

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva

**Rovné zacházení a zákaz diskriminace
zaměstnanců**

Diplomová práce

Andrea Ciencialová

Vedoucí diplomové práce:

doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Praha, červen, 2011

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

Andrea Cíencialová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování mé diplomové práce.

Obsah

ÚVOD	5
1. ZÁKLADNÍ POJMY	7
1.1. Rovnost	7
1.1.1. Rovnost formální	7
1.1.2. Rovnost materiální	8
1.1.3. Rovnost příležitostí	8
1.2. Pozitivní opatření	9
1.2.1. Ospravedlnění pozitivních opatření	9
1.3. Rovné zacházení	10
1.4. Pojem diskriminace	10
1.4.1. Přímá diskriminace	11
1.4.2. Nepřímá diskriminace	11
2. ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM PRÁVU	12
2.1. Organizace spojených národů	13
2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv	14
2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	15
2.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	16
2.1.4. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace	16
2.1.5. Úmluva o politických právech žen	17
2.1.6. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	17
2.2. Mezinárodní organizace práce	19
2.2.1. Úmluva MOP č. 110 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	20
2.2.2. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	20
2.3. Rada Evropy	21
2.3.1. Úmluva o ochranně lidských práv a základních svobod	21
2.3.2. Evropská sociální charta	22
3. EVROPSKÉ KOMUNITÁRNÍ PRÁVO, NYNÍ PRÁVO EVROPSKÉ UNIE	23
3.1. Primární právo Evropského společenství, nyní právo Evropské unie	24
3.1.1. Jednotný evropský akt	25
3.1.2. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců	25
3.1.3. Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii)	25
3.1.4. Amsterodamská smlouva	26

3.1.5. Niceská smlouva	27
3.1.5.1. Charta základních práv EU	27
3.1.5.2. Evropská sociální agenda	28
3.1.6. Smlouva o Ústavě pro Evropu	28
3.1.7. Lisabonská smlouva	28
3.1.8. Význam čl. 141 Smlouvy o založení ES z hlediska rovnosti pohlaví v zaměstnání	29
3.2. Sekundární komunitární právo, nyní sekundární právo EU	29
3.2.1. Antidiskriminační směrnice	30
3.2.2. Evropský soudní dvůr	35
4. ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKIMINACE V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ ČESKÉ REPUBLIKY	36
4.1. Ústavní základ rovného zacházení a zákazu diskriminace	36
4.2. Antidiskriminační zákon	36
4.3. Zákoník práce	45
4.4. Zákon o zaměstnanosti	49
5. PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ	50
5.1. Právní prostředky ochrany	50
5.2. Pomocné orgány při ochraně před diskriminací	51
5.3. Veřejný ochránce práv	52
6. ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN	53
ZÁVĚR	56
POUŽITÁ LITERATURA	59
Monografie	59
Právní předpisy	60
Ostatní zdroje	61
RESUMÉ	62

ÚVOD

Jak již napovídá název mé diplomové práce, budu se v ní zabývat především zásadami rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců. Těmito zásadami není možné se zabývat jen v rámci pracovněprávních vztahů, ale je potřeba na ně nahlížet jako na principy, které prostupují celým právním řádem, zasahují do mnohých oblastí našeho života a jsou považovány za základní zásady práva mezinárodního, evropského i vnitrostátního. Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti pracovněprávní v našem právním řádu je poměrně nová a dá se říci, že velká část této oblasti začala být upravována až s přípravou vstupu České republiky do Evropské unie. Protože povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminačního jednání na základě jakéhokoliv diskriminačního důvodu, jako je pohlaví, rasa, národnost, víra či náboženské vyznání a jiné, je jedním z hlavních cílů Evropského společenství, vyjádřených v zakládacích smlouvě, bylo nutné, aby Česká republika přijala potřebná legislativní opatření k harmonizaci v této oblasti. To se také stalo tzv. harmonizační novelou zákoníku práce, tj. zákon č. 155/2000 Sb. Zakotvení zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace najdeme v dokumentech práva mezinárodního, v primárním i sekundárním evropském právu a také na vnitrostátní úrovni. Bylo také nezbytné právně zakotvit určité prostředky ochrany, které jsou poskytnuty obětem diskriminace, prostřednictvím soudů či jiných k tomu určených institucí.

Mou práci jsem rozdělila na úvod, šest částí a závěr.

V první části mé práce jsou vyloženy základní pojmy, které jsou důležité pro porozumění a pochopení významu zásad rovného zacházení a diskriminace, a to pojmy jako je rovnost, diskriminace a rovné zacházení.

V části druhé jsou zmíněny nejdůležitější mezinárodní organizace působící v oblasti prosazování rovného zacházení a zákazu diskriminace. K tomuto tématu jsem také připojila výčet důležitých mezinárodních dokumentů, které tuto oblast upravují a ovlivňují vnitrostátní úpravu.

Třetí část se zabývá právní úpravou práva Evropského společenství, nyní práva Evropské unie, která je velice důležitá pro úpravu vnitrostátní, jelikož stanovuje prostřednictvím svých nařízení a směrnic, co jsou členské státy povinny upravit a jaká

opatření jsou povinny přijmout, aby docházelo k neustálé harmonizaci národních právních řádů členských států v této oblasti.

Část čtvrtá je zaměřena na oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace v právním řádu České republiky. Zmiňuji zde úpravu v Ústavě, ale především úpravu v antidiskriminačním zákoně, který je obecným předpisem pro úpravu v dané oblasti, a úprava obsaženou v zákoníku práce a v jiných zvláštních předpisech.

V části páté pojednávám o možnostech obrany v případě porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace a zmiňuji se zde o existenci institucí, které pomáhají obětem diskriminace. Především se jedná o Veřejného ochránce práv.

V poslední části věnuji pozornost zvláštním pracovním podmínkám žen, jelikož jedním z nejrozšířenějších diskriminačních důvodů je bezpochyby pohlaví.

V závěru mé práce hodnotím současnou právní úpravu problematiky diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích v právu mezinárodním, evropském a českém.

1. ZÁKLADNÍ POJMY

Než se začnu věnovat vlastnímu tématu mé práce, bylo by vhodné vyložit některé ze základních pojmů této problematiky, se kterými budu dále pracovat. Tím se dostáváme k pojmům, jako je rovnost, rovné zacházení či jednotlivé druhy diskriminace.

1.1. Rovnost

Rovnost není jen právním pojmem, ale lze na ni nahlížet jako na morální kategorii, se kterou se setkáváme v mnoha aspektech našich životů. Není možné ji chápat jako naprostou totožnost či stejnost, ale jako rovnost přístupu k příležitostem a možnostem jedinců, kteří jsou v rovném postavení. Princip rovnosti se v mnoha případech může dostat do konfliktu s principem svobody. Právě odpůrci antidiskriminační úpravy shledávají střet mezi principem rovnosti, zákazem diskriminace a principem svobody v tom, že svobodným jedincům jsou dávány mnohé příkazy a zákazy.

Rovnost je vždy rovností v něčem, v problematice nebo určité společenské situaci, na kterou se vztahují jednotlivé typy rovnosti.¹

1.1.1. Rovnost formální

Rovnost formální je již od dob Aristotelových² pojímána tak, že spravedlivě (tj. rovně) znamená všem stejným stejně. Základem formální rovnosti je princip „stejnému stejně, odlišnému odlišně“. Nejdůležitější je zvolit si na začátku nějaký srovnávací prvek, který je důležitý pro vytvoření jednotlivých skupin „stejných či srovnatelných“ a potom je možno v této skupině uplatnit princip rovnosti. V rámci formální rovnosti nejde tedy o rovnost všech, ale o rovnost srovnatelných. Pokud se bavíme o rovnosti formální, je třeba na ni nahlížet jako na rovnost statickou, tedy v čase se neměnicí. Nebere se zde v potaz sociální původ jedince či jiné pozadí, ani vývoj, nehledí se na nějakou individuálnost jedince. Z toho nám vyplývá, že uplatnění principu formální rovnosti je založeno na rovném zacházení se všemi stejnými či srovnatelnými v jednom časovém

¹ K otázce rovnosti podrobněji Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*. 1.vyd. Praha : C.H.Beck, 2007, str. 7-32 (aut. kap. M. Bobek.).

² *Aristotelés Etika Nikomachova*. Praha : Petr Rezek, 1996, kniha V., str. 122 násl.

okamžiku. Také je třeba podotknout, že se v rámci této rovnosti nehledí na reálný dopad aplikovaných ustanovení, nehledí se tedy na to, zda tento dopad je v reálu pro všechny srovnatelné či skupiny odlišný. Základem je určení nějakého srovnávacího prvku či pravidla pro vytvoření skupin stejných či srovnatelných. Avšak není vyloučeno, že z hlediska formální rovnosti bude sice splněn požadavek všem stejným stejně, ale může to být i všem stejným stejně špatně. Jako příklad je možné uvést problém desegregace na jihu Spojených států amerických. V segregaci v jižních státech USA šlo o oddělená zařízení pro osoby bílé a černé pleti. Uplatňovalo se to v autobusech, školách i na plovárnách. Příklad se bude týkat plovárny, kdy majitel v rámci postupné desegregace, byl povinen otevřít plovárnu pro osoby černé pleti. Jeho rozhodnutím však bylo plovárnu raději zavřít pro osoby jak bílé, tak černé pleti, tedy všem stejně špatně.

1.1.2. Rovnost materiální

Rovnost v materiálním smyslu překonává rovnost formální. Hodnotí nejen srovnávací prvky ve stejném časovém okamžiku pro vytvoření skupin stejných či srovnatelných, ale zohledňuje i reálný dopad na jednotlivce a tyto dvě skutečnosti následně srovnává. Pokud se ukáže, že reálný dopad jednotlivých ustanovení způsobuje faktickou nerovnost, dojde ke zpětné právní úpravě. U materiální rovnosti nejde pouze o rovnost právní, ale zohledňují se zde právě vlastnosti jednotlivce, jeho vzdělání, schopnosti, možnosti a hlavně ten reálný dopad daného abstraktního pravidla. Zohlední se tedy vše v kontextu.

1.1.3. Rovnost příležitostí

Cílem rovnosti příležitostí je, aby znevýhodnění jedinci měli stejné možnosti jako většina ostatních. Z tohoto důvodu je také nutné zjistit rozdíly u těchto jednotlivců, aby bylo možno je s ostatními postavit na stejnou pomyslnou „startovací čáru“. Toto se děje za aktivní pomoci vlády a veřejné moci, která organizuje různá školení, školící programy či jiné kurzy, a tak se dostávají znevýhodnění jedinci na takovou úroveň, na které jsou schopni pak konkurovat většinové společnosti. Nevýhodou jsou samozřejmě náklady, které nese celá společnost a není zaručeno, zda budou mít pomocné kurzy a školení cílený úspěch.

1.2. Pozitivní opatření

Pozitivním opatřením dochází ke zvýhodňování určité skupiny obyvatelstva, a tím k začlenění do společenského života a jejím podílením se na určitých úsecích politické a ekonomické oblasti. Jde v podstatě o porušení principu rovného zacházení, který je ale žádán z důvodu, aby bylo do budoucna zajištěno zastoupení rasově a etnicky znevýhodněných skupin. Jde tedy o trvalé naplnění principu materiální pravdy. Problémem ale je, kdy končí uplatnění pozitivního opatření, zda v okamžiku zvýhodnění určitého jedince, či i v jeho dalším postupu, a zda mohou být zvýhodňováni jedinci, kteří jsou méně kvalifikovaní před těmi, kteří mají lepší kvalifikaci jen na základě toho, že jsou součástí dané zvýhodňované skupiny. Je asi zřejmé, že co se týče dalšího postupu, bude se zde i nadále aplikovat pozitivní opatření. Soudní dvůr však vytvořil určité mantinely v rámci Evropské unie, kdy nesmí být pozitivním opatřením zvýhodněn jedinec méně kvalifikovaný proti ostatní většině, která je kvalifikovaná více.

1.2.1. Ospravedlnění pozitivních opatření

V průběhu vývoje se vytvořily čtyři argumenty ospravedlňující pozitivní opatření:

1. Náprava předchozích křivd
2. Redistribuce statků
3. Větší reprezentace menšinových skupin/argument diverzitou
4. Větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí³

Co se týče prvního argumentu, ten je založen na kolektivní vině. My nemůžeme za to, co páchali naši předkové, ale dalo by se říci, že z toho vyplývají výhody pro nás, právě na základě toho, jak s těmito znevýhodněnými skupinami bylo kdysi zacházeno.

Druhý z argumentů je naopak zaměřen na přítomnost a budoucnost. V dnešní době je pro společnost velmi důležité, aby existovala skutečná rovnost, např. ta mezi pohlavími na pracovišti. Proto je kladen požadavek na zastoupení určitého procenta žen ve vyšších veřejných funkcích, nicméně v reálu tohoto není možné dosáhnout a na pracovišti

³ Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. Vyd. Praha : C.H.Beck, 2007, str. 28.

panuje nerovnost. Proto je nutné aplikovat právě pozitivní opatření, která pomůžou k dosažení požadované rovnosti.

U posledních dvou argumentů je použití pozitivních opatření důležité i pro většinu. Tím, že dochází k vytvoření větší rozmanitosti, např. ve Spojených státech amerických v přístupu ke vzdělání, dochází k tomu, že se většinová populace setkává s těmito etnickými/společenskými skupinami již v době přípravy na profesi, a tudíž bude pro ni mnohem jednodušší jednat s nimi v rámci následného pracovního života.

Pozitivní opatření, lze tedy považovat za určitou aktivitu veřejné správy za účelem odstraňování nerovností ve společenských vztazích.

1.3. Rovné zacházení

Rovnost lze považovat za určitý druh stavu, zatímco pokud se bavíme o rovném zacházení, ten již představuje určitý proces, stejně jako rovnoprávnost. Na tomto procesu se musí také aktivně podílet jiní členové společnosti, než ti, kteří jsou objektem takového jednání a z jejichž subjektivního pohledu by s nimi mělo být zacházeno srovnatelně, nikoliv však totožně. Každý by měl tedy požívat stejných, respektive srovnatelných, práv s ostatními.

1.4. Pojem diskriminace

Diskriminace: rozlišování a s ním spojené poškozování práv určité kategorie osob pro pohlaví, národnost, rasu, náboženství apod.⁴

Za diskriminaci je považováno takové jednání, popřípadě i opomenutí, které spočívá v rozdílném přístupu nebo zacházení z konkrétního důvodu, a to z důvodu diskriminačního, ve stejné, srovnatelné situaci, pro kterou neexistuje ospravedlnitelný důvod, a toto jednání je v rozporu se zákonem. Existuje diskriminace přímá, nepřímá, oprávněná, neoprávněná, za diskriminaci se nadále považuje i sexuální obtěžování,

⁴*Slovník cizích slov*, Praha:SPN-Pedagogické nakladatelství, 1998, str.127.

pronásledování, navádění či pokyn k diskriminaci. Diskriminaci tedy můžeme považovat za opak k rovnému zacházení, které je založeno na rovném zacházení s jedinci ve srovnatelné pozici či situaci. Na diskriminaci je mnohdy nahlíženo jako na negativní pojem, ale někdy právě díky ní dochází k dosažení legitimních, společensky uznávaných cílů, pokud jsou použity přiměřené a legitimní prostředky.

