učiníme špatnou zkušenost například s černochem, pak je mnohem pravděpodobnější, že budeme tuto zkušenost generalizovat na všechny osoby mající stejnou barvu pleti. Řada diskriminujících předsudky nemá, nýbrž je pro ně výhodnější diskriminovat. Důvodem může být kupř. skutečnost, že u žen je větší pravděpodobnost, že se budou starat o děti a nebudou se moci věnovat práci s takovým nasazením, jako bez dětí. Zaměstnávání etnických menšin může přinést v některých profesích jistou averzi ze strany zákazníků. Nebo zaměstnávání osob se zdravotním postižením sebou nese pro zaměstnavatele zajištění bezbariérového vstupu, které stojí peněžní prostředky.

Uplatňování rovného zacházení v pracovněprávních vztazích by mělo vést k tomu, že se zaměstnavatelé již při samotném výběru zaměstnanců budou vyvarovat určitými zastaralými názory a přesvědčením a podrobně si rozmyslí, co od zaměstnance vyžadují a pečlivě si zvolí kritéria svého výběru. Kvalitní výběr potenciálních zaměstnanců může snižovat výdaje na opakované výběrové řízení. Rovné příležitosti přispívají i k růstu organizace, ke zkvalitnění pracovního prostředí a k možnosti vyšší ziskovosti.

Navzdory zakotvení antidiskriminačních ustanovení v mezinárodních dokumentech, v Evropské unii a vnitrostátních úpravách jednotlivých států i nadále diskriminace ve společnosti přetrvává. Žádná legislativa totiž sama o sobě nemůže

zajistit skutečné prosazení principu rovnosti v praktickém životě (de facto). Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu rovnosti v praxi. Zákonným zákazem diskriminace lze regulovat pouze chování jednotlivců navenek, nikoli však jejich vnitřní postoje, názory, tradice či kulturu. Proto se nejdůležitějším úkolem jeví, zvyšování obecného povědomí o podstatě principu rovnosti a odstraňování zastaralých představ ať už o poslání ženy či muže ve společnosti, osob se zdravotním postižením, rasismu či sexismu, xenofobii.

Summary

The goal of this diploma thesis is by no means a comprehensive treatise on all aspects of equality and associated principles of equal treatment and forbidden discrimination. The purpose of the thesis is primarily to give a certain viewpoint of legal regulation of the principle of equality and forbidden discrimination from the stance of the international and European regulation and the Czech legal order. Discrimination in the area of the Labour Law has been a frequently discussed topic, which, among other things, prompted me to select this topic for my diploma thesis called “*Discrimination of Selected Groups of Employees.*” The issue of equality of all people and the associated principle of equal treatment and forbidden discrimination is still alive, has not been solved so far, and has been gradually developing.

The *chapter* called “*Definition of Basic Terms*” contains *individual institutes*, which are connected with the selected theme of my diploma thesis. I define the *negative forms of discrimination* – direct and indirect discrimination, harassment, and sexual harassment, order, soliciting discrimination and I also tackle the *issue what is not considered discrimination*. The *chapter “Development in the 20th century until the present time”* is devoted to forbidden discrimination in international law documents and in the European Union. It is followed by a treatise on equal treatment and forbidden discrimination in employment relationships in the Czech Republic, where I describe the development of legal regulation after the year 1989 and applicable legal regulation. The *chapter* called “*Discrimination of Selected Groups of Employees*” describes each reason for discrimination separately, starting with a general description followed by specifications of relevant judgments awarded by the European Court of Human Rights, European Court of Justice, and national courts.

Women are rewarded for the same work much less than men and they usually occupy lower positions. They must always face obstacles in how the society sees the “weaker gender.” Development of measures taken for balancing the personal and working life on the part of employees, employers, as well as the state is the primary issue for the improvement of the situation of women on and after maternity/parental leave. In the case of discrimination on the basis of race or ethnical origin, both the behaviour of the majority and cultural habits of a discriminated group are important.