1.4.1. Přímá diskriminace

Je to druh diskriminace, kdy je s určitým jednotlivcem, který je součástí konkrétní skupiny, nebo s celou takovou skupinou zacházeno méně výhodným způsobem za srovnatelných podmínek, a to právě na základě některého z diskriminačních důvodů (pohlaví, rasy, věku, víry atd.) a nejsou zde právně omluvitelná kritéria. O diskriminaci se ale nejedná, pokud je zde oprávněný účel a použijí se prostředky přiměřené a nezbytné pro jeho dosažení.

U přímé diskriminace tedy musí být tzv. diskriminační úmysl – ten, kdo někoho diskriminuje, musí jednat (nebo opomenout jednání) na základě nějakého diskriminačního důvodu, což jsou lidské vlastnosti nebo charakteristiky, na základě kterých je právním řádem zakázáno jednotlivé osoby diskriminovat.

1.4.2. Nepřímá diskriminace

Tento druh diskriminace je mnohem složitější k rozpoznání než diskriminace přímá. Tady není jádrem diskriminace právní úprava, ale reálný nerovný dopad na daného adresáta, i když se aplikuje tato norma správně. Rozdílem oproti přímé diskriminaci je tedy to, že zde jde o jednání na první pohled neutrální, ale v důsledku diskriminační. Důležitým je zde nikoli diskriminační úmysl, ale diskriminační dopad (nevyžaduje se diskriminační úmysl - jednáající osoba ani nemusí vědět, že někoho diskriminuje).

2. ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM PRÁVU

Potřebnost úpravy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, nejen v oblasti pracovněprávních vztahů, ale i v jiných oblastech života se ukázala být nezbytnou zejména po 2. světové válce, v průběhu níž došlo k velkému potlačování lidských práv a základních svobod. Proto se po jejím skončení začaly zakládat mezinárodní organizace, které měly zajistit ochranu lidských práv a základních svobod. V důsledku rozvíjení hospodářské spolupráce mezi státy a migrace jednotlivců se ukázala být nezbytná i úprava v oblasti sociálních práv, jejichž součástí je právo pracovní. Zajištění lepších pracovních podmínek a určitého sociálního standardu sociálních práv bylo jedním z hlavních cílů úpravy v rámci mezinárodního práva. Úprava na úrovni mezinárodní ve velké míře ovlivňuje obsah norem vnitrostátních.⁵

Není možné tedy pokládat diskriminaci a nerovné zacházení za pouhý morální problém, ale za protiprávní jednání, jehož znaky jsou upraveny ne jen v právních normách vnitrostátních, ale také na úrovni Evropské unie a ve velkém množství mezinárodních smluv.

Mezinárodní organizace, které působí v oblasti základních lidských práv a svobod jsou zejména Organizace spojených národů a v oblasti pracovního práva Mezinárodní organizace práce. Základní Úmluvou, která představuje katalog lidských práv a svobod, je nepochybně Všeobecná deklarace lidských práv přijatá Valným shromážděním v New Yorku 10. 12. roku 1948. Jde pouze o prohlášení, které není právně závazné, ale na jeho základě bylo přijato množství dalších dokumentů, které již závazné jsou. Další akty upravující oblast lidských práv a princip rovnosti jsou Mezinárodní pakt o lidských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.⁶ Dalšími dokumenty zabývajícími se odstraňováním a zákazem různých forem

⁵ Srov. Štangova, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 59.

⁶ Tyto tři zmíněné dokumenty, tedy Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o lidských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, bývají označovány jako Mezinárodní charta lidských práv.

diskriminace jsou Mezinárodní úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Oba tyto akty byly publikovány ve Sbírce zákonů jako vyhlášky Ministerstva zahraničních věcí Československé socialistické republiky.

2.1. Organizace spojených národů

Tato mezivládní organizace byla založena v San Francisku dne 26.6. 1945 v rámci konference o poválečném uspořádání a její zakládající listinou je Charta spojených národů. Obsahem této zakládající listiny je zejména stanovení cílů a zásad, složení a činnost jejích orgánů a další činnosti, kterých je potřeba k naplnění stanovených cílů. Ve své preambuli se zmiňuje o víře v základní lidská práva, důstojnost, a také, což je z hlediska mé práce důležité, v rovnost mezi muži a ženami. Otázka důstojnosti v preambuli Charty není vyjádřena jen jako určitý princip v oblasti základních lidských práv, ale je také zmiňována jako základní sociální právo, na základě kterého dochází k uskutečňování ostatních sociálních práv.

Hlavními úkoly Organizace spojených národů⁷ je udržet mezinárodní mír, rozvíjet přátelské vztahy založené na rovnoprávnosti států a podporovat a uskutečňovat spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární.

OSN nahradila bývalou Společnost národů, jež byla založena po 1. světové válce a měla sledovat podobné cíle jako OSN. Nedokázala však zabránit rozpoutání 2. světové válce.

Mezinárodní dokumenty schválené v rámci působnosti OSN, které jsou důležité z hlediska rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a některé již výše zmíněné, jsou:

Všeobecná deklarace lidských práv

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

⁷Hlavními orgány OSN jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, Mezinárodní soudní dvůr. Čepelka, Č., Šturma, P., *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání, Praha : 2008 str. 488-503 a str. 556-570.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Úmluva o politických právech žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o právech dítěte

2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv

Tato Deklarace byla navržena a připravena Komisí pro lidská práva, která byla ustanovena v roce 1946 jako orgán Hospodářské a sociální rady pro podporu lidských práv a k jejímu přijetí došlo 10. prosince roku 1948. Vedle ustanovení o základních lidských právech a svobodách, jako jsou právo na život, svobodu a bezpečnost, právo na rovnost před zákonem a na stejnou zákonnou ochranu, které může jedinec uplatňovat bez jakékoliv diskriminace, jsou zde upravena i základní práva sociální, a to zejména právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na uspokojivé pracovní podmínky, ochranu před nezaměstnaností a další ze sociálních práv, která jsou nezbytná právě z hlediska lidské důstojnosti. Všechna práva, která jsou Deklarací upravena, tedy včetně práva na práci a jiná sociální práva, jsou zaručena⁸ bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, rod, majetek nebo jiné postavení. Z toho vyplývá, že jakákoliv diskriminace z výše uvedených důvodů je Deklarací zakázána a lidé si jsou rovni v důstojnosti a právech, která mají na základě Deklarace. Může sice dojít k omezení při výkonu těchto práv, ale pouze zákony, které zajišťují výkon práv a svobod ostatním a musí vyhovovat z hlediska morálky, veřejného pořádku a obecného blaha.⁹ Jak již jsem zmínila výše, nejde o právně závazný dokument, ale pro svou správnost a morální hodnotu se stala jistou předlohou a státy začaly lidská práva a svobody v ní obsažené začaly přejímat do svých ústav i do jiných mezinárodních smluv, zejména do obou Mezinárodních paktů o lidských právech, které již závaznými jsou.

⁸Úpravu najdeme zejména v čl. 1 a 2.

⁹Srov. Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 65.

2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Tento dokument byl přijat dne 16. 12. roku 1966 spolu s druhým paktem týkajícím se základních práv a svobod, a to s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech, o kterém se podrobněji zmíním později. Co mají společné oba tyto pakty je, že byly přijaty a ratifikovány státy, pro které se následně staly závaznými. Důvodem přijetí byla potřeba vytvoření dokumentů, které by obsahovaly katalog základních lidských práv, obsažena ve Všeobecné deklaraci o lidských právech, ale neměla právní závaznost, a proto bylo nezbytné zajistit, aby se tato práva závaznými stala a k tomu také nakonec došlo po zdoluhavých jednáních přijetím zmíněných paktů.

V nadpise zmíněný pakt obsahuje právo na život, právo na ochranu svobody mlčení, ochranu menšin, právo na svobodu, zákaz mučení, zákaz nelidského, krutého a ponižujícího zacházení a jiné. Otázky rovnosti jsou upraveny hned v několika jednotlivých člancích paktu. Ve čl. 2 najdeme ustanovení, že státy jsou povinny respektovat práva, která jsou Paktem zaručena, zajistit ochranu v případě, že jsou tato práva porušována. V dalším článku, a to čl. 3, je smluvním stranám ukládána povinnost zajistit rovnost mužů a žen v přístupu ke všem lidským občanským a politickým právům Paktem proklamovaných. Další práva, u kterých by měla být zajištěna rovnost, jsou procesní rovnost před soudy a rovný přístup k politickým právům, hlavně k volebnímu právu, rovnost před zákonem a záruky objektivního soudního řízení. Pakt zakazuje jakoukoliv diskriminaci při uskutečňování občanských a politických práv. Důležitá je taky úprava mezinárodních kontrolních opatření, která dozírají nad dodržováním práv v Paktu upravených. Kontrola závazků, které vyplývají z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, je prováděna Výborem pro lidská práva.¹⁰ Tento Výbor vykonává kontrolu na základě zpráv, které mu odevzdávají smluvní strany, o plnění Paktu, ale také zprávy, které obsahují stížnosti pro nedodržování Paktu. Výbor může posuzovat i stížnosti jednotlivců, kteří si stěžují na porušení jejich práv vyplývajících z Paktu, ale jen tehdy, pokud smluvní stát přijal opční protokol k Paktu, kterým uznal příslušnost Výboru pro posuzování i těchto stížností. Výbor po posouzení stížnosti vydává stanoviska, ve kterých vyjadřují kritický postoj, pokud nejsou závazky dodržovány, a můžou obsahovat i doporučení k nápravě.

¹⁰Výbor pro lidská práva zasedá v Ženevě.

2.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Vzhledem k právům, která jsou Paktem upravena, jako jsou právo na práci, na spravedlivou odměnu, právo na zakládání odborových organizací, právo na zabezpečení před hladem a jiné, lze vyvodit, že smluvní státy tímto přijaly závazek uznat právo jedince i jeho rodiny na přiměřenou životní úroveň, právo na zlepšování životních podmínek.¹¹ Všechna tato práva zaručují smluvní státy jednotlivcům bez jakékoliv diskriminace. Samostatně vyjádřen je princip rovnosti mužů a žen ohledně práv v Paktu prohlášených ve čl. 3. Pokud jde o kontrolní mechanismus, ten je zde odlišný než u Mezinárodního paktu o občanských a politických právech. Smluvní státy jsou povinny předkládat zprávy o přijatých opatřeních a o pokroku, kterého bylo při zabezpečování práv z Paktu dosaženo. Orgánem příslušným k přijímání těchto zpráv je Hospodářská a sociální rada, jejímž úkolem je společně ve spolupráci s jinými mezinárodními organizacemi podniknout nebo podpořit akci, která by měla pomoci smluvním státům při zajišťování práv vyplývajících z Paktu na jejich území. Pomocným orgánem Rady je Výbor 18 expertů, který pomáhá při předkládání zpráv a navrhuje další postup.

Všeobecná deklarace lidských práv upravuje přímo práva jednotlivců, ale co se týče obou výše zmíněných Paktů, ty jsou závazné pro státy, které je ratifikovaly, a úkolem smluvních států je zaručit jednotlivcům práva vyplývající z těchto, pro státy závazných mezinárodních dokumentů.

Dalšími významnými mezinárodními dokumenty zabývajícími se otázkami rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o politických právech žen, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

2.1.4. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Tato Úmluva byla přijata roku 1966 a je velmi důležitou mezinárodní smlouvou, která směřuje k prevenci a odstraňování rasové diskriminace. Diskriminace mezi lidmi podle

¹¹ Srov. Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovních vztazích*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 67.

rasy, barvy pleti nebo národnostního původu je na překážku přátelským a mírovým vztahům mezi národy.¹² Úmluva zavazuje smluvní státy k zákazu a odstraňování rasové diskriminace a také jsou tyto státy povinny zajistit dostatečnou ochranu osobám, které byly obětí diskriminačního jednání, a to buď prostřednictvím soudů, nebo jiných orgánů. I zde funguje kontrolní orgán, který projednává zprávy od smluvních stran, které musely uskutečnit potřebná opatření pro zajištění účelů Úmluvy.¹³

2.1.5. Úmluva o politických právech žen

Zde se jedná o úpravu práv žen v oblasti politických práv, která zahrnují jak pasivní, tak aktivní volební právo a přístup žen k veřejným úřadům a funkcím, a to bez jakékoliv diskriminace a za stejných podmínek jako muži.

2.1.6. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Tato Úmluva byla přijata 18. prosince roku 1979. Je závaznou mezinárodní smlouvou a dá se říci, že jde o komplexní úpravu ochrany lidských práv žen a také poskytuje jisté nástroje k jejich ochraně. Ve své preambuli zdůrazňuje víru v základní lidská práva, důstojnost a rovnost mužů a žen.¹⁴ Charta OSN není jediným dokumentem, který se stal inspirací pro obsah této Úmluvy. Další z dříve zmíněných dokumentů, které se staly jistou předlohou, jsou Všeobecná deklarace lidských práv a oba Pakty o lidských právech. Zdůrazňuje se tak nepřipustnost diskriminace a právo odvolávat se na všechna práva obsažená jak v Deklaraci, tak v obou Paktech bez rozdílu pohlaví. V čl. 1 je definován pojem diskriminace žen,¹⁵ což je nezbytné pro další výklad Úmluvy. Následující články ukládají povinnost smluvních států zajistit rovnoprávnost mužů a žen ve svých národních ústavách. Pokud daná ústava toto ustanovení ještě neupravuje, zajistit, aby na jejich území nedocházelo k diskriminaci žen při realizaci jejich základních práv, práv hospodářských, sociálních a kulturních. Dále jsou povinni

¹²Potočný, M., Ondřej, J. *Mezinárodní právo veřejné, Zvláštní část*, 5. vyd., Praha : C.H.Beck, 2006, s. 104

¹³Výbor pro odstraňování rasové diskriminace.

¹⁴Zde tedy odkazuje na Chartu OSN.

¹⁵Jde o „jakékoliv rozlišování, vylučování nebo omezování prováděné na základě pohlaví, které směřuje nebo vede ke zpochybňování nebo popírání možností používání nebo uplatňování lidských práv a základních svobod žen v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti, bez zřetele na rodinný stav a na základě rovnoprávnosti mužů a žen“.

přijmout jakákoliv příslušná legislativní i jiná opatření k odstranění diskriminace žen, ke zrušení vnitrostátních právních předpisů, obyčejů či praktik, která by odporovala rovnému zacházení s ženami a znamenala by jejich diskriminaci. Je také povinností příslušného smluvního státu, aby zajistil ochranu práv žen před diskriminací, a to prostřednictvím příslušných soudů či jiných institucí. V dalším článku, a to s číslem 4, Úmluva pojednává o situaci, kdy se smluvní státy rozhodnou přijmout dočasná, zvláštní opatření na urychlení zrovnoprávnění žen a mužů a zdůrazňuje zde, že tato opatření nebudou pokládána za diskriminaci a budou odstraněna, až bude dosaženo účelů, pro které byla opatření přijata, a to zrovnoprávněním mužů a žen v oblasti možností a zacházení. V těchto člancích jde o jistou obecnou rovinu úpravy, ale pro téma mé práce je důležitý čl. 11, který ukládá povinnost všem smluvním státům přijetí veškerých opatření k odstranění diskriminace v zaměstnání s cílem zajistit ženám a mužům stejná práva, a to na základě jejich rovnoprávnosti. Konkrétní práva jsou vyjmenována v následujících odstavcích a jsou jimi zejména: právo na práci, právo na stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání, včetně uplatňování stejných kritérií výběru při přijímání do zaměstnání, právo na svobodnou volbu povolání, právo na stejné podmínky, pokud jde o práci stejné hodnoty a odměnu za ní, právo na služební postup, právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky, včetně ochrany mateřského poslání žen. Stejně jako již některé dříve zmíněné mezinárodní dokumenty i tento obsahuje ustanovení o orgánu, který dohlíží a kontroluje plnění závazků vyplývajících z Úmluvy. Tady se především jedná o kontrolu administrativní. Orgánem, který tuto kontrolu provádí, je Výbor pro odstraňování diskriminace žen. Ten také projednává zprávy mu podávané smluvními státy o opatřeních, která bylo nezbytné přijmout za účelem Úmluvou stanoveným. Na základě Opčního protokolu k Úmluvě¹⁶ je možno předkládat i individuální stížnosti. Tyto stížnosti projedná Výbor zřízený podle opčního protokolu.¹⁷ Pro Českou republiku vstoupil tento Opční protokol v platnost dne 26. 5. 2001. Tento protokol poskytuje možnost jedincům nebo skupinám jedinců podávat stížnosti o porušení práv zaručených jim Úmluvou smluvním státem, jehož jurisdikci podléhají. Následně Výbor předloží státu způsob řešení a smluvní stát je povinen se s tím do šesti měsíců vypořádat a informovat Výbor o krocích, které podnikl.

¹⁶Protokol byl přijat 6. 10. roku 1999.

¹⁷ Činnost Výboru se zatím teprve rozvíjí, podání jednotlivců o porušení práv zakotvených v Úmluvě jsou zatím spíše ojedinělá.

2.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce¹⁸ je jednou z nejdůležitějších odborných mezinárodních organizací, přidružených k OSN, jejíž Ústava byla přijata a zahrnuta do Versailleské mírové smlouvy v roce 1919. Byla založena za účelem podpory sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.¹⁹ Tato organizace formuluje minimální úroveň pracovních práv na mezinárodní úrovni, hlavně v těchto odvětvích: kolektivní vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnost příležitostí, rovné zacházení atd. Jejím hlavním cílem je zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení. Zaměřuje se mimo jiné na pomoc rozvojovým zemím poskytováním poradenských a školicích služeb, podporu rozvoje nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací. V roce 1944 byla na zasedání generální konference práce přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která se stala nedílnou součástí Ústavy a rozšířila hlavní cíle. Nově byla začleněna svoboda projevu a sdružování a dále také, že „všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti“.

Činnost MOP je založena a vykonávána na základě základních principů, kterými jsou *princip univerzality*, která se projevuje tím, že tato mezinárodní organizace zahrnuje všechny státy světa. Dalším principem je tzv. *princip funkcionální reprezentace*, což se projevuje ve složení orgánů, kde nejsou zastoupeny pouze vlády členských států, ale jde o tzv. tripartitní zastoupení, kdy každý členský stát je zastoupen třemi složkami, a to dvěma delegáty vlády, jedním představitelem zaměstnanců a jedním představitelem zaměstnavatelů. Posledním je *princip přináležitosti k OSN*, což se projevuje jak ve stanovení cílů a úkolů, ale také se tento princip uplatňuje tak, že každý stát, který se stane členem OSN, se automaticky díky tomuto členství stává i členem MOP, pokud ovšem přijme povinnosti vyplývající z Ústavy MOP.²⁰ Jednou ze základních činností MOP je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení, týkajících se otázek v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Mezinárodní smlouvy je třeba

¹⁸Hlavními orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce.

¹⁹Pod. též Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 106 (aut. Kap. V. Štanglová).

²⁰Pod. též Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 107 (aut. kap. V. Štanglová).

ratifikovat a zveřejnit, aby se staly součástí práva vnitrostátního, doporučení ratifikaci nevyžadují, jsou jistými prostředky pro pozdější mezinárodní úmluvu. Některé dokumenty musí být dodržovány i bezpotřebné ratifikace. Ty jsou dány Ústavou MOP, jsou to tzv. *základní normy*. Takovouto *základní normou* je Filadelfská deklarace z roku 1944, která doplňuje Ústavu MOP, a to o *zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružení a o zákaz diskriminace*. Další důležitou funkcí je funkce kontrolní, která ale nezasahuje do vnitrostátních záležitostí, ale kontroluje dodržování mezinárodních závazků. Porušení Úmluv přijatých na půdě MOP projednává Mezinárodní konference práce.

Úprava zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání z jednotlivých diskriminačních důvodů, kterými jsou rasa, barva pleti, pohlaví, politické názory atd. byla přijata v Úmluvě č. 111 o diskriminaci v zaměstnání či povolání. Dalším významným aktem je Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Toto jsou jen dvě z více než 60 úmluv, které Česká republika přijala, a jsou důležité z hlediska mé práce.

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

Tato Úmluva upravuje rovnost v odměňování²¹ mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích. Státy, které ji ratifikovaly, byly povinny odstranit diskriminaci v této oblasti. Důležitými články jsou zejména čl. 1, který vymezuje pojem odměna, a čl. 2, který zavazuje každý členský stát k tomu, aby byla aplikována zásada rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Je jen na členském státě, kterou z vnitrostátních forem k dosažení takového cíle užije.

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

Vymezuje zákaz jakékoliv diskriminace z důvodů rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání

²¹Odměňováním se podle čl. 1 rozumí „*řádná základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo naturáliích zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání.*“

nebo povolání.²² Za diskriminaci se ale nepokládá rozlišování nebo dávání přednosti, pokud je to nezbytné z hlediska potřebné kvalifikace pro určitá povolání. Smluvní státy jsou povinny realizovat vnitrostátní politiku tak, aby zajišťovala rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a aby vedla k odstranění jakékoliv diskriminace. Mimo jiné stanoví i jakými vnitrostátními prostředky má být úmluva realizována.

První Úmluva zavádí zákaz diskriminace při odměňování za práci stejné hodnoty a druhá zavádí zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání.

2.3. Rada Evropy

Rada Evropy²³ je regionální organizací evropských států,²⁴ jejímž hlavním účelem byla a je ochrana lidských práv, podpora jednoty mezi členskými státy, podpora sociálního a ekonomického pokroku. Působí ve všech oblastech veřejného života kromě obrany. Mezi její nejvýznamnější úmluvy patří Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod, známá také jako Evropská úmluva, sjednaná v Římě dne 4. 11. roku 1950.

2.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Z hlediska ochrany před diskriminací má stěžejní význam čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění pozdějších předpisů (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č 209/1992 Sb.) s názvem Zákaz diskriminace, podle kterého *„užívání práv přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnosti*

²² V čl. 1 odst. 1 je pojem diskriminace vymezen jako *„jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založena na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání anebo jakékoliv jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, pokud takové organizace existují a s jinými příslušnými orgány“.*

²³ Hlavními orgány jsou *Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění, a Sekretariát*, Potočný, M., Ondřej, J., *Mezinárodní právo veřejné, Zvláštní část*, 5. vyd., Praha : C.H. Beck, 2006 s. 311-313.

²⁴ Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Švédsko a Velká Británie.

menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“ Toto ustanovení však muselo být doplněn Protokolem č. 12, jehož čl. 1 stanoví, že „*nikdo nesmí být diskriminován při výkonu jakéhokoliv práva z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženského vyznání, politického nebo jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo na základě jiného postavení*“. Byl přijat k Úmluvě z důvodu, že daný čl. 14 Úmluvy zakazoval diskriminaci jen při užívání práv a svobod, které jsou přiznány touto Úmluvou a Protokol rozšířil zákaz diskriminace i na další práva. Upravuje také možnost obrátit se na Evropský soud pro lidská práva v oblasti, ve které to před přijetím tohoto Protokolu nebylo možné, a to v oblasti sociálních práv.

S přijetím Úmluvy a dalších protokolů s ní spojených bylo nutné vytvořit jakýsi mechanismus, který by zajišťoval dodržování a kontrolu usnesení v těchto dokumentech. Byla vytvořena Evropská komise pro lidská práva, která měla smířící funkci, a také Evropský soud pro lidská práva,²⁵ který vynášel rozsudky a vydával posudky. V dnešní době všechny tyto funkce plní jediný orgán, a tím je Evropský soud pro lidská práva. Zabývá se jak stížnostmi mezistátními, tak těmi individuálními, když dojde k porušení práv Úmluvou garantovanými.

2.3.2. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je mezinárodní smlouva podepsána členskými státy Rady Evropy. Byla připravována ve spolupráci s Mezinárodní organizací práce. Upravuje práva v oblasti hospodářské a sociální a je považována za určitý katalog těchto práv. V jejích ustanoveních jsou formulovány jen minimální standardy sociálních a hospodářských práv, protože byla přijata i méně vyspělými státy. Výkon těchto práv je však garantován bez jakékoliv diskriminace.²⁶ Práva a svobody jsou konkretizovány ve druhé části Charty, jsou jimi např. právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu atd. V dalších ustanoveních je upraven způsob kontroly. Zvláštností je, že pro různost vyspělosti smluvních států nemusí být

²⁵Evropský soud pro lidská práva sídlí ve Štrasburku a má tolik soudců, kolik má Úmluva smluvních stran, Potočný, M.; Ondřej, J.; *Mezinárodní právo veřejné, Zvláštní část*, 5. vyd., Praha : C.H.Beck, 2006 str. 109.

²⁶ Pod. též Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 81.

ratifikovaná jako celek, ale je vymezen okruh základních ustanovení, z nichž alespoň minimální počet musí být přijat. Důležitým pro téma mé práce je zmínit, že byl přijat v roce 1988 Dodatkový protokol, který rozšířil katalog práv o další práva, např. právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, právo na informace a konzultace, právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, právo starých osob na sociální ochranu atd. V roce 1996 došlo k přijetí Revidované Evropské sociální charty, ta obsahovala práva obsažená v Chartě, Dodatkovém protokolu a další nová práva a ustanovení posilující princip rovného zacházení mužů a žen a zákaz diskriminace a ustanovení zlepšující postavení zaměstnaných matek. Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace na základě pohlaví je přímo vyjádřen v úpravě týkající se zaměstnání a povolání, je zde upraveno také právo na důstojnost v práci, atd. Nově obsahuje právo na ochranu při chudobě či právo na ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Pokud jde o kontrolu, je prováděna z hlediska administrativního a smlouvy předkládané prostřednictvím Generálního tajemníka Rady Evropy prošetřuje Evropský výbor pro sociální práva.

3. EVROPSKÉ KOMUNITÁRNÍ PRÁVO, NYNÍ PRÁVO EVROPSKÉ UNIE

Pokud jde o historický vývoj evropského práva, původně vzniklo jako mezinárodní právo tří společenství, a to Evropského společenství uhlí a oceli,²⁷ Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství atomové energie.²⁸ Postupem času a vzhledem ke stejné členské základně a obdobnému společnému účelu²⁹ začala být tato tři samostatně fundující společenství vnímána jako vzájemně se doplňující celek a začalo se pro ně používat pojmu *Evropská společenství*. Poté došlo k doplnění tohoto práva právem unijním a to přijetím Maastrichtské smlouvy v roce 1993.

²⁷ESUO založeno tzv. *Pařížskou smlouvou o založení Evropského společenství uhlí*, dne 18. 4. 1951 a vstoupila v platnost 27. 7. 1952.

²⁸EHS a Euratom založeny dvěma tzv. *Římskými smlouvami* 25. 3. 1957 a vstoupily v platnost 1. 1. 1958.

²⁹Společný trh a spolupráce na nadnárodní úrovni.

Evropské právo dělíme na právo primární, sem řadíme mezinárodní smlouvy uzavírané mezi členskými státy týkající se základních otázek, smlouvy mezi Evropskou unií a jinými státy a také se sem řadí smlouvy o přistoupení nových členských států. Další úroveň představuje právo sekundární, které je tvořeno především nařízeními³⁰ a směrnicemi.³¹

3.1. Primární právo Evropského společenství, nyní právo Evropské Unie

Primární právo tvoří v první řadě zakládací smlouvy a smlouvy o přistoupení nových členských států.³² Těmi prvními zakládacími smlouvami byly ty, na základě kterých došlo k vytvoření Evropského hospodářského společenství, Evropského společenství uhlí a oceli a Evropského společenství pro atomovou energii.³³ Tyto tři původní mezinárodní organizace vytvořily spojením svých orgánů Evropské společenství, což byla mezinárodní organizace se svou vlastní subjektivitou. Byla vytvořena především za účelem vzniku jednotného hospodářského trhu. Postupem času, dalšího vývoje a přistupováním nových členských států docházelo ke změnám těchto zakládajících smluv, a to prostřednictvím Jednotného evropského aktu, Smlouvy o Evropské unii, Amsterodamské smlouvy, Niceské smlouvy a Lisabonské smlouvy.³⁴

Pro účel mé práce je důležité vymezit si, co je takovým komunitárním pracovním právem, nyní pracovním právem Evropské unie. Žádná definice tohoto pojmu dosud neexistuje. V primárním právu se vyskytuje pojem sociální právo či sociální politika, jehož je pracovní právo součástí společně s právem sociálního zabezpečení a dalšími opatřeními, která i nepřímo zahrnují ochranu zaměstnanců. Proto jsou pro mou práci důležitá ustanovení v primárním právu, ne jen ta, která se přímo zmiňují o diskriminaci

³⁰Nařízení je právním aktem sekundárního práva a je závazné ve všech svých částech a platí okamžikem vstupu v platnost bezprostředně ve všech členských státech. Tichý, L.; Arnold, R.; Zemánek, J.; Král, R.; Dumbrovský T.; *Evropské právo*, 4. vyd. Praha : C.H.Beck, 2011, str. 247.

³¹Směrnice je právním aktem sekundárního práva a vydává ji Unie, má určitý obsah úpravy, který je potom ve lhůtě stanovené ve směrnici prováděn členskými státy, pro které je směrnice závazná ve formách a prostředky vnitrostátního práva, str. 248.

³²V dnešní době je již 27 členských států.

³³ Pod. též Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 110-111 (aut. kap. V. Štangová).

³⁴ Pod. též Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 111 (aut. kap. V. Štangová).

a rovném zacházení v oblasti zaměstnání, ale také ta ustanovení, která se zabývají sociální politikou, která má úzkou souvislost s právem pracovním.

3.1.1. Jednotný evropský akt

Přijat byl roku 1986 v Bruselu a jeho cílem bylo dokončit jednotný vnitřní trh bez vnitřních hranic v rámci Evropských společenství, který by umožňoval vedle pohybu zboží také volný pohyb osob a služeb. Tato úprava byla potřebná z toho důvodu, že si členské státy uvědomily, že integraci v ekonomické oblasti nelze nadále plně uskutečnit bez integrace v oblasti sociální. Byla zde také zakotvena jistá hospodářská a sociální soudržnost z důvodu nerovnoměrné vyspělosti mezi členskými státy.³⁵

3.1.2. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

V tomto dokumentu došlo k vymezení společných základů sociálních práv, a to v roce 1989. Charta upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním a platí pouze pro členské státy Evropského společenství. Ty se zavazují k promítnutí norem do vnitrostátního práva, jelikož sám dokument není právně závazný.