The relationship between the majority population of the state and the minority can be full of conflict and misunderstanding. These discords often result from the failure to understand the differences between various cultures; therefore, it is necessary to fight the racial and ethnical discrimination as well as to try to integrate the minority into society. Discrimination against older employees on the basis of their age is very different from discriminating against the young. During their professional careers, young employees will gain the required knowledge, skills, and experience sooner or later, while older people cannot escape the prejudice against their age. The ageing changes the society in important and essential aspects and requires complex re-evaluation of how they are seen by others, especially by employers and the state. Differences in religion can be eliminated by mutual tolerance of believers to applying their beliefs with respect to believers of a different religion or atheists and the state. As for the handicapped, equal treatment is not identical with equal treatment with regard to other discrimination criteria. Due to their handicap, they are often unable to perform any work at all. These people must be provided with the right to dignified life and must be integrated into social life. Discrimination on the basis of sexual orientation is still influenced by the perception and thinking of society. Sexual orientation has no impact on the work drive in one's occupation or career. Discrimination on the basis of nationality is a peculiar discrimination criterion, resulting from the very essence. Such discrimination is influenced primarily by economical factors and the state itself often applies a protective policy against employees from other than the domestic country.

Despite the fact that anti-discrimination provisions have been anchored in international documents, in the European Union, and in national regulations of individual states, discrimination still persists in today's society. In fact, no legislation cannot by itself ensure the actual implementation of the principle of equality in practice (de facto). The basic priority in the field of equal opportunities is therefore to support the fulfilment of the principle of equality in practice. By prohibiting discrimination by law, it is possible to regulate only outward behaviour of individuals, but not their internal attitudes, opinions, traditions, or culture. As a result, improving general awareness of the essence of the principle of equality and elimination of obsolete opinions about the role of a woman or man in society, handicapped people, racism or sexism, xenophobia, seems to be the most important task. An active employment policy

facilitates easier access for disadvantaged groups to the labour market. In implementing the active employment policy, individual states focus on the integration of risk groups of the unemployed into the labour market. The balancing of the working and personal life appears to be an important issue. This issue does not have to be related only with the gender – women or men, but it can also contribute to other discrimination reasons, such as age or handicap. Some types of flexible work are becoming popular among employers, or family policy concepts and “pro-family bundles” are being adopted.

Klíčová slova

Negativní druhy diskriminace, pozitivní diskriminace, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn, pronásledování, diskriminace na základě pohlaví, rasy a etnického původu, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry, sexuální orientace, národnosti.

Keywords

Negative forms of discrimination, affirmative action, direct and indirect discrimination, harassment, and sexual harassment, order, soliciting discrimination, discrimination on the basis of gender, race or ethnical origin, disability, religion or belief, age, sexual orientation, nationality

Seznam literatury

Monografie

- Bělecký, M., Zákoník práce o ženách a pro ženy, Nakladatelství: VOX a.s., první vydání, únor 2008
- Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 3.vydání. Praha: C.H.Beck, 2007
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn. Z., (eds.), Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck, 2007
- Český helsinský výbor, Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR,
- Červenka, T., Hůrka, P., Leiblová, Z., Muška, F., Pelech, P., Příb, J., Trylč, L., Ženíšková, M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: Anag, 2009
- Čizinský, P., Hubálek, M., Křístek, A., Potočková, D., Štěpánková, M., Zamboj, L., Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva: Praha, 2006
- Drápal, L., Krčmář, Z., Bureš, J., Občanský soudní řád – komentář, 7.vydání. Praha: C.H.Beck, 2006
- Fialová, E., Spoustová, I., Havelková, B., Diskriminace a právo, Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Vydává: Gender Studies, o.p.s., 2007
- Fischlová, D. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. VÚPSV, 2002
- Fredman, S., Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství a občanská práva, 2007
- Fredman, S., Women and the Law. Oxford: Clarendon Press, 1997
- Gender mainstreaming. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002
- Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007
- Hubálek, M., Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Praha: Multikulturní centrum, 2007
- Jandourek, J., Úvod do sociologie. Praha: Portál, s.r.o., 2003

- Klíma, K., a kol., Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005
- Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z., Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Oddělení Gender & sociologie: Sociologický ústav ČR, 2005
- Kuchařová, V., Svobodová, K. Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR. Praha: VÚPSV, 2006
- Lukášová, M., Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007
- Navrátil, P., Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky. Sirovátka, T.: Zaměstnanost a materiální podmínky života Romů. Praha: Portál, s.r.o., 2003
- Nováková, J.: Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. Praha: 2002
- Pavlíček, V., a kolektiv, Suverenita a evropská integrace, Kapitola: Pavlíček, V.: Suverenita v procesu integrace (Retrospektiva a perspektiva). Praha: Univerzita Karlova v Praze, 1.vydání, 1999
- Pavlíček, V., a kolektiv, Ústavní právo a státověda II. díl, Ústavní právo české republiky, část 1., 2. podstatně rozšířené a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008
- Pechová, O., Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Praha: Multikulturní centrum, 2007
- Planičková, Z., Deňová, R., Krutina, M., Muka, O., Špaček, J., Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce, Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov: ICOS
- Poeta Petru Trösterovi k 70. narozeninám, Baranová, H., Zásada rovného zaobchádzania v súčasnom vývoji pracovného práva v Slovenskej republike, Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009
- Remr, J., Kotíková, J., a kol., Podpora zaměstnávání starších osob, Souhrnná studie, Praha: VÚPS, v.v.i., 2007,
- Rychlík, J., Češi a Slováci ve 20.století, Česko-slovenské vztahy 1945-1992. Bratislava: Academic DTP pre AEP a ústav T.G.Masaryka, 1998
- Sirovátka, T., Hora, O., Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, 2008
- Sládeček, V., Obecné správní právo. 2.vydání, Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009

Šimíková, I., Vašečka I., a kol., Mechanismy sociálního vyčleňování romských komunit na lokální úrovni a nástroje integrace. Bartáková, H.: Příslušníci romských komunit na trhu práce v perspektivě marginalizace a sociální exkluze. Vydala Barrister & Principal, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2004

Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R., Evropské právo. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2006

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

Tröster, P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, 4.přepracované a doplněné vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2008

Vidovičová, L., Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh. Praha: VÚPSV výzkumné centrum Brno, 2005

Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J., Zákoník práce. Komentář. 2.vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008

Wichterich, Ch., Globalizovaná žena. Zprávy o budoucí nerovnosti. Praha: 2000

Young, I.M., Justice and the Politics of Difference. Princeton University Press, 1990

Zemanová, Š., a kolektiv, Lidská dimenze mezinárodní politiky. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2004

Zpráva Social Watch 2008. Praha: Ekumenická akademie, 2008

Články v odborných časopisech a ostatních periodikách

Arnold, R., 50 let Všeobecné deklarace lidských práv. Evropské právo 9/1998

Boučková, P., Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace Čechách? Právní rozhledy 13/2009, s. II

Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

- Havelková, B., Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy 11/2007
- Hůrková, Š., Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana, Právní fórum 3/2004
- Jouza, L., Bulletin Advokacie 11/2009
- Otáhalová, L., Čizinský, P., Antidiskriminační zákon v poločase IV/2006, VIA IURIS
- Páralová, A., České pracovní právo na prahu EU. Revue Politika 10/2003
- Petrův, H., Michiganský Proposal 2. K vývoji afirmativní a postafirmativní akce v USA. Právní rozhledy 14/2007
- Pomahač, R.,: K zákazu diskriminace pracovníků z důvodu státní příslušnosti, Evropské právo 1/2002,
- Štefko, M., Právo pro podnikání a zaměstnání, odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, 09/2008
- Růžička, M., Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník 6/2007
- Štamberková, J.; Štefko, M., Využívání mateřské a rodičovské dovolené. Praktická příručka pro zaměstnance i zaměstnavatele.“ Český helsinský výbor, 2007
- Štangová, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. Acta Universitatis Carolinae, 1987
- Šturma, P., Obecný zákaz diskriminace podle Protokolu č. 12 k Evropské úmluvě o lidských právech. Evropské právo, 8/2001
- Šturma, P., Vztah Charty základních práv EU k dosavadnímu systému ochrany lidských práv v Evropě. Právní rozhledy 9/2004
- Vávra, D., Zvukový záznam testingové situace jako důkazní prostředek v případech diskriminace , Právní rozhledy 3/2008
- Voříšek, V., Mezinárodněprávní ochrana lidských práv ve světle základních dokumentů a iniciativ. Právní rozhledy 4/1995
- Walter Kälin: Diskriminace cizinců a etnických menšin, Právník 10/1999
- Whelanová, M., Pracovní a sociální právo ES a s ním spojená adaptace a transpozice do českého práva. Evropské právo 9/2002

Zemánek, J., Zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti v evropském právu. Evropské právo 4/2003,

Webové stránky

<http://fra.europa.eu/fraWebsite/material/pub/muslim/EUMC-highlights-CS.pdf>,

<http://jinepravo.blogspot.com/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>,