3.1.3. Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii)

Dne 7. 2. 1992 byla podepsána Smlouva o Evropské unii obsahující nové formy spolupráce a další vývoj ES (EU), která byla výsledkem setkání nejvyšších představitelů členských států Evropského společenství. Po složitých ratifikačních řízeních v některých státech se stala platnou dne 1. 11. 1993 a tak změnila tři zakládající smlouvy Evropského společenství. Někdy se v rámci této smlouvy mluví o tzv. *chrámové struktuře*.³⁶ Smlouva upravuje jednotlivé oblasti, které jsou v ní rozděleny do tří pilířů, které tvoří jakýsi pomyslný „chrám“. První z pilířů upravuje oblast ekonomickou, která byla upravena již v těch prvních zakládacích smlouvách, a právě Maastrichtská smlouva doplnila další dva pilíře. Jeden představuje integraci v oblasti mezinárodní spolupráce a bezpečnostní politiky a ten druhý spolupráci v oblasti justice

³⁵ Srov. Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 92-93.

³⁶ Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 96-97.

a policie v trestních věcech. Touto smlouvou ale Evropská unie nenahrazuje Evropská společenství, jen je doplňuje, a sama nadále zůstává bez subjektivity, kterou je nadána, a stává se nástupkyní Evropských společenství až přijetím Lisabonské smlouvy.

3.1.4. Amsterodamská smlouva

Je další smlouvou, která novelizovala zakládací smlouvy Evropského společenství a Evropské unie, byla přijata 2. 10. 1997. Jejím účelem bylo mimo jiné připravit ES/EU na přistoupení nových států, posílení demokratických prvků, zefektivnění legislativy atd. Především je ale důležité, že obsahuje ustanovení upravující oblast sociální politiky. Přinesla takové změny, které poukazují na to, že si Evropská společenství uvědomují důležitost řešení sociálních problémů, zejména nezaměstnanosti, se kterou přichází také chudoba. Pokud jde o princip rovnoprávnosti pohlaví, ten byl Amsterodamskou smlouvou povýšen mezi hlavní cíle Smlouvy o ES. Toto bylo obsaženo ve čl. 2 a v souvislosti s tím byl také rozšířen čl. 3 o odstavec 2, který stanoví, že Společenství musí usilovat o odstranění nerovnosti a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy. Podle čl. 13 (dříve čl. 6a) Smlouvy o ES³⁷ mohou orgány Společenství přijímat vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, věku atd., byla přijata i další ustanovení, která podporují a prosazují rovnost a zákaz diskriminace, hlavně na základě pohlaví. Jde zejména o podporu a doplnění činnosti členských států, v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Čl. 119 upravuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci a došlo k rozšíření tohoto článku o další odstavec, který umožňuje orgánům přijímat vhodná a potřebná opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Další odstavec, kterým byl rozšířen čl. 141(bývalý čl. 119), umožňuje přechodně zvýhodnit méně zastoupené pohlaví v pracovních oblastech, kde je disproporční zastoupení jednoho z pohlaví. Čl. 141 odst. 4 umožňuje členskému státu použití tzv. pozitivních opatření, kterými jsou ta, která poskytují zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo tím dochází k vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

³⁷ Amsterodamskou smlouvou došlo kromě změny obsahu také ke změně číslování článků Smlouvy o ES.

Cílem tohoto ustanovení je tedy směřování k zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě.

3.1.5. Niceská smlouva

Jde o smlouvu, která představuje dovršení procesu rozšíření Evropské unie, který byl započat Amsterodamskou smlouvou. Následkem přijetí této smlouvy, a to 26. 2. 2001, je také změna Smlouvy o EU a Smlouvy o založení ES. Tato smlouva se z velké části zaměřila na oblast sociální politiky, především na sociální zabezpečení a sociální ochranu pracovníků, ochranu pracovníků při skončení pracovního poměru a jiné. V rámci přípravných jednání Niceské smlouvy byly v Nice přijaty dva dokumenty Evropské rady. Jedním byla Charta základních práv EU a druhým Evropská sociální agenda. Oba tyto dokumenty mají velký význam pro oblast sociální politiky.

3.1.5.1. Charta základních práv EU

Tato charta svým obsahem navazuje především na dokumenty Rady Evropy, a to konkrétně na Evropskou úmluvu o lidských právech a Evropskou sociální chartu, a tedy vychází z principu, který chápe důstojnost člověka jako nejvyšší hodnotu. Je prvním dokumentem, který spolu s politickými právy, která byla upravena v předchozích dokumentech, upravuje i práva sociální. Důležitá pro mé téma je část III. Charty s názvem „Rovnost“. Rovnost, která musí být dodržována před zákonem, rovnost mužů a žen a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a dalších diskriminačních důvodů, jejichž výčet je samozřejmě demonstrativní. Upravuje také možnost soudní ochrany v případech, kdy dojde k porušení práv Chartou garantovaných. S otázkou ochrany před nezávislým a nestranným soudem, který je zřízen zákonem, jsou spojena procesní práva, jako právo být obhajován a zastupován, bezplatná pomoc je poskytnuta všem, kteří nemají dostatečné prostředky, pokud je to nezbytné k přístupu ke spravedlnosti. Právně závaznou se stala až po přijetí Lisabonské smlouvy jako Listina základních práv Evropské unie a získala sílu pramene primárního práva.

3.1.5.2. Evropská sociální agenda

Byla přijata v prosinci roku 2000 v Nice. Jsou v ní stanoveny cíle v oblasti sociální politiky na následujících pět let. Zdůrazňuje zejména provázanost oblastí hospodářských, sociálních a zaměstnaneckých.

3.1.6. Smlouva o Ústavě pro Evropu

Tento dokument se na rozdíl od všech dříve zmíněných nikdy nestal platným, přesto můžeme hovořit o této Smlouvě jako o dokumentu, který ovlivnil vývoj sociální politiky. Tato Smlouva měla nahradit základní právní dokumenty ES/EU, tedy zpřehlednit primární právo a odstranit chrámovou (pilířovou) strukturu a tedy odstranit dualitu práva ES/EU. Předpokladem platnosti, byla její ratifikace ve všech členských zemích, k čemuž však nikdy nedošlo, protože byl proces ratifikace po neúspěších v referendech v některých státech zastaven.³⁸V jejích ustanoveních byly upraveny také otázky rovnosti, rovného zacházení, zákaz diskriminace- především v hlavě III., kde je upraven zákaz diskriminace na základě pohlaví a jiných diskriminačních znacích, rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

3.1.7. Lisabonská smlouva

V červnu 2007 na summitu Evropské rady schválili nejvyšší představitelé členských států návrh smlouvy, kterým dojde ke změně Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o ES. Takovéto rozhodnutí, kterým budou opět Smlouvy měněny, nikoliv nahrazeny, bylo považováno za nejlepší v důsledku zastavení procesu ratifikace Smlouvy o ústavě pro Evropu. Ta měla obě zakládací Smlouvy nahradit, to ovšem nebylo kladně přijato v některých členských státech, které v referendu vyslovili nesouhlas s její ratifikací. Dne 13. 12. 2007 byla přijata Lisabonská smlouva pozměňující obě zakládací Smlouvy, tedy Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství. I zde byla nutná ratifikace všech členských států k její platnosti. Platnou se stala 1. 12. 2009 a jejím podpisem došlo jí k novelizaci obou zakládacích Smluv. Smlouva o založení ES je nyní přejmenována na Smlouvu o fungování Evropské unie. Důsledkem ratifikace

³⁸Těmito státy byly Francie a Nizozemsko.

Lisabonské smlouvy je přečíslování článků. Unie nahradila Evropské společenství, a stala se tak jeho nástupkyní.

3.1.8. Význam čl. 141 Smlouvy o založení ES z hlediska rovnosti pohlaví v zaměstnání

Tento článek lze považovat za původní zdroj práva na rovné zacházení na základě pohlaví v zaměstnání, především úpravu a prosazování práva na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci na území všech členských států. Článek je přímo aplikovatelný a jedinci se ho mohou přímo dovolávat, pokud v jejich národním právu neexistují dostatečné mechanismy k potřebnému vynucení.³⁹

3.2. Sekundární komunitární právo, nyní právo Evropské unie

Za prameny sekundárního práva jsou považovány akty vydávané orgány Společenství.⁴⁰ Jde o typické formy komunitárních právních aktů Evropského společenství stanovené dříve v čl. 249 Smlouvy o založení ES, nyní jde o právní akty EU stanovené v čl. 288 Smlouvy o fungování Evropské unie, jsou to nařízení, směrnice, rozhodnutí a doporučení. Sekundární právo musí být vždy v souladu s právem primárním a slouží k podrobnější úpravě vztahů, které jsou upraveny normami primárního práva. Nejpoužívanější formou právních aktů sekundárního práva pro potřebnou harmonizaci vnitrostátního práva s právem Evropské unie jsou bezpochyby nařízení a směrnice. Nařízení je přímo aplikovatelný akt v právních řádech států Unie, naopak směrnice, která je hlavním harmonizačním prvkem, je pro členské státy závazná jen co do výsledku. Forma a volba prostředků potřebných k jeho dosažení je ponechána na členském státě. Jak již bylo výše zmíněno, nejčastějším prostředkem harmonizace v oblasti pracovního práva jsou směrnice. A vzhledem k tématu mé práci se nyní

³⁹Soudní případ 43/75 G. Defrenne proti Societé Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, byl zaveden princip, podle kterého mají muži a ženy nárok na rovnou odměnu za stejnou práci.

⁴⁰Jsou jimi Evropská rada, Evropský parlament a také Evropská komise.

zaměřím na ty antidiskriminační, které upravují rovné postavení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, zejména ty upravující rovnost mezi muži a ženami.

3.2.1. Antidiskriminační směrnice

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

Výše zmíněný čl. 141 Smlouvy o ES byl doplněn touto směrnicí, rozpracovává ji a poskytuje množství opatření ke zlepšování ochrany zaměstnanců. Tato směrnice, jedna z prvních zabývající se tímto tématem, stanovila pro členské státy povinnost zajistit, aby odměna za práci stejné hodnoty byla stejná pro muže i ženy. Povinnost dodržování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy je závazná i z hlediska mezinárodněprávního, na základě úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 100 o rovnosti v odměňování, která byla ratifikována všemi členskými státy ES.

Podle této směrnice má být uplatňována zásada stejné odměny za práci stejné či srovnatelné hodnoty a má být odstraněna jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví s ohledem na všechny hlediska a aspekty v podmínkách odměňování, toto je vyjádřeno hned v čl. 1. Můžeme tak říci, že každá žena, která vykonává stejně náročnou práci jako muž, má nárok na stejnou odměnu jako muž, pokud zde neexistují okolnosti, které nemají diskriminační povahu. Pokud jde o pojem stejné práce, nelze ji vykládat jako práci identickou, ale jde o práci rovnocennou či práci stejné hodnoty. Kritéria pro odměňování musí být stejná jak pro muže, tak pro ženy, neexistuje zde žádná možnost diskriminace na základě pohlaví. Pokud jde o termín „odměna“ tou se podle judikatury Evropského soudního dvora rozumí, „ *mzda, plat, ale i všechny jiné odměny, které jsou poskytovány zaměstnavatelem na základě pracovního poměru zaměstnanci, včetně naturálních plnění. Dále cestovní náhrady, peněžité plnění v době nemoci a další.*“ Je zde dále upravena možnost ochrany pro občany, jejichž práva vyplývající z tohoto ustanovení byla porušena. Pokud se nemožou domoci ochrany u úřadů k tomu příslušných, mohou se obrátit na soud.⁴¹

⁴¹ Zde je možné zmínit soudní případ C-381/99 Susanna Brunhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG, konkrétně rovná odměna za práci pro muže a ženy- podmínky aplikace – mzdové rozdíly – definici „stejně práce“ a „ práce stejné hodnoty“ – klasifikace podle kolektivní smlouvy

I přes skutečnost, že všechny státy tuto Směrnicí do svých národních práv promítly i nadále nemůžeme mluvit o naprosté rovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Dlouhodobě je uváděno, že ve většině členských zemí Evropské unie je odměna žen za stejnou práci nižší o 20-25% než odměna mužů.⁴²

Směrnice Rady č. 76/207 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Směrnice se vztahuje na celý pracovní poměr, tedy od jeho počátku až do jeho konce. Cílem směrnice je zajištění rovného přístupu pro obě pohlaví k zaměstnání, přípravu k takovému zaměstnání a k sociálnímu zabezpečení. Ve svém čl. 2 odst. 1 zdůrazňuje zákaz jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, přímo či nepřímo⁴³ s ohledem zejména na manželský a rodinný stav. V tomtéž článku v odst. 2 směrnice umožňuje státům vyloučit z působnosti Směrnice ty pracovní činnosti, u nichž je pohlaví pracovníka určujícím prvkem. Jde o povolání, kde pohlaví je rozhodujícím faktorem pro výkon práce, ale také o povolání, ve kterém může dojít k ohrožení zdraví, a to ve většině případů ohrožení zdraví žen. Za diskriminační se tedy nepovažují taková omezení, která vyplývají z požadavků a předpokladů pro výkon konkrétní práce. Dále se v tomto článku uvádí, že touto Směrnicí nejsou v žádném případě dotčena ustanovení na ochranu žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Nejsou jí také dotčena opatření podporující rovné příležitosti pro muže a ženy. Pokud jde o přijímání do pracovního poměru, nesmí být se zaměstnancem zacházeno jinak na základě pohlaví. Zaměstnanec nesmí být podroben žádnému odlišnému požadavku na základě pohlaví.⁴⁴

Tato směrnice byla novelizována Směrnicí Rady č. 2002/73 ES. Obsah byl rozšířen zejména definicemi jednotlivých forem diskriminace. Rozlišuje se, diskriminace přímá i

v kategorii stejných prací – důkazní břemeno – objektivní zdůvodnění mzdové nerovnosti – efektivita práce konkrétního zaměstnance – článek 119 (nyní článek 141) Smlouvy o založení ES – Směrnice Rady 75/117/EHS.

⁴²Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace*, Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 117.

⁴³Ohledně nepřímé diskriminace je stěžejním rozhodnutí soudního případu 170/84 BILKA Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, jde o rovné zacházení s muži a ženami jako s pracovníky na částečný úvazek.

⁴⁴ Zde můžeme zmínit soudní případ C-177/88 E. J. P. Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus kde šlo o rovné zacházení s muži a ženami, konkrétně odmítnutí jmenovat těhotnou ženu (článek 2(1) a 3(1) směrnice.

nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování. Za diskriminaci se považuje také návod k ní, Směrnice také působí na oblast samostatně výdělečné činnosti. Také ustanovení, které umožňuje rozdílné zacházení, které není považováno za diskriminaci, pokud takové zacházení je dáno povahou profese, si zde našlo své místo. Nově vložený čl. 8a stanoví povinnost států vytvořit subjekt na podporu rovného zacházení na základě pohlaví.

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

Tato směrnice ukládá povinnosti členským státům přijmout potřebná opatření v rámci občanského soudního řízení. Jde o zajištění ochrany osobám, které se cítí být poškozeny v důsledku nedodržení principu rovnosti. Jejich povinností je uvést skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že došlo k diskriminaci, a to přímé i nepřímé, a poté je již na žalovaném, aby dokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. V soudních sporech, které řeší otázky diskriminace, leží důkazní břemeno na osobě žalovaného nikoliv žalobce. Toto ustanovení se však uplatní pouze v případě, že žalobce uvede skutečnosti, ze kterých je možno dovodit, že k diskriminaci opravdu došlo.⁴⁵

Směrnice Rady č. 92/85 ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících

Tuto směrnici je možné řadit mezi ty antidiskriminační, protože stanovuje určité výjimky z principu rovného zacházení. Jak již sám název naznačuje, půjde o zlepšování ochrany zdraví těhotných pracovníků a také pracovníků krátce po porodu a kojících. Hlavně jde o ochranu jejich pracovního poměru, který nemůže být ze strany zaměstnavatele jednostranně rozvázán, a to od začátku těhotenství až do konce mateřské dovolené.⁴⁶

⁴⁵ Evropský soudní dvůr rozhodl v těchto kauzách otázky týkající se důkazního břemene v případech nepřímé diskriminace v kontextu rovné odměny. 109/88 Danfoss, C-127/92 Enderby a C-400/93 Royal Copenhagen A/S. Důkazní břemeno musí být přeneseno na zaměstnavatele, který musí prokázat, že systém odměňování není diskriminační.

⁴⁶ Zde je možné zmínit soudní případ C-63/08 Virginie Pontin proti T-Comalux SA, konkrétně rovnost mužů a žen a propouštění během těhotenství – ochranná doba a také poskytnutí náhrady škody.

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

Podle předchozího výkladu je jasné, že otázky v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace byly zpracovány ve velkém množství Směrnic, jejich úprava byla tedy roztržštěná a nepřehledná. Proto se Společenství rozhodlo vydat přepracované znění a zapracovat i judikaturu Evropského soudního dvora, nejde tedy o Směrnici novou, ale pouze jisté zpracování několika Směrnic upravujících rovnost zacházení a zákaz diskriminace. Důvody, které byly zvažovány při přípravě nové úpravy, jsou tyto:

Rovnost mezi muži a ženami je Smlouvami prohlašována za posláním a cíl Společenství, toto je vyjádřeno v čl. 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy

Obtěžování a sexuální obtěžování odporují principu rovného zacházení s muži a ženami a jsou považovány za diskriminaci na základě pohlaví pro účely této směrnice. Nejde jenom o obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti, ale také v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání.

Významným hlediskem rovného zacházení s muži a ženami je zásada rovného odměňování za práci stejné nebo rovnocenné hodnoty. Toto je často rozvíjeno Evropským soudním dvorem a ten také shledal, že se tato zásada neomezuje pouze na případy, kdy muži a ženy pracují u stejného zaměstnavatele.

Je dovoleno jednání, kterým dochází k vyrovnávání znevýhodnění, které utrpěla skupina nebo jedinec na základě pohlaví, a takové jednání není diskriminací.

Nejde o nedodržení zásady rovného zacházení mezi muži a ženami, pokud členský stát zavede opatření, kterým dojde ke zvýhodnění pohlaví v profesní činnosti, které je zde méně zastoupeno.

Nerovné zacházení s těhotnou ženou nebo ženou na mateřské dovolené je přímou diskriminací na základě pohlaví, to vyplývá z judikatury Evropského soudního dvora.

Dále je zohledněna ochrana zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené, zejména možnost návratu na stejné pracovní nebo rovnocenné pracovní místo.

Soudní dvůr rozhodl, že v případě, kdy jsou prokázány skutečnosti nasvědčující diskriminaci, přechází důkazní břemeno na žalovaného.

Tato směrnice, tedy Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES, byla schválena dne 5. 7. 2006 a její implementace do vnitrostátních právních řádů členských států musí být uskutečněna do 15. 8. 2008, existuje možnost prodloužení o jeden rok z důvodů zvláštních obtíží, tedy do 15. 8. 2009. Prostřednictvím této směrnice se ruší Směrnice Rady ES č. 75/117, Směrnice Rady ES č. 76/207, Směrnice Rady č. 86/378 EHS a Směrnice Rady ES č. 97/80 ES.⁴⁷

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

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích je třeba zajistit i z hlediska jiných diskriminačních důvodů, než je pohlaví, a tuto oblast upravuje v nadpise zmíněná směrnice. V čl. 1 vymezuje svou působnost, a to tak, že jejím úkolem je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání či povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech. Čl. 2 vymezuje základní pojmy, jako je přímá a nepřímá diskriminace, že sexuální obtěžování a obtěžování je jistou formou diskriminace a jak se projevují. Dále je uvedena možnost zavést potřebná opatření podle vnitrostátních předpisů, pokud je to nezbytné z hlediska veřejného pořádku či bezpečnosti a pokud se tímto opatřením předchází znevýhodnění jisté skupiny nebo jedince do skupiny náležejícího. Další článek stanoví, že se tato směrnice uplatní jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Dále jsou zde upraveny případy, kdy rozdílné zacházení spočívající v charakteristice týkající se každého z důvodů upraveného v čl. 1 není diskriminací, pokud z důvodu povahy dané pracovní činnosti představuje podstatný a rozhodující požadavek v zaměstnání nebo povolání. Upravuje také možnost ochrany v případě porušení práv Směrnicí garantovaný, a to prostřednictvím soudního nebo jiného řízení.

⁴⁷ K antidiskriminačním směrnicím Rady ES pod. též Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 129 an (aut. kap. M. Whelanová).

A právě potřeba implementace těchto směrnic do českého právního řádu vedla k přijetí podrobné úpravy práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, a to zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon.⁴⁸

3.2.2. Evropský soudní dvůr

Hlavním úkolem tohoto soudního orgánu je zajistit dodržování práva při výkladu a provádění jednotlivých smluv, také provádí aplikaci a výklad práva Evropského společenství, primárního i sekundárního. Tím, že součástí moci, která byla přenesena jednotlivými členskými státy na Společenství, je i moc soudní, jsou rozhodnutí pro státy závazná. Dalším jeho velice významným úkolem je dotváření práva, nikoli jeho tvorba, a je velice významným integračním faktorem. Hlavní je řízení, kterým Evropský soudní dvůr řeší tzv. předběžné otázky dle čl. 177 Smlouva o ES (nyní čl. 234 Smlouvy o fungování EU) ve sporných otázkách výkladu či neplatnosti komunitárního práva, ale i řízení na základě žalob Komise podaných proti členským státům pro porušení závazků vyplývajících z čl. 169 Smlouvy o ES.⁴⁹

Ohledně oblasti zahrnující diskriminaci jde nejčastěji o řešení otázek týkající se přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Evropský soudní dvůr je oprávněn vydávat rozhodnutí o předběžné otázce, která se vztahuje k výkladu komunitárního práva. Evropský soudní dvůr povede řízení o tzv. předběžných otázkách nejčastěji z toho důvodu, když před soudem členského státu, strana takového soudního řízení uplatňuje svá práva jí vyplývající ze Smlouvy o ES nebo jiného aktu nebo rozhodnutí Evropského soudního dvora. V rozhodnutí o předběžné otázce je vyjádřen názor Evropského soudního dvora, který je odpovědí na vznesenou otázku. Rozhodnutí Evropského soudního dvora o předběžné otázce je závazné nejen pro členský stát, prostřednictvím jehož soudu byla otázka vznesena, ale je závazné i pro ostatní soudy členských zemí, pokud dospějí k názoru, že rozhodnutí o předběžné otázce se vztahuje na spor, který právě rozhodují.

⁴⁸K tomuto zákonu podrobněji v kapitole Rovné zacházení a zákaz diskriminace v české pracovněprávní úpravě.

⁴⁹ www.europea.eu

4. ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ ČESKÉ REPUBLIKY

4.1. Ústavní základ rovného zacházení a zákazu diskriminace

Obecně je zákaz diskriminace a princip rovnosti zakotven na ústavní úrovni a to v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku⁵⁰, podle kterého jsou si lidé rovni a svobodni v důstojnosti i v právu. Tento princip rovnosti je dále rozveden čl. 3 odst. 1 Listiny, který stanoví: „*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.*“ Listina právo na rovné zacházení a právo na ochranu před diskriminací pojímá jako práva nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná, tedy se pokládají za základní lidská práva. Určitá výjimka z těchto práv může být stanovena pouze zákonem a v souladu s mezinárodními úmluvami upravujícími základní lidská práva a svobody. Podle čl. 24 Listiny nesmí být nikomu na újmu příslušnost ke kterékoliv národnosti nebo etnické menšině. A čl. 36 Listiny zaručuje každému možnost domáhat se svého práva stanoveným způsobem. A práva v Listině upravená jsou zaručena všem bez jakékoliv diskriminace.

4.2. Antidiskriminační zákon

Až do přijetí antidiskriminačního zákona byla úprava zákazu diskriminace v českém právním řádu značně roztříštěna. V dnešní době je problematika této oblasti upravena jednotlivými právními předpisy pro jednotlivá právní odvětví a antidiskriminační zákon

⁵⁰Výraz ústavní pořádek do ústavního práva zavedl čl. 112 a čl. 3 Ústavy ČR a taxativně vymezuje, co jej tvoří. Dále též Pavlíček, V. a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl. Ústavní právo české republiky. Část I. 2.* vyd. Praha : Linde, 2008, str. 241.

zde vystupuje v roli obecného právního předpisu, který upravuje zákaz diskriminace a rovného zacházení. V případě, že otázky nejsou upraveny zvláštními zákony pro jednotlivá odvětví, použije se antidiskriminačního zákona subsidiárně, je tedy obecným právním předpisem. Mimo to jsou v jeho ustanoveních také upraveny jiné podrobnosti, jako jsou definice jednotlivých pojmů,⁵¹ tedy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, dále upravuje možnost využití právních prostředků ochrany, včetně vymezení oprávněné diskriminace. Antidiskriminační zákon upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, k odbornému vzdělání, poradenství a rekvalifikaci, sociální ochrany, včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod atd. A nyní něco málo k historii a vývoji přijímání tohoto zákona. Již v roce 2003 byl vládou schválen věcný záměr k přijetí obecného právního předpisu, který by řešil otázky diskriminace a prostředky ochrany před ní. V roce 2004 byl zpracován a následně vládě předložen již ve svém paragrafovém znění. Nicméně od této chvíle docházelo k boji o přijetí tohoto zákona. Z počátku mu bylo vytýkáno, že ustanovení zákona nejsou dosti konkrétní a obsahují nedostatečnou formulaci, takže i když byl zákon v roce 2005 Poslaneckou sněmovnou schválen, Senát se vyslovil proti z výše uvedených důvodů a Poslanecké sněmovně se nepodařilo Senát přehlasovat potřebným množstvím hlasů. V roce 2007 vláda schválila novou předlohu Antidiskriminačního zákona. Necelý rok poté, až v roce 2008, Sněmovna zákon schválila a postoupila jej k projednání a schválení Senátu, ten zákon beze změn schválil. Zákon byl sice Parlamentem schválen, ale prezident Václav Klaus využil svého práva veta a zákon vetoval s odůvodněním, že jej považuje za nepotřebný, nekvalitní a že jeho dopady budou problematické. Poté Sněmovna neustále odkládala rozhodující hlasování až do 17. června téhož roku 2009, kdy přehlasovala prezidentovo veto. Dne 29. 6. 2009 byl zákon publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb.

Tento proces dlouhého projednávání a neustálé odkládání přijetí antidiskriminačního zákona se bohužel také promítlo do projednávání jiných zákonů, které s jeho přijetím počítaly, a proto na něj ve velké míře odkazovaly. Mezi nimi byl také nový zákoník práce, který úpravu problematiky zákazu diskriminace a neporušování zásady rovného

⁵¹ Srov. Drexlerová, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : BMSS – Start, 2009, str. 26.

zacházení omezil na minimum. Byly zde upraveny pouze základní zásady a určitá specifika pro pracovněprávní vztahy, ale v případě definice pojmů a prostředků právní ochrany, se odkazuje právě na dosud nepřijatý zvláštní právní předpis, a to antidiskriminační zákon. Skutečnost, že tento zákon nebyl přijat, se neodrazila na zákoníku práce. Ten nabyl účinnosti 1. 1. roku 2007 s tím, že odkazoval v některých svých ustanoveních na neexistující zákon. Tím vznikla obrovská mezera v právní úpravě v této oblasti a došlo tak i k porušení závazku harmonizace práva vnitrostátního s právem komunitárním, který jsme měli vůči Evropské unii. Tato skutečnost bohužel vedla k zahájení řízení proti České republice podle čl. 226 Smlouvy o založení Evropského společenství. Pod hrozbou sankcí za neimplementaci antidiskriminační úpravy, byl zpracován druhý návrh antidiskriminačního zákona, který ale podle názoru některých odborníků obsahoval absolutně nedostatečnou úpravu oblastí jako je oblast samostatné výdělečné činnosti, vzdělání, přístup ke zboží a službám, které jsou veřejně přístupné, sociální ochrana včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče. Přijetím antidiskriminačního zákona tedy mělo dojít k doplnění právního řádu České republiky tak, aby byl v souladu s požadavky práva Evropské unie. Zákon byl vyhlášen 29. 6. 2009 ve Sbírce zákonů v částce 58. pod číslem 198/2009 Sb. Tento zákon se stává účinným prvním dnem třetího kalendářního měsíce následující po jeho vyhlášení a jeho část druhá až prvním dnem šestého kalendářního měsíce následující po jeho vyhlášení. Stává se tak účinným 1. 9. 2009 kromě části druhé, která se týká změny zákona o Veřejném ochránci práv.

Úprava v tomto zákoně je přizpůsobena požadavkům, které vyplývají z Listiny základních práv a svobod, kde je upraven obecně zákaz diskriminace a ochrana před diskriminací v přístupu ke všem hospodářským a sociálním právům a dále je tato úprava přizpůsobena požadavkům vyplývajícím z jednotlivých mezinárodních úmluv. Základem je ale bezesporu zpracování předpisů Evropských společenství. Velkou výhodou je, že zákaz diskriminace a dodržování principu rovného zacházení není povinné jen ze strany orgánů veřejné moci, jak je to upraveno v Listině, ale týká se také soukromoprávních vztahů v oblasti rovného přístupu ke zboží a službám, přístupu ke vzdělání či zdravotní péči.

Předmět úpravy zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon) najdeme v § 1. Oblast úpravy je dosti široká, např. oblast sociálního zabezpečení, přístup ke zdravotní péči, ale také oblast vzdělání a jiné. Z hlediska mé práce se zaměřím na úpravu práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístup k povolání a jiné výdělečné činnosti, dále rovnost zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování a v poslední řadě také na členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů a profesních komorách, včetně výhod, které svým členům poskytují.

Antidiskriminační zákon se podle § 1 odst. 2 aplikuje i na vztahy, do nichž vstupuje cizinec, protože diskriminace na základě státní příslušnosti je zakázána, neužije se ovšem v oblasti podmínek vstupu a pobytu cizinců na území České republiky. Problematiku těchto vztahů upravuje především zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

Odstavec třetí § 1 poukazuje na to, že zákaz diskriminace a právo na ochranu před diskriminačním jednáním se poskytuje pouze fyzické osobě.