<http://management.gendernora.cz>, http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=320,

http://p30029.typo3server.info/fileadmin/pdfs/Reports/Disability/disability_cz.pdf

<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vyber-udalosti-kolem-navrhu-antidiskriminacniho-zakona/383285>

http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/zdravotne_postizeni.doc

<http://www.genderonline.cz>

http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Otazka_diskriminace_cizincu.pdf

<http://www.muslimka.estranky.cz/clanky/prava-zen/zamestnani-muslimske-zeny>,

<http://www.otvrenaspolecnost.cz/download/files/zprava-lp-2008.pdf>,

<http://www.revuepolitika.cz/clanky/554/gastarbeitri-pristehovalci-muslimove>

http://www.strategycenter.net/research/pubID.169/pub_detail.asp

<http://www.ta-gita.cz/kriticke-reflexe/zprava-social-watch-poukazuje-na-genderovou-diskriminaci-v-cr/>

<http://www.viaiuris.cz/index.php?p=msg&id=228>,

www.europa.eu

www.ilo.org

www.mpsv.cz

www.wikipedia.org

<http://www.stopdetskepraci.cz/index.php?id=174>

Přílohy

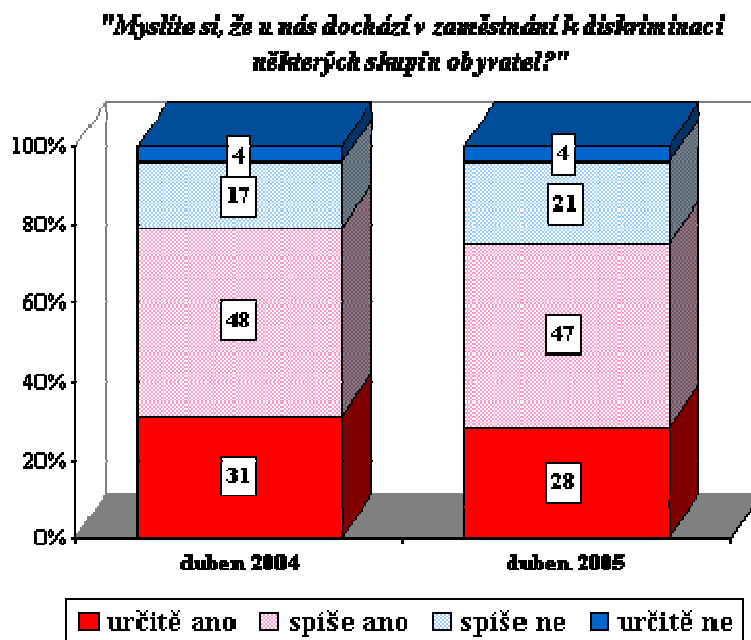
INFORMACE Z VÝZKUMU TRENDY 4/2005

K diskriminaci na trhu práce u nás dochází podle názoru tří čtvrtin obyvatel ČR.

Oproti loňsku je mírně intenzivněji pocíťována diskriminace z důvodů rodinného stavu a sexuální orientace, naopak oslabilo vnímání znevýhodnění ze zdravotních a rasových důvodů.

Citovaný výzkum STEM byl proveden metodou standardizovaných rozhovorů školenými tazateli STEM na rozsáhlém reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let ve dnech 4. – 10. dubna 2005. Respondenti byli vybráni metodou kvótního výběru. Na otázky odpovědělo celkem 1668 občanů.

V dubnovém šetření STEM zjišťoval názor veřejnosti na diskriminaci některých skupin obyvatelstva v zaměstnání. Z výsledků výzkumu vyplývá, že převážná většina obyvatel ČR považují diskriminaci na pracovním trhu obdobně jako ve stejném období loňského roku za reálný problém. Přes mírný pokles ve srovnání s výsledky roku 2004, vyjadřují i v roce 2005 tři čtvrti veřejnosti názor, že v ČR k diskriminaci některých skupin obyvatel v zaměstnání dochází.

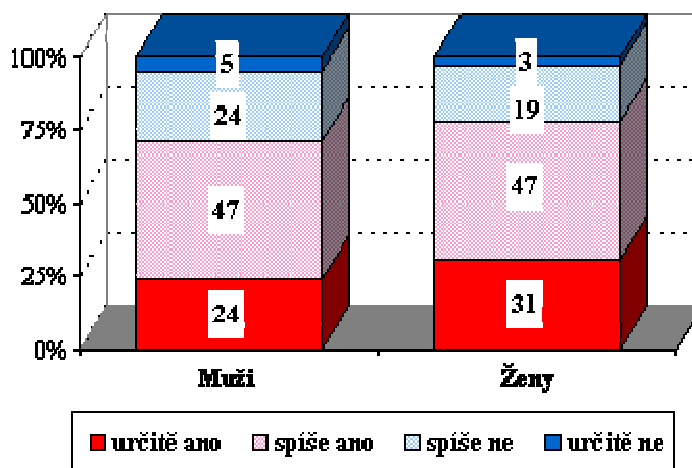


Pramen: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů

Přesvědčení, že u nás v zaměstnání dochází k diskriminaci, je částečně silnější mezi ženami než mezi muži. O existenci diskriminace na trhu práce jsou přitom nejčastěji přesvědčeni špatně materiálně zajištění lidé. Většinový názor o nerovnoprávném

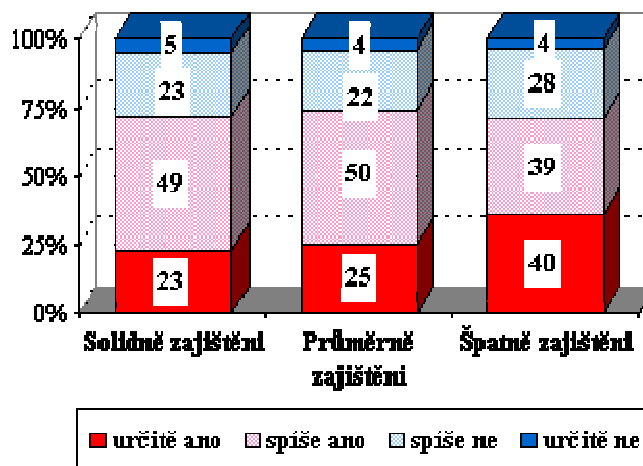
postavení některých skupin obyvatel na pracovním trhu prochází napříč všemi sociodemografickými skupinami obyvatel a nezávisle na politické orientaci.

"Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?"
třídění podle pohlaví



Pramen: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů

"Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?"
třídění podle zajištění domácnosti