Ustanovení § 2 je stejně jako ustanovení § 1 obecným ustanovením vztahujícím se na vztahy, do kterých vstupují fyzické osoby a které jsou upraveny tímto zákonem. Samotný odst. 1 § 2 stanoví, že *„pro účely tohoto zákona se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu, které stanoví tento zákon“*. Ve svých jednotlivých odstavcích pak vykládá některé základní pojmy, které jsou důležité pro následné pochopení jiných ustanovení. Vyjmenovává zde, v jakém jednání je možno spatřovat diskriminaci a jaké druhy diskriminace existují, tedy přímá a nepřímá, a dále pak přímou diskriminaci definuje v následujícím odstavci. V tomto odstavci, tedy odst. 3 ji definuje jako *„jednání, tak i takové opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než kdyby se zacházelo, zachází nebo mělo zacházet s osobou jinou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“*.

Jde tedy o jednání nebo opomenutí z kteréhokoliv diskriminačního důvodu a je možné ho vyhodnotit jako diskriminační, tedy méně výhodné, jen ve srovnání s jiným jednáním či zacházením. Diskriminační důvody jsou ty, které zákon stanovil na základě vymezení určitých lidských vlastností a charakteristik a na základě kterých není možné někoho diskriminovat, tedy zacházet s ním méně příznivě než s jiným ve srovnatelné situaci. Hlavními diskriminačními důvody, které antidiskriminační zákon vyjmenovává taxativním způsobem, jsou: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor (tady je zahrnuta i možnost, že někdo je bez jakéhokoliv náboženského vyznání či víry). V § 4 odst. 4 se zabývá diskriminací z důvodu pohlaví. Za ni považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství či otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Poslední odstavce se zabývá situací, kdy dochází k diskriminačnímu zacházení jen z domnělého důvodu, tedy, kdy je jedinec diskriminován jen proto, že o něm okolí má domnělou představu, že náleží do určité menšinové skupiny a není pro ně podstatné, zda tomu tak opravdu je, či nikoliv. Další situací, kdy se také bude jednat o diskriminaci je případ, kdy si osoba diskriminující myslí, že osoba diskriminovaná splňuje daný diskriminační důvod, a ono to tak není. „ *Shrneme-li veškeré uvedené skutečnosti, můžeme diskriminaci definovat souhrnem následujících znaků, které musí být zároveň splněny:*

- 1. jednání jedné vůči druhé nebo zacházení jedné osoby s druhou*
- 2. přinášející znevýhodnění, určitou újmu*
- 3. znevýhodňuje ve srovnání s jinou osobou*
- 4. znevýhodňuje na základě určitých právně zakázaných kritérií, diskriminačních důvodů*
- 5. znevýhodňuje v určitých právně stanovených oblastech či situacích*
- 6. není odůvodněná ani odůvodnitelná oprávněným účelem anebo tento oprávněný účel není dosahován přiměřenými a nezbytnými prostředky „⁵²*

⁵²Drexlerová, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : B?SS – Start, 2007, str. 39-40.

V § 3 odst. 1 najdeme definici jiné formy diskriminace a to diskriminace nepřímé. Takovou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací ovšem není, pokud je toto ustanovení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Rozdíl mezi diskriminací přímou a nepřímou je tedy spatřován v tom, že u diskriminace přímé musí být tzv. diskriminační úmysl, tedy diskriminační jednání se zde hned projevuje, ale u diskriminace nepřímé tomu tak není. Samotné jednání vůbec nemusí vykazovat znaky diskriminace, diskriminační je až důsledek takového jednání a sama konkrétní osoba ani nemusí vědět, že jedná diskriminačně.

Další odstavec upravuje přístup k osobám zdravotně postiženým. Zde je naopak důležitá jakási aktivní aplikace pozitivních opatření ze strany zaměstnavatele, aby byla zajištěna možnost rovného přístupu k zaměstnání. Zohledňují se tedy specifické potřeby osob zdravotně postižených, což je velice důležité k tomu, aby bylo vyrovnáno jejich znevýhodnění. Právě zde se dá hovořit o naplnění znaků nepřímé diskriminace a to v případě, kdy není poskytnuto potřebné pozitivní opatření, které zajistí vyrovnání znevýhodnění osob zdravotně postižených.

V § 4, který se opět týká všech vztahů, které jsou upraveny tímto zákonem, jsou vykládány a upřesňovány pojmy, jako je obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Každý jednotlivý odstavec tohoto paragrafu se zaměřuje na definici každého z pojmů, které jsem výše zmínila, a upřesňuje, které znaky musí být naplněny, aby se jednalo o diskriminační chování. Obtěžování a sexuální obtěžování zahrnuje chování, které je zaměřeno proti lidské důstojnosti, cti a sebeúctě a vyplývá z důvodů, z nichž je diskriminace zakázána. Toto mají oba druhy této diskriminace společné a navíc u sexuálního obtěžování je nezbytný prvek sexuální povahy takového chování. Pokud jde o případy, kde dochází k diskriminaci obtěžováním, nepoužívá se zde pojem jednání, ale pojem chování. Nejedná se zde tedy o nějaký právní úkon, ale většinou bude k tomuto chování docházet

v rámci jakési mezilidské komunikace, kde je většinou mnohem těžší diskriminační chování zjistit a následně dokázat. Musí zde být splněno několik znaků kumulativně. Musí jít o nežádoucí chování, kterým došlo ke snížení lidské důstojnosti a důvodem takového chování musí být jeden z diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona. Důležité je zde jak hledisko subjektivní, tak objektivní a pro posouzení, zda chování bylo či nebylo diskriminační, není třeba srovnání s jiným chováním. Tímto chováním dochází k vytvoření zastrašujícího a nepřátelského prostředí pro osobu diskriminovanou. Důležitá úprava jednoho z druhů diskriminace je ta, kterou upravuje odst. 3 § 4, a je to pronásledování. Pronásledováním se pro účely tohoto zákona rozumí „nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona“, jde tedy o situace, kdy osoba, nejen ta, která byla diskriminována, podá žalobu,

uplatní tedy své právo na ochranu před diskriminací podle tohoto zákona a právě toto je důvodem pronásledování, které se projevuje ve znevýhodňování, nepříznivém zacházení atd. Jinými, kteří mohou být pronásledováni, jsou např. osoba, která pomáhala osobě diskriminované podávat žalobu, spolupracovník či svědek. Toto upravuje § 14 odst. 2 zákoník práce, který zakazuje zaměstnavateli jakkoliv postihnout či znevýhodňovat zaměstnance, který se způsobem, který mu zákon umožňuje, domáhá práv, vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Porušení je hodnoceno jako přešůpek či správní delikt a pokuta, kterou uloží inspekce práce, může být až ve výši 400 000 korun českých. Odstavce 4 a 5 tohoto paragrafu upravují další možný způsob chování, který zakládá diskriminační jednání, a to pokyn a navádění k diskriminaci. Pokud jde o pokyn, může k němu dojít jen v situacích, kdy jde o vztahy založené na nadřícenosti a podřícenosti, kde osoba nadřícená uloží pokyn té podřícené, aby jednala diskriminačně vůči osobě třetí. Naváděním k diskriminaci se jedná tehdy, kdy jedna osoba podněcuje či utvrzuje k diskriminaci osoby třetí, ale neexistuje mezi nimi vztah nadřícenosti a podřícenosti. V obou těchto případech k samotné diskriminaci nemusí dojít, stačí, když byl pokyn či podnět udělen.

Paragraf 5 je výkladový a definuje další pojmy potřebné pro správné pochopení antidiskriminačního zákona. Odměňováním se pro účely tohoto zákona a podle toho, jak je zde vyložen tento pojem, rozumí jakékoliv plnění ať peněžité, či nepeněžité. V rámci pracovněprávních vztahů se bude jednat o mzdu, plat nebo jiná plnění v penězích nebo naturáliích. Odměňování v pracovněprávních vztazích je v našem právním řádu upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., tedy zákoníkem práce, který ve svém § 13 odst. 2 písm. c), tak že zaměstnavatel „*musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě za stejnou práci a za práci stejné hodnoty*“. Je důležité vykládat toto ustanovení s dalším z paragrafů tohoto zákona, a to s § 110, který právě stanoví, že všem zaměstnancům přísluší stejný plat, mzda či jiná odměna za práci stejnou nebo srovnatelnou, přičemž o stejné či srovnatelné práci můžeme hovořit, pokud jde o práci stejné či srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané ve stejných nebo srovnatelných podmínkách. Dále se zde upravuje povinnost subjektu zajistit rovné zacházení, a to přijetím opatření, která jsou pak účinnou ochranou před diskriminací. Je ale důležité, aby tato opatření byla přijímána s ohledem na dobré mravy, a je třeba zohlednit konkrétní okolnosti a osobní poměry toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajistit. Rovné zacházení je potřeba zajistit jak v závislých i nezávislých vztazích, tedy v rámci určitého povolání, které je možné považovat za kombinaci vzdělání a praxe. Povolání je tedy činnost vykonávaná fyzickou osobou bez ohledu na to, zda je v závislém nebo nezávislém postavení, splňuje potřebné předpoklady, které jsou stanoveny jednotlivými právními předpisy, zejména potřebou určitého vzdělání a dosažením předepsané doby praxe.

Skupinou, u které je třeba poskytovat více či méně zvláštní přístup, jsou osoby zdravotně postižené. Je zde tedy vymezeno, kdo je pro účely tohoto zákona osobou zdravotně postiženou. Zdravotním postižením je postižení tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem. Další podmínkou, která musí být splněna, musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, tedy po dobu minimálně jednoho roku.

Ne každé rozdílné zacházení je považováno za diskriminaci či porušení principu rovného zacházení. V antidiskriminačním zákoně je takovéto zacházení označeno jak „*formy rozdílného zacházení*“, které jsou výslovně stanoveny a nelze je dále rozšiřovat. Jednotlivé odstavce daného paragrafu, a to § 6, vykládají případy, kdy je možné postupovat rozdílně na základě jednotlivých důvodů, jako je věk, pohlaví, náboženského vyznání či víra. Na základě těchto důvodů existují výjimky, kdy je pro výkon určité práce potřebná určitá vlastnost, která je charakteristická jen pro určité typy fyzických osob a jen ty pak mohou vykonávat určitou pracovní činnost. Jde např. o výkon práce v rámci náboženských nebo církevních organizací, kde je potřeba konkrétního náboženského vyznání, které je nezbytné pro výkon této práce a nepůjde tedy o diskriminaci na základě náboženství. Dalším příkladem mohou být povolání, která vyžadují pro svůj výkon dosažení určitého věku z důvodu znalostí a zkušeností, nepřijetím osoby mladší tedy nebude diskriminace na základě věku.

I osoby mladší 18 let a ženy těhotné a na mateřské dovolené jsou osoby, kterým je zajištěno odlišené zacházení za účelem jejich ochrany. Pokud je tady legitimní cíl, takové rozdílné zacházení je přípustné, může jít o zřizování azylových domů pro ženy, které se staly oběťmi násilí, svoboda sdružování, na základě něhož je zřízen nesmíšený soukromý klub, atd. Diskriminací není rozdílné zacházení z diskriminačních důvodů uvedených v tomto zákoně ve věcech uvedených § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je takové jednání odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Stejně tak se neposuzuje přijetí opatření, aby byly vyrovnány nevýhody vyplývající z příslušnosti jedince k určité znevýhodněné skupině, ale následně v rámci této skupiny, nesmí dojít ke zvýhodnění osoby s vyšší kvalifikací. Toto je upraveno v § 7.

Zásada rovného zacházení mezi muži a ženami musí být uplatňována i v oblasti systému sociálního zabezpečení pracovníků. Úprava této oblasti byla do Antidiskriminačního zákona zajištěna implementací směrnicí Rady 86/378/ EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy v systému sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice Rady 96/97 ES. Cílem je zavést rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení. Jde tedy o určité peněžité plnění,

keré je poskytováno zaměstnancům ve formě jakýchsi dávek, když nastane zákonem stanovená okolnost nebo událost, jako je nemoc, invalidita, nemoc z povolání, důchodový věk, také může zaměstnavatel vyplácet pozůstalostní dávky rodinným příslušníkům zaměstnance, atd. V těchto případech nesmí zaměstnavatel diskriminovat z důvodu pohlaví. Muži a ženy musí mít hlavně stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků, stejný nárok na poskytování plnění, stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění. Antidiskriminační zákon dále také obsahuje případy, na které se rovné zacházení nevztahuje.

Předešlý výklad spadal do části první Antidiskriminačního zákona s názvem, „*Obecná ustanovení*“ a obsahoval většinou definice jednotlivých pojmů důležitých pro pochopení a pracování s problematikou zásad zákazu diskriminace a rovného zacházení. Tento zákon, jak sám uvádí ve svém § 1 odst. 1, zpracovává především předpisy ES a to směrnice Rady a Evropského parlamentu. Implementací těchto směrnic a zpracování této oblasti v souladu s těmito směrnici zajistila harmonizaci jednotlivých národních právních řadů v této oblasti.⁵³

4.3. Zákoník práce

V zákoně č. 262/2006 Sb., tedy zákoníku práce, je v prvním ustanovení zakotvena povinnost zaměstnavatele⁵⁴ zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace na základě jakéhokoliv důvodu, stejně tak povinnost dodržovat zásadu stejné mzdy, platu a jiných peněžitých plnění, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, již mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů, konkrétně v § 13 odst. 2 písm. b) a c), které jsou upraveny v Hlavě III. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace upravena v § 13 odst. 2 písm. b) je společná pro celý právní řád a upravena v mnoha dokumentech mezinárodního práva a v právu komunitárním, jak primárním, tak sekundárním. Tato zásada je dále podrobněji upravena v § 16 a 17

⁵³Další ustanovení tohoto zákona v Hlavě II. „právní prostředky ochrany před diskriminací“ se zabývám postupně v jiných kapitolách mé práce.

⁵⁴Zaměstnavatelem mohou být fyzická i právnická osoba, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zavazuje se mu poskytnout za tuto práci odměnu.

tohoto zákona v Hlavě IV. s názvem „*Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících pracovněprávních vztahů*“.

V § 16 je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Pracovními podmínkami jsou podmínky, za kterých dochází k výkonu práce, tedy rozvržení pracovní doby, prostředí pro výkon práce, rozvržení dnů pracovního klidu atd., upravuje § 110 odst. 4. Za stejnou práci musí být zaměstnavatelem poskytnuta stejná mzda, odměna z dohody či plat. Pro posouzení práce, kterou můžeme označit za stejnou a naplnit tak princip rovného zacházení, je třeba zohlednit a srovnat její složitost, odbornost, namáhavost a další hlediska⁵⁵, která stanoví zákon. Také ohledně otázek týkajících se funkčního či jiného postupu v zaměstnání je zaměstnavatel povinen aplikovat zásadu rovného zacházení a umožnit tak rovný přístup při rozdělování daných pozic.

Dále je v tomto paragrafu, přesněji v jeho odst. 2 upraveno, že diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakázána, vyjmenovává zde možné druhy diskriminací, jako je diskriminace přímá i nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, zmiňuje tedy jednání, na které je možné v rámci pracovněprávních vztahů narazit, ale jejich výklad a další upřesnění toho, co diskriminace je, či není, ponechává na antidiskriminační zákoně na který zde odkazuje. Je zde i zmínka, že v určitých případech, nebude rozdílné zacházení považováno za diskriminaci a konkrétní vymezení takových situací ponechává také na antidiskriminačním zákoně.

Ovšem ani princip zákazu diskriminace nemůže platit absolutně. Existují okolnosti, které vyžadují naopak výjimky z této zásady. Jsou to případy, kdy se rozdílné zacházení nepovažuje za porušení principu zákazu diskriminace, protože zde je věcný důvod, kterým je právě povaha výkonu práce (většinou zde půjde o výkon práce, který

⁵⁵V § 110 odst. 4 zákoníku práce, apod. též Hůrka, P. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 258-260 (aut. kap. H. Úlehová).

vyžaduje příslušníka určitého pohlaví, jako je ztvárnění mužské role v divadelní hře, ženský hlas do pěveckého souboru atd.), a tedy je nutné učinit zde výjimku. Tato výjimka však musí být přiměřená a oprávněná z hlediska cíle, který je sledován. Za porušení principu zákazu diskriminace nelze považovat ani situaci, kdy uplatnění tzv. pozitivních opatření, jehož cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti jedince ke skupině, vymezené některým z důvodů uvedených v Antidiskriminační zákoně. Toto je upraveno v § 16 odst. 3.

Také § 17 odkazuje na zákon č. 198/2009 Sb., který upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích ve své Hlavě II., s názvem „*Právní prostředky ochrany před diskriminací*“ v § 10 a 11. Základním prostředkem ochrany proti diskriminaci a před porušením principu rovného zacházení je možnost obrátit se na soud. Důležitou roli zde hraje judikatura, která dotváří antidiskriminační úpravu a propůjčuje jí tak faktickou vynutitelnost.

Další ustanovení, kde je zmiňována zásada rovného zacházení a které je důležité také z hlediska výkladu toho, co znamenají jednotlivé pojmy, které jsou nezbytné pro zachování rovného zacházení a předcházení diskriminaci, je § 110 a jeho pět odstavců. V odst. 1 opět upravuje povinnost stejné mzdy, platu nebo jiné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, kterou poskytuje zaměstnavatel všem zaměstnancům. V následujících odstavcích je vymezeno, co se rozumí stejnou prací, prací stejné hodnoty, pracovními podmínkami a pracovní výkonností. Za stejnou práci či práci stejné hodnoty je považována taková práce, jejíž obtížnost, složitost a namáhavost je stejná nebo srovnatelná a je konána ve stejných nebo srovnatelných podmínkách. Pracovní podmínky jsou posuzovány podle kritérií, kterými jsou rozvržení pracovní doby, např. do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci, na tu přesčas atd., jiné negativní vlivy a také podle rizikovosti pracovního prostředí.

Dalším z ustanovení, které se věnuje problematice diskriminace, jsou ta, která se zabývají zastupováním zaměstnanců a jejich členstvím v odborových organizacích. Z celého § 276 se tímto zabývá pouze odstavec druhý a praví, že „*zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni ve svých právech ani diskriminováni*“.

Zákaz diskriminace a princip rovného zacházení se uplatní také v případě dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce, která je povinna zajistit, aby jí dočasně přidělený zaměstnanec vykonával svou práci za stejných pracovních a mzdových podmínek, které se týkaly nebo by se jinak týkaly jemu srovnatelnému zaměstnanci. Pokud by došlo k diskriminačnímu jednání, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance nebo sama, ze své vlastní iniciativy, když se o takovém zacházení dozví jinak, zajistit, aby byla dodržována zásada rovného zacházení. Tuto úpravu najdeme v § 309 odst. 5 v hlavě V. pod názvem „Agenturní zaměstnání“.

Odstavec čtvrtý § 316 upravuje, v jakém rozsahu, za jakých okolností a které informace může zaměstnavatel požadovat od zaměstnance, aniž by docházelo k diskriminačnímu jednání. Je jasné, že zaměstnavatel je oprávněn pokládat otázky svým potencionálním zaměstnancům, tedy fyzickým osobám, které se ucházejí o pracovní místo, v průběhu pracovního pohovoru a celého přijímacího řízení. S právem zaměstnavatele zjišťovat určité informace se dostává do střetu s právem jedince (zaměstnance) na zachování soukromí⁵⁶ a lidské důstojnosti. Tento paragraf tedy upravuje jakýsi obecný rozsah, ve kterém je možné získávat informace a vymezuje také ty informace, jichž získání není přípustné. Zaměstnavatel se může zajímat pouze o informace související s výkonem jeho práce a také o informace spojené se vznikem, změnou či zánikem pracovněprávního vztahu. Pro otázky týkající se zaměstnancova sexuálního života, jeho původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, platí zvláštní režim a zaměstnavatel není oprávněn se na ně ptát. Další kategorií informací, které může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat, jsou ty, které je možné získávat jen v případě, že to stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis a jsou potřebné z hlediska výkonu určitého typu práce.⁵⁷ Mezi tyto informace, které je možno požadovat za předem zákonem stanovených podmínek, je tedy těhotenství a dále také majetkové a rodinné poměry a trestní bezúhonnost.

⁵⁶Jde o oblast osobní jako sexuální orientace, sexuální život, pohlaví atd.

⁵⁷Jde např. o případy, kdy jde o druh práce, kterou nemůže vykonávat těhotná žena.

4.4. Zákon o zaměstnanosti

V oblasti pracovního práva je princip zákazu diskriminace upraven také v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jedná se o poměrně komplexní úpravu, která se ovšem vztahuje jen na vztahy, které jsou tímto zákonem upravené. Předmět úpravy toho zákona je upraven v §1, a to takto, „ *tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“.

První ustanovení, které se zabývá otázkami diskriminace a rovného zacházení, je § 2 odst. 1 písm. j), které stanoví, že „*opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnání těchto osob*“, toto zacházení zajišťuje státní politika zaměstnanosti.

Celý paragraf zabývající se problematikou diskriminace a rovného zacházení je paragraf s číslem čtyři a nazývá se „ *Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*“. Tento paragraf dosti podrobně upravuje otázky týkající se diskriminace a rovného zacházení, vymezuje obecný základ zákazu diskriminace z řady diskriminačních důvodů a s tím související výklad přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování. Dále zde stanoví, že pokud dochází k obtěžování na základě některého z diskriminačních důvodů, považuje se takové jednání za jistý druh diskriminace. Upravuje ale také případy, při kterých nelze dané rozdílné zacházení považovat za jednání diskriminační a porušení principu rovného zacházení. Upravuje poskytování ochrany proti diskriminačnímu jednání, ke kterému došlo při uplatňování práva na zaměstnání, a to tak, že osoba, jejichž práv se toto diskriminační jednání dotklo, má právo požadovat od upuštění takového jednání, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a bylo jí poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Pokud by došlo k opravdu vážnému snížení důstojnosti člověka, je možno požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Zákon o zaměstnanosti se mimo jiné také zabývá kompetencemi Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce v oblasti zákazu diskriminace a rovného zacházení. Jejich velmi důležitou roli lze spatřovat v přijímání pozitivních opatření, kterými podporují a snaží se zajistit rovné zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich etnický nebo rasový původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a přístup k specializovaným rekvalifikačním kurzům. Stejně jako v zákoníku práce je zakázáno požadovat určitý druh informací, jako jsou informace týkající se národnosti, rasového či etnického původu, politických postojů, členství v odborové organizaci, náboženství, filozofického přesvědčení a sexuální orientace, při výběru zaměstnance zaměstnavatelem. Možnost získávat informace tohoto druhu je možné, pokud to vyžaduje povaha vykonávané práce, v souladu s § 4 odst. 3 a 4. Jde tedy o oprávněné požadavky a nejde o požadavky týkající se realizací pozitivních opatření.

V závěru zákona o zaměstnanosti najdeme také úpravu následku porušení principu zákazu diskriminace. Jednáním, kterým tento princip porušuje, se fyzická osoba dopouští přestupku a osoba právnická tímto jednáním páchá správní delikt. Výše pokuty, kterou ukládá příslušný úřad práce, se může vyšplhat až na 1 000 000 korun českých.

5. PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

5.1. Právní prostředky ochrany

Pokud dojde k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, užití se antidiskriminačního zákona, konkrétně jeho § 10 a 11.

Tato ustanovení zakládají právo na ochranu u soudu osobě⁵⁸, vůči níž došlo k diskriminačnímu jednání a porušení zásady rovného zacházení, a dále pak stanoví,

⁵⁸Zde většinou půjde o osobu zaměstnance.

čeho se v tomto případě může domáhat. Kromě toho, že rozhodnutím soudu má být upuštěno od daného diskriminačního jednání, tedy pokud ještě trvá nebo hrozí možnost jeho opakování, je osoba poškozená oprávněna, domáhat se odstranění trvajících následků způsobených takovým jednáním. Osoba, která byla objektem diskriminačního jednání, je oprávněna také požadovat poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, jak nepeněžitého (jako je např. omluva), tak peněžitého.⁵⁹ A je možné oba tyto způsoby zadostiučinění použít současně. V některých závažnějších případech může soud také rozhodnout o náhradě nemajetkové újmy v penězích, přičemž výše tohoto odškodnění je odvozeno od závažnosti nemajetkové újmy, která poškozenému vznikla, a přihlíží se také k okolnostem, při kterých k jednání, které způsobilo danou újmu, došlo. Zde se za újmu považuje snížení vážnosti ve společnosti, poškození dobré pověsti či důstojnosti. Daná ustanovení můžou zakládat ekonomický problém, který bude spočívat v množství žalob podaných pro porušení zásad zákazu diskriminace a rovného zacházení, které budou mít jediný cíl, a to získat co nejvyšší odškodnění. Nicméně antidiskriminační zákon byl přijat v rámci harmonizace národních právních úprav jednotlivých členských států Evropské unie v oblasti zákazu diskriminace a principu rovného zacházení.

Důležité je se zde zmínit o tzv. obráceném důkazním břemenu⁶⁰, což je princip, který se v těchto druzích sporů uplatňuje. Jde o to, že je zde zvýhodněna strana žalobce, která není povinna dokázat, že vůči ní došlo k diskriminačnímu jednání, ale stačí poskytnout důkazy, které nasvědčují tomu, že k takovému jednání došlo a poté je již na straně žalované, aby prokázala, že nejednala diskriminačně.

5.2. Pomocné orgány při ochraně proti diskriminaci

V § 11 antidiskriminačního zákona najdeme ustanovení upravující postavení, funkci a činnost právnických osob, které jsou zřizovány pro pomoc obětem diskriminačního

⁵⁹ Pod. též Hůrka, P. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 377 (aut. kap. J. Matejka).

⁶⁰ Bylo zde mnoho odpůrců tohoto principu a to z důvodu, že zakládá nerovnost stran, nicméně Ústavní soud rozhodl, že tzv. obrácené důkazní břemeno principu rovnosti stran sporu neodporuje a jeho zakotvení v § 133a občanského soudního řádu je v souladu s právem, protože daná nerovnost je zde objektivně a rozumně zdůvodněna.

jednání, které se chtějí proti tomuto zásahu do svých práv bránit před soudem. Náplní jejich práce je pomoci v záležitostech, jako je doplnění návrhu, který má být podán u soudu, či poskytování informací o možnostech právní pomoci. Tím je doplňována aktivita Veřejného ochránce práv, který je v této oblasti zákonem oprávněn daným způsobem zasahovat. Součástí ustanovení § 11 antidiskriminačního zákona není oprávnění zmíněných právnických osob podávat žaloby u soudu jako zástupce poškozených, je tam pouze definována možnost určitého druhu asistence a poskytování informací. Můžeme však vycházet z ustanovení občanského soudního řádu, a to konkrétně § 26 odst. 3, který upravuje právě případy, kdy jde o ochranu před diskriminací, a to z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, a je možné se nechat zastupovat právníckými osobami zřízenými na základě jiného právního předpisu, jejichž stanovy obsahují ustanovení, která upravují jejich činnost týkající se ochrany před diskriminací.

5.3. Veřejný ochránce práv

V souladu se směrnicemi Společenství bylo nezbytné, aby členské státy zajistili podporu rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě rasy, pohlaví, etnického původu a jiných diskriminačních znaků. Subjekt poskytující takovou podporu může být součástí jiného orgánu pověřeného ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni. Není nutné zřizovat nový subjekt, stačí pouze rozšíření působnosti již existujícího orgánu na oblast antidiskriminační. Hlavním úkolem takové instituce je především poskytování právní pomoci ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska a poskytovat informace veřejnosti. Tuto funkci na území České republiky vykonává Veřejný ochránce práv⁶¹ a jeho kancelář a tato jeho funkce je provedena antidiskriminačním zákonem, který novelizuje stávající znění zákona o Veřejném ochránci práv. V zákoně č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v ustanovení § 1 byl vložen nový odst. 5, který stanoví, že ochránce práv vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací a stejný odstavec také odkazuje na znění antidiskriminačního

⁶¹ I v jiných zemích je tato oblast svěřena do působnosti orgánu označovaného „ombudsman“, například Švédsko, Finsko a Norsko.

zákona. Do zákona o Veřejném ochránci práv bylo také vloženo ustanovení § 21b, dle kterého má ochránce přispívat především k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci atd. a za tím účelem:

- a) poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace
- b) provádět výzkum
- c) zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací
- d) zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.⁶²

6. ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN

Existují různé diskriminační důvody, pro které nesmí být jedinec diskriminován a musí mu být zachováno právo na zaměstnání, právo na přístup k zaměstnání a následně další postup v pracovněprávních vztazích. V dnešní moderní době a se vstupem České republiky do Evropské unie je víc než kdy jindy potřebné zajistit, aby nedocházelo k diskriminaci jedinců, kteří náleží do skupin, které se vyznačují charakteristickými vlastnostmi a rysy, které můžeme nazvat diskriminačními důvody. Ale ne každé nerovné zacházení je považováno za diskriminaci, naopak, někdy je potřeba odlišného přístupu, aby došlo k vyrovnání postavení znevýhodněných skupin. Je ale potřeba najít hranici mezi vyrovnáním a nadměrným zvýhodňováním, které by vedlo k znevýhodnění většiny. Takovéto odlišné zacházení je zajišťováno pozitivními opatřeními, která musí být legitimní a prostředky k jejich uplatnění přiměřené.