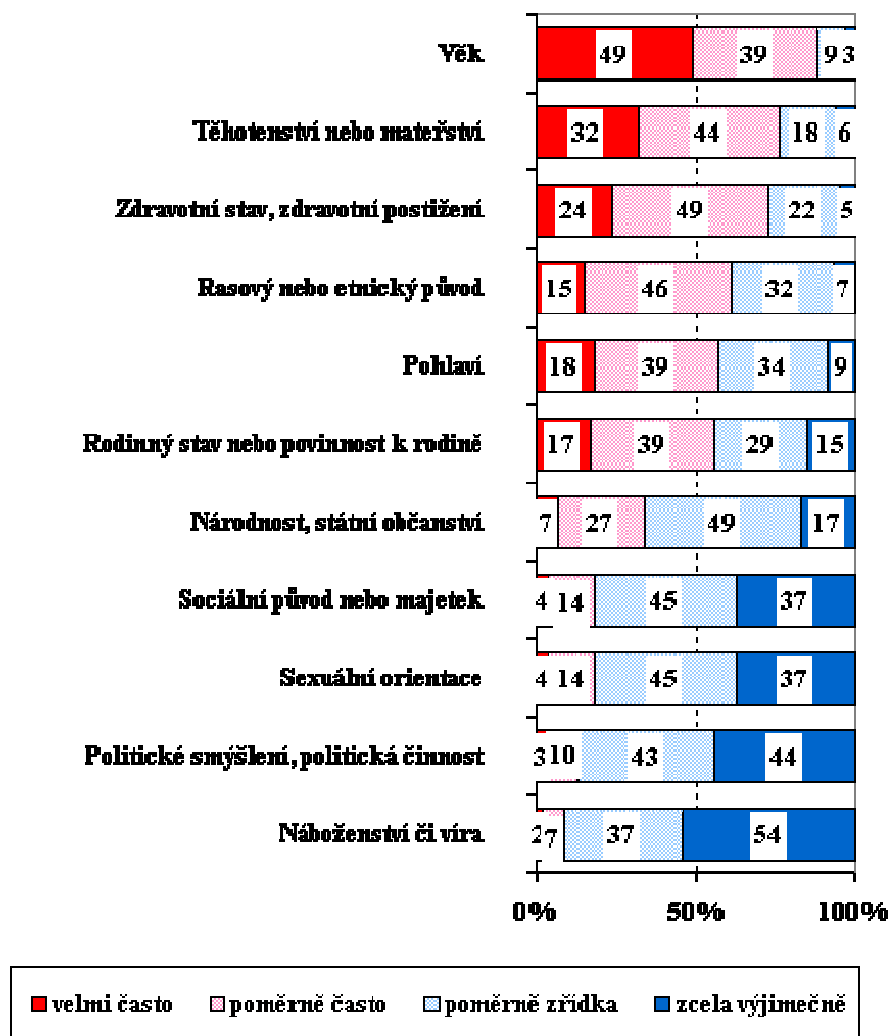


Pramen: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů

Dotázaným bylo rovněž předloženo jedenáct vybraných oblastí, možných důvodů diskriminace na trhu práce. Za jednoznačně nejčastější důvod diskriminace na trhu práce považují respondenti faktor věku (88 %). Za další dva nejčastější důvody znevýhodňování v zaměstnání označily zhruba tři čtvrtiny dotazovaných mateřství a těhotenství (76 %) a zdravotní stav či postižení (73 %). Dále jsou naši spoluobčané podle veřejnosti na trhu práce často diskriminováni za svůj rasový nebo etnický původ (61 %), pohlaví (57 %) a rodinný stav či povinnosti k rodině (56 %). Národnost a státní občanství jsou podle třetiny dotazovaných relativně méně častým důvodem

k diskriminaci v práci (34 %). U ostatních důvodů (sociální původ, sexuální orientace, politické myšlení, náboženské přesvědčení) nepřesahují podíly odpovědí „velmi často a poměrně často“ jednu pětinu.

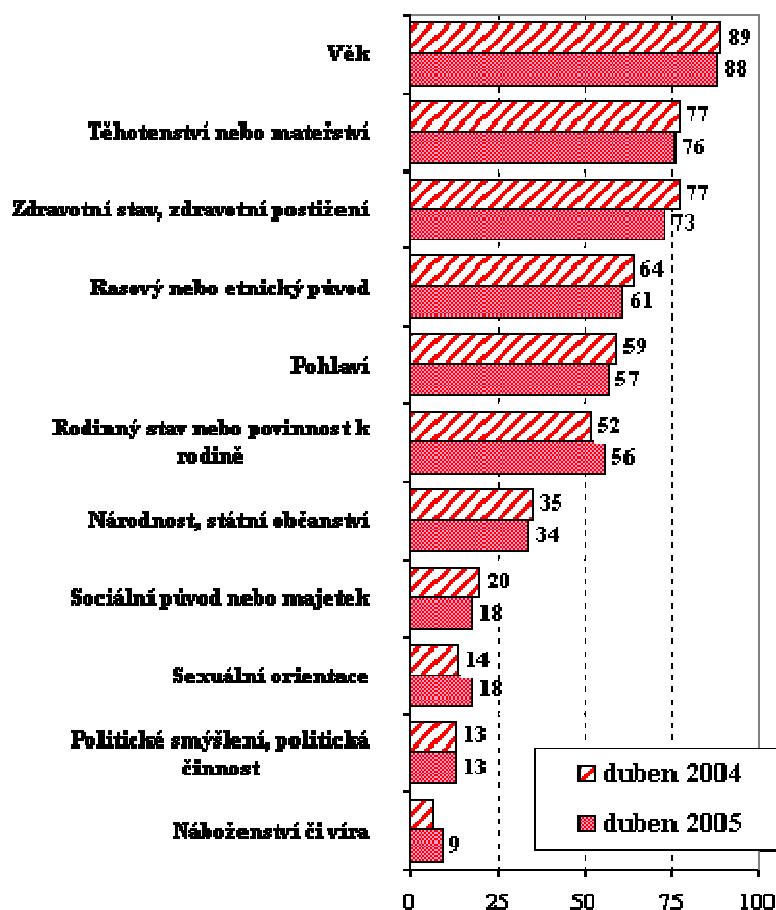
"Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?"



Pramen: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů

U většiny posuzovaných hledisek diskriminace na trhu práce došlo ve srovnání s loňským rokem k mírnému poklesu souhlasných vyjádření. Nicméně v případě diskriminace z důvodu rodinného stavu a povinnosti k rodině a v případě sexuální orientace zjišťujeme oproti roku 2004 naopak mírný nárůst vyjádření, která dané důvody znevýhodňování v zaměstnání uvádějí.