Asi nejrozšířenějším diskriminačním důvodem je diskriminace na základě pohlaví, která se s vývojem společnosti a s emancipací žen neustále mění. Začátek emancipace žen můžeme spatřovat v období po válce, ale už v průběhu války, bylo potřeba využít ženu jako pracovní sílu, protože muži bojovali na frontě. Pracovaly jako řidičky tramvají

⁶² Drexlerová, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : BMSS – Start, 2009, str. 66.

nebo průvodčí a to poprvé v historii v těchto, v té době typických mužských profesích. Nejdůležitější normou, která se stala tou hlavní linií postupné emancipace žen na vnitrostátní úrovni, byl zákon o rodině z roku 1950, který muže a ženy v oblasti rodinného života úplně zrovnoprávnil.⁶³ Zakotvení základních práv a svobod na mezinárodní úrovni upravovala Všeobecná deklarace lidských práv, která vedle obecného zákazu diskriminace upravovala i zákaz diskriminace v oblasti pracovněprávní. Postupný vývoj a otevírání trhu v rámci Evropské unie vyžadoval taky úpravu na trhu pracovním a k tomu došlo ve smlouvě o založení ESUO, kde byly kromě jiného upraveny otázky mzdy a pracovní síly. Základním dokumentem v otázce rovných příležitostí pro muže a ženy je Amsterodamská smlouva, ta ve svém článku 141 upravuje princip rovného odměňování pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

U nás se to před revolucí v roce 1989 nepojímalo jako určitá rovnoprávnost, ale jako emancipace žen a ty opravdu dosahovaly vyššího vzdělání a kvalifikace a s tím i určité nezávislosti. Ale bylo samozřejmě jasné, že žena byla ta, která se starala o domácnost a děti a plnila roli zaměstnankyně, matky a manželky a z toho důvodu bylo potřeba zajistit jakousi ochranu žen a matek při práci.⁶⁴ Prvním kodexem, který sjednocoval pracovněprávní úpravu, byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. V něm byly také upraveny otázky týkající se postavení žen v pracovněprávních vztazích s ohledem na jejich důležitou roli v rodinném životě. Byla zde opatření, která zajišťovala jejich větší ochranu a to, zvýšenou péčí o těhotné ženy a zvýšenou péčí o matky, kterým byla prodloužena mateřská dovolená, možnost vzít si delší neplacenou dovolenou, nemožnost rozvázání pracovního poměru ze strany podniku s těmito ženami, návrat na původní pracovní místo po skončení mateřské dovolené. Dalším prostředkem ochrany byl zákaz výkonu určitého typu práce ženám. A pokud pracovní místo nebylo vhodné pro těhotné, byly převedeny na jiné místo a pokud plat nedosahoval stejné výše, byl jí vyplácen vyrovnávací příspěvek. Tento zákoník platil 40 let.⁶⁵ Důležitou se stalo provedení harmonizační směrnice zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se měnil zákoník práce z roku 1965, aby došlo k sladění českého práva s právem Evropských

⁶³ Pod. též. Bělecký, M. *Zákoník práce o ženách pro ženy*. Praha : 1. Vox, 2008.

⁶⁴ Pod. též. Hůrka, P. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 335-336 (aut. kap. V. Štangová).

⁶⁵ Pod. též. Bělecký, M. *Zákoník práce o ženách pro ženy*. Praha : 1. Vox , 2008.

společností. Tím se do zákoníku práce dostala zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace. Významnou směrnicí implementovanou do českého právního řádu byla směrnice s číslem 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Dnes je účinným zákoníkem práce zákon č. 262/2006 Sb., kde je samozřejmě zakotvena zásada zákazu diskriminace a princip rovného zacházení a to hned v paragrafu upravujícím základní zásady. Zaměstnavatel je ten, který je povinen zajistit tu reálnou rovninu zákazu diskriminace mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích. To se promítá do povinnosti, aby dbal o to, že interní akty, které jsou přijímány v rámci pracovněprávních vztahů, nezakládají možnost diskriminace na základě pohlaví, zdržet se postihů zaměstnance, který si stěžuje na diskriminaci na základě pohlaví, zajistit bezpečnost těhotných žen a kojících matek, a to tím, že vyhodnocuje rizika a informuje o nich, zdržet se jakýchkoliv úkonů, které by byly v rozporu se zásadou rovnosti. Také je povinen poskytovat stejnou odměnu za stejnou nebo srovnatelnou práci jak mužům, tak ženám. Ženy mají právo vykonávat stejná povolání jako muži, ale ne bez výjimky. Vzhledem k tomu, jak je nahlíženo na ženu z důvodů jejích biologických specifík, je třeba toto zohlednit pro zajištění její ochrany při výkonu práce.⁶⁶Některé pracovní pozice mohou být obsazeny pouze muži (mužská role v divadle) zde tedy nelze hovořit o diskriminaci. Některé profese jsou rizikové pro těhotné ženy nebo ženy po porodu, proto existuje zákonný základ, který zakazuje tuto práci vykonávat. Zde také nemůžeme hovořit o diskriminaci. O diskriminaci můžeme hovořit, pokud se žena i muž uchází o pracovní místo a žena s vyšší kvalifikací není přijata a neexistuje zde žádná ze zákonných výjimek pro její nepřijetí.

Dalo by se tedy shrnout, že ženy jako účastnice pracovněprávních vztahů jsou ty, kterým je poskytována větší ochrana při výkonu práce, a to proto, že z hlediska biologického jsou slabší než muži a nehodí se tedy pro výkon určitých prací a z hlediska společenského, že má vedle práce ještě povinnost péče o dítě. Tato ustanovení o ochraně se prolínají celým zákoníkem práce. Je tedy zřejmé, že ženám je poskytován odlišný přístup, který není možné považovat za diskriminaci

⁶⁶ Pod. též Hůrka, P. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 336 (aut. kap. V. Štangová).

ZÁVĚR

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je jednou z hlavních zásad práva mezinárodního, evropského i vnitrostátního.

Primárně byly tyto principy upraveny v mezinárodních dokumentech v souvislosti se základními lidskými právy a svobodami, a to tak, že tato práva mohou jedinci uplatňovat bez jakékoliv diskriminace. Takovým dokumentem byla především Všeobecná deklarace lidských práv, která nebyla právně závazná, ale pro svůj význam a morální hodnotu se stala předlohou pro další, již závazné mezinárodní dokumenty, ale také pro ústavní dokumenty jednotlivých států.

Ve velké míře jsou tyto zásady upraveny v legislativě Evropských společenství, nyní v legislativě Evropské unie, kde jsou vyjádřeny jako zásady nezaměnitelného významu. Především rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace na základě pohlaví je předmětem úpravy mnohých předpisů práva primárního i práva sekundárního. V právu primárním je v dnešní době požadavek rovného zacházení a zákaz diskriminace vyjádřen v čl. 8 Smlouvy o fungování EU, a pokud jde o právo sekundární, je tato problematika upravena především nařízením a směrnicemi. V souvislosti s přípravou vstupu České republiky do Evropské unie bylo nezbytné zajistit soulad vnitrostátního práva s evropským. Harmonizace principu rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovního práva byla realizována prostřednictvím tzv. harmonizační novely zákoníku práce, tj. zákonem č. 155/2000 Sb., tím bylo do zákoníku promítnuto 28 směrnic Rady Evropských společenství. Druhá euronovela, která byla provedena zákonem č. 46/2004 Sb., a došlo jí k další novelizaci zákoníku práce, byla přijata dva měsíce před vstupem České republiky do EU.

Po vstupu České republiky do Evropské unie bylo povinností promítnout antidiskriminační směrnice do národního právního řádu tak, aby byly v souladu s požadavky práva ES/EU, a proto bylo nezbytné přijmout zákon, kterým by byla tato povinnost realizována. Tímto zákonem byl zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Projednávání a přijímání tohoto zákona bylo spojeno se

složitým legislativním procesem.⁶⁷ Dlouhé projednávání tohoto zákona samo o sobě nasvědčuje, že principy rovného zacházení a zákaz diskriminace nejsou pouhé otázky právní, ale také otázky politické a morální, a proto je velmi důležité, jak budou v právu upraveny. Nakonec došlo k přijetí antidiskriminačního zákona v jeho minimalistické verzi, a to především proto, aby se Česká republika vyhnula sankcím, které ji hrozily za neimplementaci antidiskriminačních směrnic v souladu s právem ES/EU do vnitrostátní právní úpravy ve stanovené lhůtě.

V současném zákoníku práce, zákoně č. 262/2006 Sb., je zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace upravena mezi základními zásadami pracovního práva v § 13. Obecně zákoník práce obsahuje úpravu této oblasti jen minimálně. Je zde upravena povinnost stejného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, ale definici pojmů, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování i sexuální obtěžování atd., stejně tak pokud jde o právní prostředky ochrany, odkazuje na antidiskriminační zákon.

Shrnu-li nynější právní úpravu, je zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích komplexně upravena v antidiskriminačním zákoně, který je obecným právním předpisem a použije se tehdy, pokud zvláštní právní předpisy na jeho ustanovení odkazují.

Je nepochybně správné, že došlo k přijetí antidiskriminačního zákona, i když po velice zdoluhavém legislativním procesu, a jen ve své minimalistické verzi, která ale naprosto splňuje požadavky, které jsou kladeny ze strany Evropské unie. Je velice těžké odhadnout, zda tato *“minimalistická verze“* bude či nebude dostačující pro řešení právních problémů v oblasti zákazu diskriminace a principu rovného zacházení. Hodnotit význam antidiskriminačního zákona je velice předčasné. I pokud jde o svěřenou působnost v této oblasti veřejnému ochránci práv, je brzy hodnotit, zda tato volba byla vhodná či nikoliv. Při tvorbě antidiskriminačního zákona se toto řešení jevílo jako nejlepší.

Ve své práci se vedle právní úpravy na úrovni mezinárodní, evropské i vnitrostátní zaměřuji i na jeden z diskriminačních důvodů, a to na diskriminaci z důvodu pohlaví, která je nejrozšířenější. I v dnešní době se z velké části neuplatňuje princip rovného

⁶⁷ O kterém podrobněji pojednávám v souvislosti s výkladem antidiskriminačního zákona.

zacházení a dochází k diskriminaci na základě pohlaví, především k diskriminaci žen. V zaměstnání je neustále nerovný poměr mužů a žen pracujících na vysokých pozicích, a to na úkor žen. Také odměňování za stejnou práci je ve většině členských zemí Evropské unie dlouhodobě uváděno jako nestejně, o 20-25% je nižší odměna žen než odměna mužů.⁶⁸ V neposlední řadě jsem se zaměřila na zvláštní pracovní podmínky žen, které nejsou považovány za diskriminaci i přesto, že je s nimi zacházeno rozdílně, jelikož se zohledňují fyziologické zvláštnosti jejich organismu a také jejich společenské uplatnění, především jejich postavení jako matek.

Toto téma jsem si vybrala z toho důvodu, že je podle mého názoru tématem velice aktuálním, nikoliv však problémem viditelným a je potřeba na něj upozornit. Jen v málo případech, kdy k diskriminaci opravdu dojde, se oběť brání soudní cestou, i když je v právu. Soudní spory tohoto typu jsou u nás v České republice velice ojedinělé, i přesto, že současná právní úprava poskytuje možnosti obrany proti jednání, které naplňují všechny znaky diskriminace.

⁶⁸ Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 117.

POUŽITÁ LITERATURA

Monografie

- Bělecký, M., *Zákoník práce o ženách pro ženy*. Praha : 1.vox a.s., 2008.
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004.
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007.
- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2008.
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.(eds). *Rovnost a diskriminace*. Praha : C.H.Beck, 2007.
- Čepelka, Č., Šturma, P., *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : C.H.Beck, 2008.
- Drexlerová, J., *Průvodce antidiskriminační zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha, 4/2009.
- Galvas, M.; Prudilová, M. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CP BOOKS,a.s., 2005.
- Havelková, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007.
- Hendrych, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 6. vyd. Praha : C.H.Beck, 2006.
- Hůrka, P., a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011.
- Pavlíček, V. a kol. *Ústavní právo a státověda*. II. díl. Část 1. 2. vyd. Praha : Linde, 2008.
- Pavlíček, V. a kol. *Ústavní právo a státověda*. II. díl. Ústavní právo ČR. Část 2. Praha : Linde, 2004.
- Potočný, M., Ondřej, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 5. vyd. Praha : C.H.Beck, 2006.
- Tichý, L., Arnold, R. a kol. *Evropské právo*. 3. vyd. Praha : C.H.Beck, 2003.
- Tomeš, I., Koldínská, K. *Sociální právo evropské unie*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2003.
- Štangová, V. *„Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010.
- Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008.

Právní předpisy

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 218/2002 Sb., o služebním poměru státních zaměstnanců

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Všeobecná deklarace lidských práv

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace

Úmluva o politických právech žen

Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen

Úmluva MOP č. 110 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská sociální charta

Smlouva o založení ES, nyní Smlouva o fungování EU

Maastrichtská smlouva, (Smlouva o EU)

Amsterodamská smlouva

Charta základních práv EU

Smlouva o Ústavě pro Evropu

Lisabonská smlouva

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

Směrnice Rady č. 76/207 EHS, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

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

Směrnice Rady č. 92/85 ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících

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

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

Ostatní zdroje

Důvodová zpráva k z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodová zpráva k z. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Důvodová zpráva k z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf

Resumé

Equal treatment and non-discrimination are rules that are essential in international law, European law and national law. They are regulated in many international documents, in terms of European law, especially, in the regulations and directives. Czech Republic, as one of the member States of the European Union is obliged to ensure compliance of national law with European law. It was therefore necessary in order to ensure compliance with requirements of the EC / EU in the field of equal treatment and non-discrimination of employees that are regulated in anti-discrimination directives with our national law. This happened by adoption of Act No. 198/2009 Coll., Anti-Discrimination Act, which as a general law governing these principles.

In my works I deal with treatment of these principles in the documents of international law and international organizations active in this area in the primary and secondary law of the EC/EU and also the current modification in our legal system. My work is divided into an introduction, six sections and a conclusion.

The first part of my work deals with the basic concepts relevant to this area, such as equality, equal treatment, discrimination and its types, as direct or indirect, and others.

In the second part I focused on the modification of the principle of equal treatment and non-discrimination in forms of international law. They are governed by not legally binding international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, but also over time become part of the document legally binding, such as the International Covenant on Civil and Political Rights. In the context I also mention here the international organizations active in this area, especially the United Nations, the International Labor Organization and the Council of Europe.

Part three focuses on European Community law, law of European Union now, which includes both, primary and secondary law. Among the primary law belong Memorandum of EC and agreements on the accession of new member States. I focus here especially on contracts, which modified the original instrument of incorporation and especially supplemented mainly on issues of equal treatment and non-discrimination in employment relations.

Part four deals with the adaptation of the principles of equal treatment and prohibition of discrimination in the Czech legislation. I mention here, of course, the Labor Code, other specific legislation and above all anti-discrimination law that applies, unless a special law does not regulate this area differently.

Part five provides for various means of protection available to victims of discrimination. I deal with the possibilities of protection by the court, further, that there are subsidiary bodies, if there is discrimination, and especially the Institute of Ombudsman, whose jurisdiction was expended by Anti-Discrimination Act to this area.

Part Six deals with the special working conditions of women, a little about the development of modifications to these conditions and the reasons why these specific working conditions are not considered as discrimination.

Key words: Anti-Discrimination Act, discrimination, labor relations, equal treatment, employees

Abstrakt

Cílem mé práce bylo shrnout současnou právní úpravu v oblasti zákazu diskriminace a rovného zacházení zaměstnanců, jak v právu mezinárodním, evropském i vnitrostátním. Nebylo možné zabývat se těmito principy jen v této jediné oblasti bez zaměření se na ně, jako na obecné zásady prostupující celým právním řádem a zasahujících do mnoha oblastí lidských životů. Takto je také strukturovaná má práce, která se dělí na pět hlavních částí. V první části mě práce jsou definovány základní pojmy, které jsou nezbytné pro porozumění a pochopení této problematiky. V druhé části zmiňuji nejdůležitější mezinárodní organizace působící v této oblasti a výčet mezinárodních dokumentů upravujících zákaz diskriminace a rovné zacházení. Třetí část je zaměřena na právo Evropského společenství, nyní práva Evropské unie a jeho vliv na úpravu práva vnitrostátního. Obsahem části čtvrté je úprava rovného zacházení a zákaz diskriminace v právu vnitrostátním, jak na úrovni Ústavní na zákonné. Pátá část pojednává o institucích pomáhajících obětem diskriminace a prostředcích obrany před diskriminačním jednáním. A konečně v části šesté se zaměřují na zvláštní pracovní podmínky žen.

Klíčová slova: antidiskriminační zákon, diskriminace, pracovněprávní vztahy, rovné zacházení, zaměstnanci