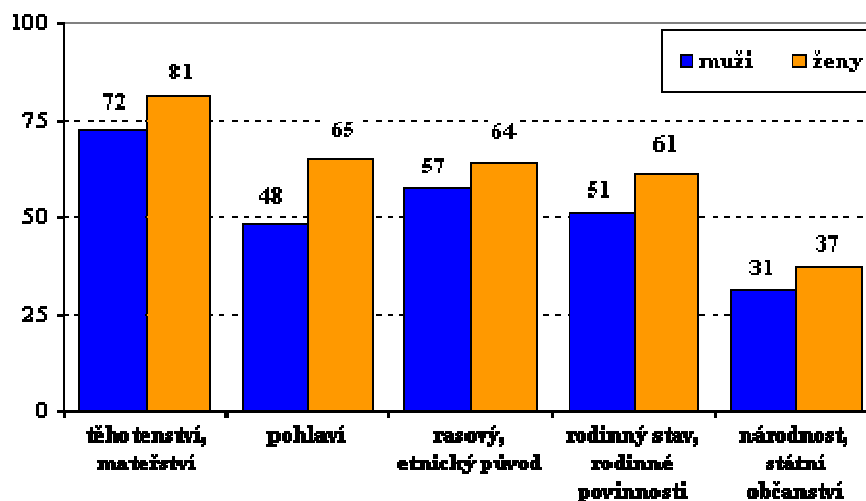
"Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?"
 (podíl odpovědí "velmi často" a "poměrně často" v%)



Pramen: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů

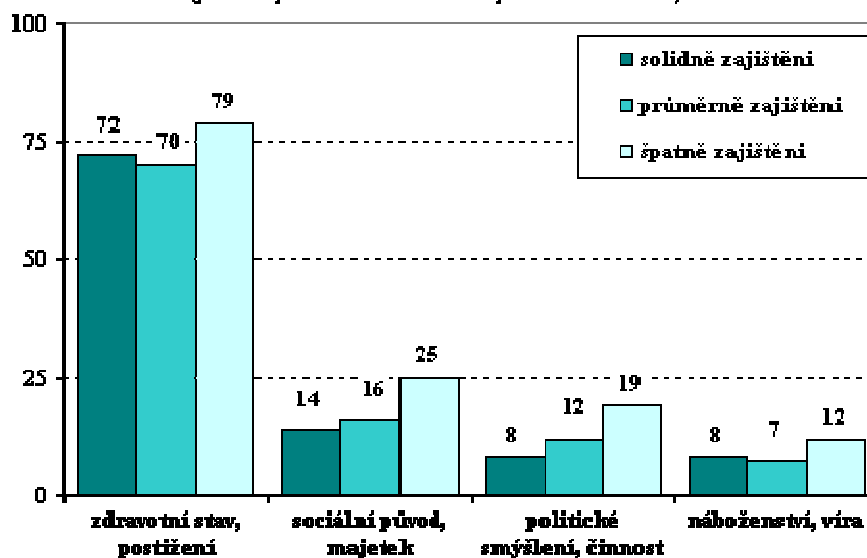
Jak lze očekávat, nejvýraznější rozdíly v názoru na diskriminaci na trhu práce kvůli rodinnému stavu a povinnostem k rodině, pohlaví a těhotenství či mateřství se ukázaly mezi muži a ženami. Ženy jsou o zmíněných důvodech diskriminace přesvědčeny významně častěji. Zároveň citlivěji reagují na znevýhodňování z rasových i národnostních důvodů. Lidé z hůře zajištěných domácností vnímají intenzivněji diskriminaci nejen s ohledem na sociální původ či majetek, ale také s ohledem na zdravotní stav nebo postižení a také z politických či náboženských důvodů. Čím jsou lidé starší, tím častěji je pro ně diskriminačním důvodem věk. Mezi ostatními sociodemografickými skupinami výraznější rozdíly v názorech na důvody nerovnoprávného postavení na trhu práce neregistrujeme.

"Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?"
třídění podle pohlaví
(podíl odpovědi "velmi často" a "poměrně často" v%)



Pramen: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů

"Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?"
třídění podle majetkového zajištění
(podíl odpovědi "velmi často" a "poměrně často" v%)



Pramen: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů