

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení



Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

prosinec 2013

Darina Jandová

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne

.....

Darina Jandová

Poděkování

Ráda bych touto cestou vyjádřila své upřímné poděkování paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné rady a podněty, které mi poskytla v průběhu vypracování této práce. Ráda bych poděkovala i paní Ing. Marii Čauševic za osobní setkání, které mi umožnilo její soudní spor lépe pochopit. Poděkování patří také panu Martinu Vlčkovi a panu Michalu Fořtovi za korekce a komentáře k obsahu této práce. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině za podporu a optimismus, který mi při mém studiu věnovali.

OBSAH

OBSAH.....	- 1 -
ÚVOD.....	- 6 -
1. POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI.....	- 7 -
1.1. Historický vývoj.....	- 7 -
1.2. Ženy na trhu práce.....	- 10 -
1.2.1. Znevýhodnění žen v přístupu k zaměstnání.....	- 10 -
1.2.2. Znevýhodnění žen v rámci trvání pracovního poměru.....	- 11 -
1.2.3. Znevýhodnění žen v rámci jejich odměňování.....	- 12 -
1.2.4. Diskriminace při skončení pracovního poměru.....	- 13 -
1.3. Shrnutí.....	- 14 -
2. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	- 15 -
2.1. Rovnost.....	- 15 -
2.1.1. Rovnost formální.....	- 15 -
2.1.2. Rovnost materiální.....	- 16 -
2.2. Diskriminace.....	- 18 -
2.2.1. Diskriminace negativní.....	- 19 -
2.2.2. Diskriminace pozitivní, pozitivní opatření.....	- 21 -
2.2.3. Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální obtěžování.....	- 22 -
2.2.4. Pronásledování.....	- 23 -
2.2.5. Pokyn, navádění k diskriminaci.....	- 23 -
2.2.6. Pojmy úzce související se zákazem diskriminace (mobbing, bossing, bullying, horizontální a vertikální segregace pracovního trhu, skleněný strop, skleněný výtah, gender mainstreaming)....	- 24 -
2.3. Pohlaví a gender.....	- 26 -
2.3.1. Těhotenství, mateřství a otcovství.....	- 26 -
2.3.2. Změna pohlaví.....	- 27 -
2.4. Pracovněprávní vztahy.....	- 27 -

2.5.	Shrnutí	- 28 -
3.	PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V MEZINÁRODNÍM PRÁVU.....	- 29 -
3.1.	Organizace spojených národů.....	- 29 -
3.1.1.	Charta OSN	- 29 -
3.1.2.	Všeobecná deklarace lidských práv	- 30 -
3.1.3.	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	- 30 -
3.1.4.	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	- 32 -
3.2.	Mezinárodní organizace práce.....	- 33 -
3.2.1.	Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	- 34 -
3.2.2.	Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	- 34 -
3.3.	Rada Evropy	- 35 -
3.3.1.	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.....	- 35 -
3.3.2.	Evropská sociální charta, Dodatkové protokoly, Revidovaná sociální charta.....	- 36 -
3.4.	Shrnutí	- 38 -
4.	PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V EVROPSKÉM PRÁVU.....	- 39 -
4.1.	Primární právo.....	- 39 -
4.1.1.	Jednotný evropský akt.....	- 40 -
4.1.2.	Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii).....	- 40 -
4.1.3.	Amsterodamská smlouva	- 41 -
4.1.4.	Niceská smlouva	- 41 -
4.1.5.	Lisabonská smlouva.....	- 42 -
4.1.6.	Geneze čl. 157 SFEU	- 42 -
4.1.7.	Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců	- 43 -
4.2.	Sekundární právo – antidiskriminační směrnice.....	- 44 -

4.2.1. Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy	45 -
4.2.2. Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.....	46 -
4.2.3. Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň..	48 -
4.2.4. Směrnice Rady č. 97/80 ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví	48 -
4.2.5. 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.....	49 -
4.2.6. Přípravovaný návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady /nevykonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních	50 -
4.3. Shnutí	52 -
5. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V ČESKÉM PRÁVU	53 -
5.1. Ústavní zakotvení zásady zákazu diskriminace.....	53 -
5.2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.....	55 -
5.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	56 -
5.4. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)	58 -
5.4.1. Okolnosti přijetí antidiskriminačního zákona	59 -
5.4.2. Obecná ustanovení antidiskriminačního zákona	61 -
5.4.3. Právní prostředky ochrany před diskriminací	63 -
5.5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	63 -
5.6. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	65 -
5.7. Zákaz diskriminace v oblasti služebních poměrů.....	66 -
5.7.1. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.....	67 -
5.7.2. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	68 -
5.7.3. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání	69 -
5.8. Shnutí	70 -

6.	JUDIKATURA SOUVISEJÍCÍ SE ZÁKAZEM DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	- 72 -
6.1.	Judikatura Evropského soudu pro lidská práva	- 72 -
6.2.	Judikatura Soudního dvora Evropské unie	- 74 -
6.2.1.	Přímá diskriminace	- 75 -
6.2.2.	Nepřímá diskriminace	- 80 -
6.2.3.	Pozitivní diskriminace.....	- 82 -
6.3.	Judikatura českých soudů	- 85 -
6.3.1.	Judikatura Ústavního soudu	- 85 -
6.3.2.	Judikatura obecných soudů	- 87 -
6.4.	Zhodnocení judikatury.....	- 90 -
7.	PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ Z DŮVODU POHLAVÍ.....	- 92 -
7.1.	Mimosoudní prostředky ochrany.....	- 92 -
7.1.1.	Stížnost nadřízenému či odborovému orgánu	- 93 -
7.1.2.	Mediace.....	- 93 -
7.1.3.	Stížnost na příslušný kontrolní či nadřízený orgán	- 94 -
7.1.4.	Veřejný ochránce práv	- 95 -
7.1.5.	Řešení sporu soudní cestou a důkazní břemeno	- 98 -
7.2.	Nevládní organizace působící v oblasti poskytování ochrany před diskriminací v pracovních vztazích.....	- 100 -
7.3.	Shrnutí	- 100 -
	ZÁVĚR.....	- 102 -
	SEZNAM ZKRATEK	- 105 -
	POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY	- 108 -
	PŘÍLOHA I.....	- 115 -
	PŘÍLOHA II	- 116 -
	RESUMÉ	- 118 -
	ABSTRACT	- 120 -

KLÍČOVÁ SLOVA, KEYWORDS.....- 122 -

ÚVOD

Pojmy jako rovnost a rovné zacházení představují hodnoty, pod kterými si každý z nás dokáže něco představit. Jsou to hodnoty, které jsou v západních demokratických státech spojovány s pojmem právního státu, a přestože v mnohém jejich výklad vychází ze stejných principů, panují v jejich pojetí stále značné rozdíly. O genezi jisté rovnosti postavení ženy s mužem, ať již v politických právech nebo na pracovním trhu, lze hovořit až v kontextu posledních sto let. A tento vývoj jistě není u konce.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou jako právní principy zakotveny od poloviny 20. století v mezinárodním právu a o něco později dochází k jejich pozitivní úpravě i v právu evropském. V českém právním řádu jsme se s nimi v určité podobě mohli setkat již ve 20. letech 20. století. Šlo však pouze o kontext postavení ženy v rodinných vztazích nebo v politických právech.

Jak bude zřejmé z obsahu této práce, antidiskriminační legislativa se vyvíjí a s ní se vyvíjí i nazírání na pohlaví jako diskriminační důvod. Diskriminace z důvodu pohlaví by proto neměla být chápána jako ryze „ženské téma“. Diskriminovaní totiž mohou být v pracovněprávních vztazích i muži, což je jistě zčásti důsledek ženské emancipace, zčásti i důsledek společenského vývoje a pokroku vědy a medicíny.

Přes veškeré snahy mezinárodních organizací, zákonodárců a nevládních organizací představuje diskriminace fenomén, který je ve společnosti stále přítomen a toto téma je tak stále aktuální. To je také důvod, proč jsem se rozhodla věnovat se problematice diskriminace ve své diplomové práci.

V následujících kapitolách je mým cílem analyzovat postavení ženy ve společnosti, definovat jednotlivé pojmy s diskriminací související a předložit zakotvení principu rovnosti v mezinárodním, evropském a českém právu. Těžiště této práce pak bude spočívat ve shrnutí judikatury v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, na kterém bych chtěla demonstrovat, jak se diskriminační důvod pohlaví v průběhu let vyvíjel. Mojí snahou bude mimo jiné zodpovědět otázku, zda jsou z důvodu pohlaví stále více diskriminovány ženy než muži či zda se v důsledku přijatých opatření daří diskriminaci žen eliminovat. Závěrem práce bych ráda poskytla ucelený pohled na prostředky ochrany, kterých může diskriminovaná osoba využít za účelem předcházení diskriminaci nebo obrany před ní.

1. POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI

Samotný obsah práce bych ráda uvedla ohlédnutím se na postavení žen ve společnosti v minulosti a ráda bych se také úvodem zmínila o jednotlivých oblastech pracovněprávních vztahů, v rámci kterých k diskriminaci žen často dochází.

1.1. Historický vývoj

S diskriminací v jakékoliv její formě se ženy setkávaly a i nadále setkávají každodenně po celém světě. Ženy nebyly po staletí považovány za rovné mužům a byla jim odpírána jejich základní práva. Právo vlastnit majetek, právo politické participace nebo dokonce rozhodování o svém vlastním životě nebo svých dětech jim bylo přiznáno až relativně nedávno. Ve Velké Británii mohla být vdaná žena podrobena právu „domácího bití“ od svého manžela a zároveň mu nesměla odepřít sexuální styk.¹ Před dvě stě lety byl ženám zapovězen přístup k vyššímu vzdělání, před sto lety neměly ženy volební právo, před šedesáti lety podřizovalo rodinné právo ženy mužům, před deseti lety mohly být ženy prakticky beztrestně znevýhodňovány v pracovněprávních vztazích.² V každé výše zmíněné etapě vývoje byla právní úprava postavení žen ve společnosti považována za konečnou, vrcholnou a výhledově neměnnou.

Na přelomu 19. a 20. století se v habsburské monarchii a dále pak na území českých zemí boj za rovnoprávnost mužů a žen uskutečňoval především prostřednictvím ženských spolků a hnutí. Díky jejich aktivitě a činnosti bylo postupně docíleno uznání práva žen na vzdělání³, ústavního zakotvení všeobecného volebního práva v zákoně č. 121/1920 Sb., kterým se uvozovala Ústavní listina Československé republiky ze dne 29. února 1920 (dále jen „*Ústava z roku 1920*“) a zlepšení postavení žen na trhu práce, zejména v oblasti ochranného zákonodárství.⁴

Známky nerovnosti je možné shledat i v exilové vládě, která si s sebou do Londýna nesla principy demokracie nastolené za první republiky. Jednou z náplní

¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, xxvi, s. 27-28. ISBN 978-802-5410-547.

² *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, s. 224. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

³ Vůbec první žena byla na Právnickou fakultu UK přijata v roce 1919. Dva roky poté vyšel v časopise *Právník* článek věnující se postavení žen v právnických profesích, kde se uvádí názor panující v Německu, a to, že ženy „*nebudou jako soudcové buditi důvěru u obecnstva, dále že ženám jsou na závalu fyzické vlastnosti, že mužové – obžalovaní nesnesli by, aby je soudila žena a že žena nehodí se jako soudce při trestných činech mravopověstnosti*“.

⁴ Jednalo se např. o zákaz práce žen v období šestinedělí, zákaz noční práce nebo stanovení maximální pracovní doby.

činnosti exilové vlády bylo např. udržování styku a kontaktu s obyvateli Protektorátu Čechy a Morava, a to prostřednictvím rozhlasového vysílání. Výběr řečníků do vysílání byl však striktně omezen pohlavím. Vysílání se totiž mohli účastnit výhradně muži, neboť panovaly obavy, že ženský hlas by nebyl posluchači brán tak vážně.⁵

Samotným pojmem diskriminace z důvodu pohlaví se však mezinárodní společenství začalo komplexněji zabývat až po druhé světové válce. Ženy se během druhé světové války staly nedílnou součástí pracovního trhu a po návratu mužů z front vyvstaly obavy, především v mužské části populace, zda levná ženská pracovní síla zčásti nevytlačí finančně nákladnější pracovní sílu mužskou. Na tyto obavy reagovalo mezinárodní společenství na půdě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) a 6. června 1951 byla v souladu se zásadou „rovné odměny za práci stejné hodnoty“⁶ přijata úmluva MOP č. 100/1951 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci.⁷ Tato úmluva vstoupila pro ČSSR v platnost v roce 1958. I nadále však segregace v zaměstnání a nerovnosti mezi muži a ženami přetrvávaly.

První polovina 20. století byla obdobím rozvoje a krokem vpřed v oblasti legislativy směřující k vytvoření větší rovnoprávnosti mezi muži a ženami. Druhá polovina 20. století však v postavení žen ve společnosti, vzhledem k politické situaci, neznamenal krok zpátky. Zatímco v západních zemích probíhala ve druhé polovině 20. století další vlna feminismu, v komunistických zemích byly debaty, týkající se zrovnoprávnění postavení mužů a žen ve společnosti, umlčovány. Problematika rovnosti mužů a žen se totiž stala součástí komunistické ideologie. Důkazem toho byla i ustanovení týkající se rovného postavení mužů a žen obsažena v ústavním zákoně č. 150/1948 Sb.⁸ a ústavním zákoně č. 100/1960 Sb.⁹ Taktéž zákon č. 265/1949 Sb., o právu rodinném výrazně napomohl chápání postavení muže a ženy jako rovného s rovným. Tento zákon „zrušil ustanovení o muži jako hlavě rodiny, dle kterého muž

⁵ ALBRIGHT, Madeleine Korbel a William WOODWARD. *Pražská zima: osobní příběh o paměti, Československu a válce : (1937-1948)*. 1. vyd. Praha: Argo, 2012, s. 149-150. ISBN 978-80-257-0714-2.

⁶ Pojem byl poprvé použit v Ústavě Mezinárodní organizace práce.

⁷ OFFICE, International Labour. *Time for equality at work: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ; report of the Director-General*. Geneva: International Labour Office, 2003., s. 9. ISBN 92-211-2871-7.

⁸ Čl. III Ústavy 9. května zní: „(1) Lidově demokratická republika neuznává výsad. Práce ve prospěch celku a účast na obraně státu je obecnou povinností. (2) Stát zaručuje všem svým občanům, mužům i ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a pečuje o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí. (3) Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek za práci.“

⁹ § 20 odst. 3 Ústavy z roku 1960 zní: „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.“

*řídil domácnost, určoval bydliště, rozhodoval o dětech, a jemuž byla manželka povinna poslušností a pomocí.*¹⁰ Rovné postavení žen na pracovním trhu, rovný přístup ke vzdělání a zaručení jejich politické participace tak vlastně určitým způsobem posouvalo postavení žen ve společnosti kupředu a vývoj v této oblasti nebyl v době komunismu úplně zastaven. Na druhou stranu je potřeba zdůraznit, že v právní úpravě úplně chyběla antidiskriminační ustanovení, což podporovalo tradiční chápání role ženy ve společnosti jako matky a manželky. Rovněž veškerá iniciativa v oblasti zaručení rovných práv mužů a žen pocházela ze strany státního aparátu a byla přijímána a aplikována v podobě slučitelné se státní komunistickou ideologií. Měl-li tedy někdo názor rozdílný od státního aparátu, bylo velmi složité, skoro až nemožné, toto rozdílné smýšlení promítnout legislativně. Tento společenský stav bývá autory také někdy označován jako tzv. „modernizace bez osvobození“.¹¹

Po roce 1989 zůstává právní úprava téměř neměnná a prvních změn oblast antidiskriminační legislativy doznává až v souvislosti s plánovaným vstupem České republiky (dále jen „ČR“) do Evropské unie (dále jen „EU“).

Pojmy jako svoboda, rovnost a zákaz diskriminace vždy tvořily základní stavební kameny evropského práva a jsou chápány jako nedílná součást tvorby a fungování evropské integrace. Proto i český právní řád musel svojí právní úpravou reagovat na západní demokratické standardy, a to především tzv. první a druhou euronovelou zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZPr 1965“), zapracováním příslušných antidiskriminačních směrnic do českého právního řádu a následným přijetím zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „AntiDZ“).

Je však namístě podotknout, že výše zmíněné změny se do českého právního řádu promítají jako již teorií vypracované a praxí aplikované instituty v zahraničí, jejichž implementace na tuzemské úrovni postrádala širší diskusi veřejnosti a jejich zapracování a aplikace si tedy bude vyžadovat delší časové období.

¹⁰ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, 471 s. Beckova edice ABC., s. 226. ISBN 978-807-1795-841.

¹¹ Tamtéž, s. 225.

1.2. Ženy na trhu práce

Trh práce je pro ženy oblastí, ve které se asi nejčastěji setkávají se znevýhodněním. A to se znevýhodněním ve formě diskriminace přímé či nepřímé, s obtěžováním nebo pronásledováním. Tyto formy znevýhodnění se pak z praktického hlediska projevují v rámci jejich přístupu k zaměstnání, v rámci trvání jejich pracovního poměru, významnou roli hrají též v rámci jejich odměňování za vykonanou práci, ale nalezneme i případy znevýhodnění po skončení pracovního poměru. Jednotlivým formám tohoto znevýhodnění se budu věnovat podrobněji v kapitole týkající se výkladů pojmů. Na tomto místě bych ráda pojednala o praktických důsledcích, které tyto formy znevýhodnění mají na postavení žen na pracovním trhu.

1.2.1. Znevýhodnění žen v přístupu k zaměstnání

Diskriminační jednání se na straně zaměstnavatele objevuje již při samotném výběru zaměstnance. Inzertní periodika obsahující nabídky zaměstnání mnohdy i nevědomky svým obsahem porušují zákon. Jako hlavní kritérium pro posouzení, zda příslušný inzerát porušuje svým obsahem zákon či nikoli je, zda požadavky, které musí uchazeč o zaměstnání splnit, jsou přiměřené a proporcionální ve vztahu k pracovní pozici, kterou má uchazeč zastávat. Ukázkou typicky diskriminačních inzerátů mohou být následující příklady: „Hledá se muž s pětiletou praxí na pozici finančního ředitele pobočky zahraniční banky.“ Nejinak tomu je ale i ve vztahu k mužům: „Hledá se žena na pozici zdravotní sestry do soukromé rehabilitační kliniky.“ Inzerát s opodstatněným požadavkem naopak zní: „Hledá se muž do soutěže tanečních párů v krasobruslení.“ Taneční pár tvoří vždy muž a žena, další žena by taneční pár jen stěží mohla vytvořit.¹² Jako další příklad diskriminační inzerce mohou sloužit inzeráty, jejichž diskriminační povaha je spíše skrytá, jako např. „z důvodu plného pracovního nasazení, nevhodné pro matky s malými dětmi“.¹³

Jako diskriminační jednání jsou rovněž označovány otázky, které jsou uchazeči při pohovoru kladeny, a které přímo nesouvisí s pracovní pozicí, o kterou se dotazovaný uchází. Budoucí zaměstnavatel by se při přijímacím pohovoru měl vyvarovat otázek,

¹² K diskriminační pracovní inzerce více viz: *Malý průvodce diskriminační tematikou: Manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace* [online]. Český Krumlov, 2008[cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.latran.cz/index.php4?page=show&pi=40&spi=1>.

¹³ *Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ...* Praha: ASPI, c2005-, s. 220. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-627-1.

zda je uchazeč či uchazečka ženatý či vdaná, zda má či plánuje děti, kolik let je dětem, či zda je uchazečka těhotná. Výjimku tvoří případ, kdy má uchazeč či uchazečka zájem využít nároků na kratší pracovní dobu, přestávku na kojení, apod.¹⁴

Co se týká úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v rámci přístupu k zaměstnání, ta je upravena v § 1 odst. 1 písm. a), b), c) AntiDZ, a to „*ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.*“¹⁵

Dále je tato zásada též vyjádřena v § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle odst. 1 tohoto zákona jsou účastníci právních vztahů, definovaní v § 3, povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které vůči nim uplatňují své právo na zaměstnání, dle odst. 2 je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána jakákoliv diskriminace.

1.2.2. Znevýhodnění žen v rámci trvání pracovního poměru

Ženy stále tvoří převážnou část zaměstnanců a podnikajících osob v povoláních souvisejících s péčí o domácnost a malé děti, ve zdravotnických profesích střední úrovně nebo v oblasti vzdělávání. Naopak stále nízké zastoupení žen můžeme shledat v oblastech jako je např. stavebnictví, těžební nebo zpracovatelský průmysl nebo v oblasti obsluhy a řízení motorových vozidel.¹⁶

Nejinak je tomu i v oblasti rozhodování a veřejného života. Úspěšnost kandidujících žen do Poslanecké sněmovny České republiky byla ve všech volbách od roku 1996 nižší než úspěšnost kandidujících mužů. A i když se počet kandidujících žen každé volební období zvyšuje, ženy zdaleka nedosahují takové úspěšnosti jako muži. Zastoupení žen v květnových volbách v roce 2010 stále dosahovalo pouhých 22 % a

¹⁴ K nevhodným otázkám více viz: *Malý průvodce diskriminační tematikou: Manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace* [online]. Český Krumlov, 2008[cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.latron.cz/index.php4?page=show&pi=40&spi=1>.

¹⁵ Ust. § 1 odst. 1 písm. a), b), c) AntiDZ.

¹⁶ Ke statistickým údajům více viz: Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Zaostřeno na ženy a muže v datech 2012*. Praha : ČSÚ a MPSV ČR, 2012 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z [https://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036922A/\\$File/1413124405.pdf](https://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036922A/$File/1413124405.pdf).

v podzimních volbách tohoto roku se jejich zastoupení v Poslanecké sněmovně dokonce snížilo na 19,5 %.¹⁷

Taktéž ve vrcholných funkcích na Úřadu Vlády ČR a na ministerstvech nedosahují ženy srovnatelného procentuálního zastoupení, jakého dosahují muži. Vůbec nejnižší procentuální zastoupení pak mají ženy v řídicích funkcích v ozbrojených a bezpečnostních sborech.

Zajímavý vývoj můžeme vidět i v oblasti soudnictví. Tam platí, že čím nižší je rozhodovací úroveň soudů, tím vyšší je podíl žen mezi soudci. Na Nejvyšším soudu ČR tvoří ženy soudkyně 24 % všech zaměstnanců.¹⁸

Z právního hlediska jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení a uplatňovat princip zákazu diskriminace vůči všem svým zaměstnancům. Zajišťováním rovného zacházení se dle ust. § 5 odst. 2 AntiDZ rozumí: „*přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.*“

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je dále vyjádřena i spolu s ostatními zásadami platnými pro pracovní právo v § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZPr“) a více rozvedena v Hlavě IV ZPr.

1.2.3. Znevýhodnění žen v rámci jejich odměňování

Jedním ze zásadních faktorů ztěžujících rovné odměňování mužů a žen je chápání ženy jako pečovatelky o rodinu a domácnost. Toto chápání vede k představě, že žena není schopna věnovat veškerý svůj lidský kapitál pouze svému zaměstnání, ale musí ho rozložit právě mezi péči o rodinu a domácnost a své zaměstnání.¹⁹ Ze strany zaměstnavatele se pak může zdát legitimní neodměňovat ji za práci tak, jako by byl odměněn za stejné situace muž.

¹⁷ Analýza výsledků voleb do PS ČR 2013. In: www.padesatprocent.cz [online]. Fórum 50%, [2013] [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna-analyza-snemovna-2013>

¹⁸ Ke statistickým údajům více viz: Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zaostřeno na ženy a muže v letech 2012. Praha : ČSÚ a MPSV ČR, 2012 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE64E/\\$File/141711k7.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE64E/$File/141711k7.pdf).

¹⁹ POSNER, Richard A. *Economic analysis of law*. 6th ed. New York: Aspen Publishers, c2003, s. 350-351. ISBN 9780735534742.

Ze statistických údajů ČSÚ vyplývá, že ženy stále vydělávají méně peněz než muži, a to bez ohledu na úroveň jejich vzdělání. Oběma skupinám rostly mzdy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2010 dosahovala pouze 80,2 % úrovně výše mediánové mzdy mužů (Gender Pay Gap = 18,7 %). Největší rozdíly byly zjištěny u zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity (GPG = 29,4 %) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším vzděláním (GPG = 27,5 %).²⁰

K nemožnosti překonání tohoto přetrvávajícího rozdílu v odměňování přispívá i fakt, že ženy daleko častěji než muži vykonávají práce na částečný úvazek, které jsou z důvodu kratšího odpracovaného času finančně ohodnocovány méně, než je tomu u plného pracovního úvazku.

Definice odměňování je obsažena v § 5 odst. 1 AntiDZ, který stanoví, že za formu odměňování jsou považována „*veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.*“

Problematice odměňování se věnuje i ZPr. Dle § 110 odst. 1 ZPr náleží všem zaměstnancům u téhož zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody, pokud vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Co se myslí pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty, vysvětluje § 110 odst. 2 ZPr.

Ustanovení týkající se odměňování obsahuje taktéž zákon č. 143/1993 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Veškeré výše uvedené právní předpisy zapracovávají příslušnou legislativu práva EU.

Na mezinárodní úrovni je pak úprava odměňování vyjádřena v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100/1951 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci.

1.2.4. Diskriminace při skončení pracovního poměru

Závěrem těchto oddílů je potřeba upozornit na skutečnost, že k diskriminaci z důvodu pohlaví dochází i při skončení pracovního poměru. Oběťmi tohoto znevýhodnění však nejsou výjimečně ženy jako spíše muži. Jde především o problematiku odstupného, které je zaměstnavatelem poskytováno zaměstnanci při

²⁰ Ke statistickým údajům více viz: Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ a MPSV ČR, 2011 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011.

skončení pracovního poměru. V takovém případě, je-li výše odstupného vázána na pohlaví či rodinný stav ženy, která se stará o nezaopatřené děti, jedná se o diskriminaci přímou. O diskriminaci přímou však nepůjde, je-li výše odstupného vázána na délku trvání pracovního poměru u zaměstnavatele bez ohledu na pohlaví zaměstnance.²¹

1.3. Shrnutí

Jak můžeme vidět, téma rovnoprávnosti mužů a žen nebylo otevřeno nedávno, ale diskuze o něm probíhá již déle než jedno století. Zatímco počátky diskuze se zaměřovaly na oblasti, které nám v 21. století přijdou samozřejmé a společenský život bez účasti žen v určitých oblastech si již nedokážeme představit, nerovnosti v některých jiných oblastech i nadále přetrvávají.

Pokud jde o diskriminaci z důvodu pohlaví, přetrvává především v oblasti pracovního trhu. Společným jmenovatelem této diskriminace jsou, dle mého názoru, stereotypní předsudky, které nedávají ženám stejné příležitosti jako mužům, tedy, že jim není umožněno postavit se s nimi na stejnou „startovací čáru“.

Tomu, co to znamená být na „stejně startovací čáře“ s muži nebo „čelit skleněnému stropu“ a mnoha dalším pojmům, se budu věnovat v následujících kapitolách.

²¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 173. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

2. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Pro správné pochopení diskriminační problematiky je nezbytné věnovat se úvodem vymezení základních pojmů. Pozornost bych ale ráda soustředila na pojmy úzce související s diskriminací, které nejsou legálně definovány, jakými jsou např. skleněný strop či skleněný výtah nebo vertikální a horizontální segregace pracovního trhu.

2.1. Rovnost

Princip rovnosti je nezbytným předpokladem každého demokratického právního řádu. Chápání tohoto principu se mění v závislosti na historickém, společenském, politickém a ekonomickém vývoji. Z obsahového hlediska se nejedná pouze o hodnotu právní, ale i o hodnotu morální. V moderních evropských dějinách byl princip rovnosti vysloven již v době francouzské revoluce, je taktéž obsažen v americké ústavě a je možné ho vyčíst i z mnoha mezinárodněprávních dokumentů platných v dnešní době. Rovnosti a nerovnosti jsou přítomny v mnoha oblastech našich životů a jako takové nemohou nikdy existovat osamoceně, ale vždy ve vztahu k nějaké další hodnotě či společenské situaci. Jako základní kategorie rovnosti můžeme označit rovnost formální a materiální a rovnost výsledků a příležitostí.²² Výše uvedené kategorie záměrně označuji za základní, neboť právní filosofie hovoří rovněž o kategoriích rovností, jako jsou např. rovnost v přístupu ke zdrojům, rovnost dopadu, rovnost vlivu nebo rovnost moci.²³

2.1.1. Rovnost formální

Pojetí rovnosti formální je založeno na předpokladu, že má-li být určité jednání nebo přístup považován za spravedlivý, musí být vůči všem lidem stejný. Základem formální rovnosti je tedy „stejnému stejně, odlišnému odlišně“. Naplnění formální rovnosti v praxi tedy znamená, že se mezi jednotlivci nečiní žádné rozdíly, zvláště neposuzují jejich zvláštní charakteristiky, v úvahu se nebere jejich sociální původ. Předmětem zájmu rovnosti formální tak mohou být pouze jednotlivci stejní či srovnatelní. Způsob zacházení s jednotlivci odlišnými, předmětem zájmu rovnosti formální není. Jedná se tedy o rovnost *de iure*, nikoliv *de facto*, protože reálný dopad

²² *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, 471 s. Beckova edice ABC., s. 3-32. ISBN 978-807-1795-841.

²³ Tamtéž, s. 10.

takového stejného jednání na jednotlivce nespadá do předmětu zájmu této kategorie rovnosti.

Jako typická ukázka formální rovnosti slouží často příklad se zákazem vstupu psů do parku. Z pohledu formální rovnosti se tento zákaz může zdát jako spravedlivý. Z pohledu materiální rovnosti je ale spravedlivý jen zdánlivě. Pro formální rovnost je totiž irelevantní, že zákaz vstupu do parku se psy dopadá i na asistenční psy nevidomých či imobilních osob.

Rovnost formální souvisí ještě s jednou zajímavou skutečností a to, zda všem stejně, neznamená všem stejně špatně? Argument rovnosti často používáme k tomu, aby se situace znevýhodněných jednotlivců zlepšila. Jak lze vidět na následujícím příkladu, často je tomu za účelem dosažení rovnosti a spravedlnosti právě naopak.

Rasová segregace v USA znamenala rozdělení určitých veřejných prostranství na části pro příslušníky bílé pleti a části pro příslušníky černé pleti. V době, kdy docházelo k odstraňování rasové segregace, se mimo jiné např. plovárny měly otevřít společně pro bílé i černé obyvatelstvo. Tyto plovárny byly jejich majiteli ale raději zavírány, než aby byly zpřístupněny společně i černému obyvatelstvu. Jedná se opět o naplnění principu formální rovnosti a zdánlivě i spravedlnosti, avšak nejedná se o naplnění kýženého cíle, tedy odstranění rasové segregace.²⁴

2.1.2. Rovnost materiální

„Obsahem rovnosti materiální je jednak stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku a jednak posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce.“²⁵ Jde tedy o naplnění rovnosti de iure i de facto současně. Proto aplikace materiální rovnosti v praxi znamená, že je-li přijat zákaz vstupu psů do parku, je ve stejnou chvíli přijata i výjimka vztahující se na asistenční psy nevidomých či imobilních osob. Současně s přijetím určitého opatření je posuzován i důsledek takového opatření v praxi. Cílem je tedy rovnost skutečná, ne pouze teoretická.

2.1.2.1. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí můžeme považovat za podkategorii rovnosti materiální. Stejně jako rovnosti materiální, ji jde totiž nikoliv pouze o rovnost de iure, ale též o

²⁴ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 14. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

²⁵ Tamtéž, s. 16.

rovnost de facto. Od rovnosti materiální se liší potřebou aktivního přístupu ze strany státu či občanské společnosti.

Základní myšlenkou je, že lidé se rodí do předem determinovaného prostředí, které je může od počátku života sociálně znevýhodňovat a předkládat jim tak jiné startovací pozice, než mají ostatní. Cílem rovnosti příležitostí je proto charakterizovat tyto rozdíly a postavit jednotlivce na stejnou startovací čáru. Nejedná se tedy o pouhé konstatování nerovnosti, ale o přímé aktivní zasahování do postavení těchto znevýhodněných osob tak, aby jim byl dán rovný přístup k určitému statku nebo rovná příležitost se o takový statek ucházet. Teorií bývá toto pojetí rovnosti také někdy označováno za druh pozitivního opatření, protože vlády či legislativní orgány států, popř. různé neziskové organizace a občanská sdružení, se často přímo zasazují o přijetí různých výchovných a vzdělávacích programů, které tento princip pomáhají naplňovat.²⁶

Jako příklad naplnění rovnosti příležitostí může sloužit situace dítěte ze sociálně znevýhodněné či jazykové menšiny, které vstupuje do povinné školní docházky bez základního školního vybavení či bez základní znalosti celospolečenské kultury. Naplněním snahy o postavení tohoto dítěte na stejnou startovací čáru s ostatními dětmi pak bude jeho vybavení školními potřebami a jeho začlenění do předškolního vzdělávacího programu, které mu umožní začlenit se do neznámého kulturního prostředí.

2.1.2.2. Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je považována za „kolektivní“ rovnost, kdy určujícím faktorem není jednotlivce, ale situace určité skupiny. Rovnost výsledků se neopírá o zjištění nerovnosti v konkrétním případě jednotlivce, ale o celkovou nerovnost na výstupu. Cílem rovnosti výsledků *„je rovnoměrnější rozdělení statků ve společnosti bez ohledu na konkrétní případ“*²⁷, tedy aby byli „všichni stejně v cíli“.²⁸

Typickým příkladem rovnosti výsledků je stanovení kvót ve prospěch určité menšiny, např. ve prospěch zastoupení žen na manažerských a řídicích pozicích, ve prospěch zaměstnávání zdravotně postižených či ve prospěch národnostních menšin.

²⁶ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 18-19. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

²⁷ Tamtéž, s. 21

²⁸ Tamtéž, s. 21.

Důležitou roli zde hrají statistiky, které jsou určujícím faktorem pro stanovení mezer v této kategorii rovnosti.

2.2. Diskriminace

Výraz diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“, které v překladu znamená rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíl, rozeznávat.²⁹ Zatímco v obsahu těchto slov není primárně obsaženo negativní hledisko, použijeme-li slova „diskriminovat“, tento výraz bude mít v současnosti negativní nádech vždy. Je tedy patrné, že obsah tohoto výrazu se v průběhu let měnil.

Přestože výkladem a srovnáním různých právních dokumentů můžeme dojít k určité ustálené formulaci toho, co můžeme za diskriminaci považovat, přesná definice neexistuje.

Za diskriminaci považujeme rozdílné zacházení s jednotlivcem či skupinou na základě diskriminačních důvodů. Základní diskriminační důvody jsou v českém právním řádu vymezeny v taxativním výčtu v AntiDZ. Jedná se o rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor. Z § 2 odst. 1 AntiDZ vyplývá, že AntiDZ chrání osoby proti diskriminaci z důvodů, které jsou obsaženy v AntiDZ. Jde tedy o taxativní výčet, a pokud by došlo k diskriminaci z jiného důvodu, osoba by dle AntiDZ chráněna nebyla. Antidiskriminační ustanovení v ZPr je však v diskriminačních důvodech širší. ZPr konkrétně ve svém § 16 odst. 2 stanoví, že je zakázána „jakákoliv diskriminace“. Vzhledem k tomu, že ZPr sám neupravuje soukromoprávní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací a ve svém § 17 pro oblast této ochrany dokonce odkazuje na AntiDZ, lze usoudit, že právní ochrana stanovená AntiDZ se bude vztahovat i na diskriminaci z důvodů, které nelze podřadit pod ustanovení AntiDZ, ale pod ustanovení ZPr. Teorie a praxe pak jako další důvody doplňuje např. manželský nebo rodinný stav, členství nebo činnost v politických stranách a hnutích, sociální původ nebo majetkové poměry.³⁰

²⁹ *Latinsko-český slovník*. V nakl. Leda vyd. 1. Praha: Leda, 2000, s. 172. ISBN 80-85927-82-9.

³⁰ Právní systém USA nezná legislativní výčet diskriminačních důvodů, ten byl vytvořen soudně Nejvyšším soudem USA.

Diskriminaci můžeme rozlišit na diskriminaci negativní a pozitivní, negativní diskriminaci pak dále na přímou a nepřímou. Jednotlivým druhům diskriminace a tomu, co naopak za diskriminaci považovat nelze, se budu věnovat v následujících oddílech.

2.2.1. Diskriminace negativní

„Negativní diskriminace spočívá v tom, že s určitou osobou nebo skupinou osob je ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, na základě některého diskriminačního důvodu nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.“³¹

Podle toho, zda se jedná o zjevné, méně příznivé zacházení, či naopak zdánlivě neutrální opatření, které až při své aplikaci vykazuje diskriminační znaky, můžeme diskriminaci negativní rozdělit na přímou a nepřímou.

2.2.1.1. Diskriminace přímá

Diskriminace přímá představuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou či skupinou osob zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou nebo skupinou osob ve srovnatelné situaci a k takovému rozdílnému zacházení dochází na základě jednoho či více diskriminačních důvodů.³²

Pro přímou diskriminaci je nezbytná identifikace tzv. komparátora, tedy osoby stejné nebo srovnatelné s osobou, s níž bylo nepříznivě zacházeno a na příčinné souvislosti mezi méně příznivým zacházením a diskriminačním důvodem lze pak prokázat existenci přímé diskriminace.³³

Pokud jde o diskriminační důvod, který je předmětem této práce, pak nejčastějšími projevy přímé diskriminace žen v praxi je pokládání otázek týkajících se jejich manželství, rodinného života či plánovaného těhotenství, nižší finanční odměňování, přestože žena zastává pracovní pozici stejnou nebo srovnatelnou

³¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 49. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

³² § 6 odst. 3 AntiDZ.

³³ K určení srovnatelnosti a komparátora více viz: BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 134. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

s pracovní pozicí muže, upřednostnění méně kvalifikovaného uchazeče o zaměstnání, který je mužského pohlaví před uchazečkou ženského pohlaví apod. Tato diskriminace nemusí být vždy záměrná, mnohdy se může jednat o diskriminační jednání nevědomé, které se bude opírat o zdánlivě racionální základ, tedy že žena nemůže vykonávat časově náročnou práci právě z důvodu péče o rodinu a děti. A tato nedostatečná časová loajalita vůči zaměstnavateli je pak kompenzována nižším výdělkem.

Diskriminaci přímou lze ospravedlnit, jen pokud bude rozdílné zacházení spadat pod výjimky stanovené v ust. § 6 AntiDZ. O diskriminaci přímou z důvodu pohlaví se proto nebude jednat např. tehdy, bude-li pro roli Shakespearova Hamleta v divadelním představení přijat muž namísto ženy. Diskriminací rovněž nebude podle § 7 odst. 1 takové rozdílné zacházení, jestliže bude „objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“

2.2.1.2. Diskriminace nepřímá

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některých diskriminačních důvodů osoba nebo skupina osob znevýhodněna oproti osobám ostatním.³⁴ Jedná se o situaci, kdy přijaté opatření, mnohdy ve formě právní úpravy, na první pohled diskriminaci nezakládá, ale v jejím důsledku určitou osobu nebo skupinu osob poškozují a znevýhodňují.

V praxi nepřímá diskriminace vypadá tak, že zaměstnavatel i) rozdílně zachází s různými skupinami zaměstnanců/kyň, ii) ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno pohlaví a iii) tento fakt není objektivně ospravedlnitelný.³⁵

Častou ukázkou takového nepřímého znevýhodnění z důvodu pohlaví bývá příklad s flexibilními formami zaměstnávání. Ženy z důvodu péče o děti a rodinu častěji volí právě flexibilnější formy zaměstnávání, než je plný pracovní úvazek. Jednak jim případný částečný úvazek či tzv. „job-sharing“ a „home-office“ dovolují lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti, jednak je za živitele rodiny považován stále ve většině domácností muž a finanční situace rodiny tak nenutí ženu k plnému pracovnímu úvazku. Vykonávání těchto flexibilních forem pracovního úvazku pak ženy znevýhodňuje v oblasti kariérního postupu, v přístupu k výhodám souvisejícím se

³⁴ Ust. § 3 odst. 1 AntiDZ.

³⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2006, č. 6.

školeními, zahraničními cestami nebo s odměnami za práci vykonanou přesčas a v neposlední řadě taktéž v nároku na sociální dávky. Ale ne každé takovéto jednání zakládá nepřímou diskriminaci.

O diskriminaci nepřímou nepůjde stejně jako v případě diskriminace přímé, bude-li „*toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“ Příпустné formy rozdílného zacházení dle § 6 odst. 1 AntiDZ tím nejsou dotčeny.³⁶

Pokud jde o diskriminaci nepřímou, německé správní soudy navíc přijaly (a Soudní dvůr EU později převzal) tzv. test proporcionality. Tento test sleduje legitimní cíl dotčeného opatření, a zda jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Test se skládá s následujícími třemi podotázkami:

1. Je opatření vhodné k dosažení sledovaného cíle?
2. Je opatření skutečně nezbytné?
3. Je opatření obecně sledovanému cíli přiměřené?

Jsou-li odpovědi na tyto otázky ve všech třech příkladech kladné, o nepřímou diskriminaci se jednat nebude.

Příkladem, který nezakládá nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, mohou být ochranná omezení přijatá ve vztahu k ženám, kdy jim z důvodu fyzické náročnosti určitých prací a zaměstnání, není umožněno je vykonávat. Ta však ze strany zákonodárce nesmí být takového rozsahu, že by vedla k vyloučení žen z určité oblasti pracovního trhu. V takovém případě by byla diskriminační.³⁷

2.2.2. Diskriminace pozitivní, pozitivní opatření

Diskriminace pozitivní³⁸, někdy taktéž nazývána jako pozitivní opatření, představuje jednání, které sice zakládá rozdílné zacházení vůči jednotlivci nebo skupině osob, avšak toto jednání nikterak nezhoršuje jejich postavení. Jde o jednání, které je naopak přijímáno za účelem zlepšení postavení jednotlivce či skupiny osob, a které slouží k odstranění rozdílů, které mezi jednotlivci či skupinou osob a většinovou společností, panují. *Jde tedy o poskytnutí určitého zvýhodnění, ať již formou dáni*

³⁶ Ust. § 7 odst. 1 AntiDZ

³⁷ Rozhodnutí Pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

³⁸ K judikatuře Soudního dvora EU, týkající se pozitivních opatření více viz kapitola šestá této práce.

*určitého statku či prominutí břemene, které zatěžuje ostatní členy společnosti.*³⁹ Velmi často se jedná o zvýhodnění dočasného či mimořádného charakteru, jehož cílem je zvýšit participaci určité skupiny osob v určité oblasti.

Jako argumenty pro aplikaci pozitivních opatření mohou sloužit následující teze. Pozitivní opatření slouží (i) k nápravě předchozích křivd, (ii) jako prostředek redistribuce statků, (iii) zajišťuje větší reprezentaci menšinových skupin, (iv) zasazuje se o větší sociální soudržnost a snižování sociálního napětí.⁴⁰

Společným znakem forem, kterými je výše uvedeného dosahováno, je aktivita ze strany veřejné moci, která se přímo zasazuje o identifikaci a následné odstraňování existujících nerovností.⁴¹

S pozitivní diskriminací je možné setkat se jak v sektoru veřejném, tak v sektoru soukromém. Zatímco ve veřejném sektoru je systém nastavení kvót za účelem zvýšení počtu zaměstnanců z podzastoupeného pohlaví relativně častý, v soukromém sektoru se s kvótami v ČR nesetkáváme skoro vůbec. Ve Spojených státech amerických ale například platí systém, ve kterém firmy, ucházející se o veřejné zakázky federální vlády, jsou povinny k vypracování plánů vyrovnávací akce (tzv. contract compliance program), ve kterém představují své programy na zvýšení počtu zaměstnanců ženského pohlaví či zaměstnanců pocházejících z různých menšin.⁴² Jistou podobnost s americkými zásahy do soukromoprávní oblasti můžeme v evropském kontextu shledat v rámci připravovaného Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních.

2.2.3. *Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální obtěžování*

Obtěžování a sexuální obtěžování jsou AntiDZ rovněž považovány za formu diskriminačního jednání.

Pokud jde o obsah pojmu obtěžování, nejlépe jeho podstatu vystihuje definice obsažená v § 4 odst. 1 AntiDZ. Dle tohoto ustanovení obtěžování představuje takové

³⁹ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2007, č. 11.

⁴⁰ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 28. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

⁴¹ Tamtéž, s. 30-32.

⁴² HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2007, č. 11.

jednání, „jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“ Toto jednání musí být ze strany toho, proti komu směřuje, vnímáno jako nevídané a nežádoucí. Může k němu docházet ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mezi zaměstnanci navzájem, často v iniciaci muže vůči ženě, ale výjimkou není ani takové chování ve směru od ženy vůči muži.

Za sexuální obtěžování je pak považováno jednání stejného obsahu, avšak se sexuálním podtextem. Sexuální obtěžování má často podobu verbální – děje se tak formou různých nevhodných připomínek, poznámek, vtipů nebo zasíláním nevhodných e-mailů a podobu neverbální – formou různé gestikulace, ukazováním fotografií se sexuálním podtextem či formou fyzického kontaktu – zde postačuje, jedná-li se o subjektivně nevhodný fyzický kontakt, od nevhodných dotyků až po omezování osobní svobody.

2.2.4. Pronásledování

Dle komentovaného znění AntiDZ představuje pronásledování odvetné jednání za uplatnění práv vyplývajících z antidiskriminační legislativy. Jde tedy „o reakci na podání žaloby nebo zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací.“ Pronásledování „se dopouští zaměstnavatel, který jakkoli postihuje zaměstnance či jinou osobu za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv“.⁴³

Pronásledování spočívá zejména v šikanování zaměstnance, ať již zaměstnavatelem či ostatními zaměstnanci, a často také v ukončení pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem.

2.2.5. Pokyn, navádění k diskriminaci

Z obsahu obou výrazů vyplývá, že osoba, která k diskriminaci dala pokyn nebo k diskriminaci jiného navedla, je osobou rozdílnou od té, která skutečně diskriminuje. Aby toto jednání mohlo být zákonem postihováno a mohlo být považováno za jednu z forem diskriminace, je nezbytně nutné naplnit podmínku objektivitu. Totiž, že takový

⁴³ *Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ...* Praha: ASPI, c2005-, s. 225. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-627-1.

pokyn nebo navádění je objektivně způsobilé diskriminaci způsobit. Pokud se jedná o definici pokynu k diskriminaci, ta je uvedena v ust. § 4 odst. 4 AntiDZ, který v ní shledává ještě navíc nezbytnou podmínku vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Tedy, že osoba diskriminující zneužije svého nadřízeného postavení, aby mohla diskriminovat osobu, která je vůči ní v postavení podřízeném.

Navádění k diskriminaci pak podmínku nadřízenosti a podřízenosti nevyžaduje, ale dle § 4 odst. 5 AntiDZ diskriminující osoba „*druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*“

2.2.6. Pojmy úzce související se zákazem diskriminace (mobbing, bossing, bullying, horizontální a vertikální segregace pracovního trhu, skleněný strop, skleněný výtah, gender mainstreaming)

Výše uvedené pojmy představují výrazy, které stěží nalezneme definované v právní úpravě, které však s diskriminací úzce souvisí. Jde o výrazy vytvořené praxí, se kterými se rovněž setkáváme v praktickém životě.

První tři zmíněně, tedy bullying, mobbing a bossing představují způsob jednání a zacházení se zaměstnancem na pracovišti. Jejich společným jmenovatelem je nepřátelské pracovní prostředí, které dokáže zaměstnanci natolik znepríjemnit jeho pracovní život, že z jeho strany mnohdy dochází i k ukončení pracovního poměru.

Pod výrazem bullying se rozumí zneužívání zaměstnance k pracovním úkolům, které mohou být ze zdravotního hlediska rizikové, nebo se jedná o úkoly zcela zbytečné, nedávající smysl.⁴⁴

Pojem mobbing je literaturou definován jako systematické psychické pronásledování či šikanování zaměstnance ostatními kolegy, které ho má zpravidla přinutit k tomu, aby sám skončil pracovníprávní vztah.

Pojmem bossing se rozumí stejné jednání jako mobbing, avšak ze strany nadřízeného nebo zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Horizontální a vertikální segregace pracovního trhu značí procentuální zastoupení určité skupiny osob na pracovním trhu, v tomto případě zastoupení mužů a žen.

⁴⁴ *Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ...* Praha: ASPI, c2005-, s. 223. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-627-1.

V případě horizontální segregace jde o rozvrstvení mužů a žen napříč pracovními oblastmi. V praxi je tomu tak, pokud jde o ženy, např. ve stavebnictví, automobilovém průmyslu nebo těžebním průmyslu. Pokud jde o muže, horizontální segregace pro ně platí v oblastech jako je zdravotnictví, administrativa či pedagogika.

V případě vertikální segregace jde o rozvrstvení napříč pozicemi v rámci určitého zaměstnání. Pro vertikální segregaci je charakteristické vyšší zastoupení mužů na řídicích a manažerských pozicích, a z toho vyplývající vyšší zastoupení žen na nižších manažerských a řídicích postech.

S pojmem vertikální a horizontální segregace pracovního trhu úzce souvisí i pojmy následující, a to tzv. skleněný strop (glass ceiling) a skleněný výtah (glass lift), popř. méně používané a nepřekládané pojmy glass walls a sticky floor.

Pojmy skleněný strop a skleněný výtah obsahově souvisí s vertikální segregací pracovního trhu. Pod pojmem skleněný strop se rozumí: „*neviditelné bariéry, se kterými se ženy setkávají zejména při kariérním postupu. Jedná se o umělé překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřizených, tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy.*“⁴⁵ Pro muže je pak identickým výrazem skleněný výtah, pod nímž rozumíme: „*mechanismy, které vezou muže vzhůru po kariérním žebříčku mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi.*“⁴⁶

Pojmy glass walls a sticky floor souvisí naopak spíše s horizontální segregací pracovního trhu. Zatímco pojem glass walls představuje koncentraci žen v rámci určité pracovní oblasti (jak je již výše uvedeno např. v oblasti zdravotnictví, administrativy nebo školství), pojem sticky floor označuje ženy, které jsou chyceny v pasti zaměstnání, která platí za ta nejméně platově ohodnocená a jejich možnost dostat se na lépe placená zaměstnání či kariérně vyrůst je mizivá.⁴⁷

Metodu prosazování principu rovnosti mužů a žen označujeme anglickým výrazem gender mainstreaming. Jedná se o způsob rozhodování, jehož nezbytnou fází je posuzování vlivu přijímaného opatření na postavení mužů a žen ve společnosti. Je-li tedy přijato opatření v rámci podpory zaměstnanosti, nezbytným aspektem při přijímání

⁴⁵ SMETÁČKOVÁ, I., VLKOVÁ, K. *Gender ve škole: – Příručka pro výchovu OV, ON a ZSV*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 10.

⁴⁶ Tamtéž, s. 10.

⁴⁷ *ABC of women workers' rights and gender equality*. 2nd ed. Geneva: International Labour Office, c2007, s. 94. ISBN 978-92-2-119622-8.

tohoto opatření je posouzení, zda tato podpora směřuje ve stejném měřítku vůči oběma pohlavím.⁴⁸

2.3. Pohlaví a gender

Při výkladu těchto dvou pojmů je nezbytné si uvědomit, že oba, byť úzce spjatý s diskriminační problematikou, neznamenají totéž. Pojem pohlaví v českém jazyce značí standardní rozdělení na muže a ženy a odráží spíše biologické rozdíly mezi nimi, proto se význam pojmu v čase nemění. Zatímco pojem „gender“ pochází z anglického jazyka, do českého jazyka se překládá jako rod a reflektuje spíše rozdíly sociálního charakteru, což podmiňuje rozdílné chápání tohoto pojmu jak v čase, tak i mezi jednotlivými společnostmi a kulturami navzájem.⁴⁹

Genderové role mužů a žen jsou ovlivňovány historickými a geografickými souvislostmi, ekonomickou vyspělostí dané společnosti a určitou roli hraje také náboženství. Pro všechny společnosti je ale typické věnování určité zvláštní péče či ochrany ženám v době jejich těhotenství a mateřství.

2.3.1. Těhotenství, mateřství a otcovství

Diskriminační důvod pohlaví zná antidiskriminační legislativa již desítky let. Těhotenství, mateřství a otcovství byly však pod tento důvod subsumovány relativně nedávno a cesta k jejich podřazení vedla především přes evropskou judikaturu. Uznání diskriminace těhotné ženy totiž velmi dlouho bránila neexistence možného komparátora. Za něj byl dlouho považován nemocný muž, což jen snižovalo důstojnost postavení těhotné ženy. Až v rozhodnutí Dekker⁵⁰ Soudní dvůr EU judikoval, že „vzhledem k tomu, že pouze ženě může být upřena nabídka zaměstnání z důvodu těhotenství, je toto upření přímou diskriminací z důvodu pohlaví.“ Význam hledání vhodného komparátora k prokázání přímé diskriminace ztratil na své potřebnosti.

Současně je potřeba říci, že ochrana žen a rozdílné zacházení s nimi, právě z důvodu jejich těhotenství, nezakládá diskriminaci mužů. V minulosti bylo rozdílné zacházení s těhotnými ženami přijímáno jako výjimka z principu rovného zacházení,

⁴⁸ K problematice více viz: ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 57. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁹ Tamtéž, s. 54.

⁵⁰ Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88.

dnes jej však řadíme mezi prostředky k zajištění implementace principu rovné zacházení a jako takový prostředek bezpochyby slouží i § 2 odst. 4 AntiDZ.

Mateřství a otcovství jsou rovněž AntiDZ předvídaný jako diskriminační důvod pohlaví. Podřazení mateřství pod diskriminační důvod pohlaví je vcelku jasnou reakcí na aspekty spojené s těhotenstvím, kdy porodem ochrana ženy nekončí, ale trvá i následně po porodu v období kojení dítěte a rané péče o něj. Zahrnutí otcovství pod diskriminační důvod pohlaví pak dává prostor mužům pro odchýlení se od stereotypního chápání ženy jako jediné pečovatelky o dítě a zajišťuje jim rovněž ochranu před případnou diskriminací.

2.3.2. Změna pohlaví

Změna pohlaví, AntiDZ označována jako změna pohlavní identifikace, je taktéž předmětem ochrany antidiskriminační legislativy. Je reakcí na pokrok vědy a medicíny, kdy sto let zpátky byla změna pohlaví jedince jen stěží představitelná, natož z pohledu medicíny uskutečnitelná. Stejně jako je tomu v případě těhotenství, cesta k jejímu uznání byla zdlouhavá a vedla přes evropskou judikaturu.

V rozhodnutí P. proti S.⁵¹ Soudní dvůr EU judikoval, že diskriminaci z důvodu pohlaví konstituuje „*pokud je osoba propuštěna ze zaměstnání z toho důvodu, že se chystá podstoupit, nebo již podstoupila operativní změnu pohlavní, je s ní zacházeno hůře než s osobami jejího původního domnělého pohlaví.*“

Právo je disciplínou, která musí reflektovat změny ve společnosti, a proto diskriminaci z důvodu pohlaví představuje i diskriminace z důvodu změny pohlavní identifikace.

2.4. Pracovněprávní vztahy

Ochrana před diskriminací je osobám poskytována jen v rozsahu vymezeném zákonem. Nejedná se tedy o ochranu pokrývající všechny možné nastalé situace, ale jen takové, které jsou předvídaný zákonem, konkrétně § 1 odst. 1 AntiDZ. Pro účely této práce bych oblast chráněnou AntiDZ ráda shrnula pod pojmem pracovněprávních vztahů.

Pracovněprávní vztahy představují širokou škálu „*společenských vztahů, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé*

⁵¹ Rozsudek SDEU ze dne 30. dubna 1996, P. proti S. a Cornwall County Council, C-13/94, body 20-21.

*vzájemných subjektivních práv a povinností.*⁵² Jedná se tedy o vztahy, které jsou tvořeny třemi nezbytnými prvky, jimiž jsou subjekty, obsah a objekt.

Za subjekty považujeme fyzické osoby, právnické osoby a stát, ať již vystupují jako zaměstnavatelé či fyzické osoby jako zaměstnanci. Vzájemná práva a povinnosti představují obsah pracovněprávního vztahu a objektem je důvod, pro který jednotliví účastníci vstupují do takového vztahu.

To, které vztahy již do pracovněprávních vztahů spadají a které již ne, je předmětem dlouhotrvající diskuze. Podle objektu těchto vztahů však rozlišujeme pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní povahy. Pro účely této práce si dovoluji tvrdit, že jsou to právě pracovněprávní vztahy individuální povahy, které se týkají výkonu práce a otázek s výkonem práce souvisejícími a v rámci kterých dochází k uplatňování práv z antidiskriminační legislativy. Do těchto individuálních pracovněprávních vztahů řadíme právní vztahy vznikající z pracovního poměru, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a právní vztahy vznikající ze služebního poměru. Jak jsem ale již uvedla ve výkladu výše, k diskriminaci často dochází již před vznikem pracovního poměru a rovněž § 1 odst. 1 AntiDZ není v případě ochrany před diskriminací omezováno na pouhou ochranu pracovněprávních vztahů, ale např. i ochranu osob samostatně výdělečně činných.

2.5. Shrnutí

Jak můžeme vidět z četnosti pojmů, diskriminační problematika není omezena jen na samotný pojem diskriminace. V rámci uplatňování zásady zákazu diskriminace v praxi vyplývají na povrch i další pojmy s touto problematikou spojené. Vymezení pojmu rovnosti a diskriminace není proto vůbec jednoduché a často se nelze omezit na pouhé podřazení situace pod definici, ale konkrétní případy musí být řešeny individuálním přístupem k jednotlivci.

Rozsahu a stupni ochrany, která je jednotlivcům poskytována v jednotlivých právních předpisech mezinárodního, evropského a národního charakteru, se budu věnovat v následujících kapitolách.

⁵² GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 87. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V MEZINÁRODNÍM PRÁVU

3.1. Organizace spojených národů

Za počátek budování určitého komplexního systému mezinárodněprávních norem je označována 1. polovina 20. století. Po skončení první světové války se tak dělo na půdě Aliance Společnosti národů, která vzešla z výsledků Pařížské mírové konference, a jejímž zakládajícím členem bylo i Československo. Její cíl zajistit mír a bezpečnost ve světě se však nepodařilo naplnit a činnost Společnosti národů se po druhé světové válce transformovala do Organizace spojených národů (dále jen „OSN“).

OSN je od svého založení roku 1945 hlavním aktérem v systému ochrany lidských práv. V současné době jsou jejími členy téměř všechny státy světa a díky své organizační struktuře představuje tu více, tu méně efektivní platformu pro řešení mezinárodních krizí a problémů. Bezesporu je však považována za nejdůležitější mezinárodní organizaci, jejíž činnost dává vznik mnoha významným právním dokumentům.⁵³

Jednotlivým dokumentům a jejich vztahu k zásadě zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích se budu hlouběji věnovat níže.

3.1.1. Charta OSN

Charta OSN představuje dokument, kterým byla dne 26. června 1945 na konferenci v San Francisku OSN založena. Předkládá katalog základních práv a povinností členských států, principy fungování OSN a její organizační strukturu.⁵⁴ Vytváří tak právní základ pro přijímání dalších mezinárodněprávních instrumentů přiznávající práva konkrétnějšího charakteru každému jednotlivci.

Oporou pro přiznání takovýchto práv je především čl. 1, ve kterém je jako cíl OSN stanoveno „*podporování a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka a náboženství.*“

Součástí Charty je i Statut Mezinárodního soudního dvora a Dodatky k jednotlivým článkům Charty přijaté Valným shromážděním OSN.

⁵³ ROMANCOV, Michael. *Mezinárodní organizace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 61. ISBN 978-807-3803-100.

⁵⁴ *Fakta a čísla OSN: základní údaje o Organizaci spojených národů*. Praha: Informační centrum OSN v Praze, 2005, s. 3. ISBN 8086348024.

3.1.2. Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948, a to jako rezoluce doporučující, nikoliv závazné povahy. Tento doporučující charakter však dalekosáhle přesáhla, neboť právní nauka jí, v některých jejích částech, přiznává význam obyčejového práva. Je považována za jeden z nejvýznamnějších lidsko-právních dokumentů, neboť mnoho jiných mezinárodních úmluv, smluv či rezolucí již závazného charakteru na její obsah přímo odkazuje a jejích třicet článků provádí.

Požadavek rovnosti mužů a žen je vysloven již v samotné Preambuli dokumentu. Článek 1 stanoví, že „*všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv.*“ Článek 2 tuto svobodu a rovnost pak poskytuje každému „*bez jakéhokoliv rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

Pro účely zákazu diskriminace a zásady rovnosti jsou pak klíčové články 7 a 23. Ochrana před jakoukoliv diskriminací či podněcováním k diskriminaci je zakotvena v čl. 7. Do čl. 23 je vtěleno právo na práci a právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu za vykonanou práci.

Je zřejmé, že cílem tvůrců tohoto dokumentu nebylo poskytnout hluboký a vše obsahující soubor práv, přiznaných každému člověku, ale spíše vytvoření komplexního a uceleného lidsko-právního katalogu, který by sloužil jako inspirace budoucím generacím. S ohledem na to, že Všeobecná deklarace lidských jako inspirace již déle než šedesát let opravdu slouží, můžeme tvrdit, že tato snaha byla naplněna.

3.1.3. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Původním záměrem Komise pro lidská práva a Valného shromáždění OSN bylo vypracovat dokument jeden, obsahující jak práva občanská a politická, tak práva hospodářská, sociální a kulturní. Z důvodu rozdílné procedury vymahatelnosti těchto práv, a taktéž pod tíhou poválečného politického uspořádání, bylo však nakonec přistoupeno k úpravě ve dvou dokumentech, a to v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech (dále jen „*MPOP*“) a Mezinárodním paktu o hospodářských,

sociálních a kulturních právech (dále jen „MPHŠKP“). Oba dokumenty byly otevřeny k podpisu ve stejný den, a to 16. prosince 1966.

MPOP hned ve svých úvodních ustanoveních přiznává stejná občanská a politická práva mužům i ženám. Tato práva je možné omezit jen za mimořádné situace za podmínek stanovených v čl. 4, avšak nesmí být v rozporu s mezinárodněprávními předpisy a nesmí zakládat diskriminační jednání z důvodu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství nebo sociálního původu.

Opční protokol k tomuto Paktu založil pravomoc Výboru pro lidská práva přijímat zprávy o aplikaci těchto práv v praxi. Výbor tyto zprávy posuzuje a reaguje na ně vlastními „obecnými připomínkami“.⁵⁵

MPHŠKP stejně jako MPOP zajišťuje ve svých úvodních ustanoveních stejná práva mužům i ženám a zakazuje jejich diskriminační výkon „z důvodu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“⁵⁶ Svým obsahem a právy, které zajišťuje, se blíží tématu této práce daleko více než MPOP. Článkem 6 signatářské státy přiznávají každému právo na práci. Článek 7 pak toto právo rozšiřuje o právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, přičemž se zaručuje určitá minimální odměna všem pracovníkům, a ženám pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži. Článek 7 dále zakotvuje stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení, přičemž jako kritéria stanovuje pouze délku zaměstnání a schopnosti člověka.

Jak již bylo uvedeno výše, oba dokumenty se od sebe liší nejen svým obsahem, ale taktéž i odlišnou procedurou vymahatelnosti a kontroly dodržování stanovených práv. MPHŠKP staví na systému pouhého vypracování zpráv ze strany signatářských států, které jsou předkládány k posouzení Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva. Opčním protokolem k MPHŠKP z roku 2009 je dána možnost jednotlivcům či skupinám jednotlivců k podání sdělení o tom, že se stali obětí porušení práva zaručeného MPHŠKP.⁵⁷

⁵⁵ ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3. dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 7-9. Beckova skripta. ISBN 9788074003189.

⁵⁶ Čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

⁵⁷ ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3. dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 13-17. Beckova skripta. ISBN 9788074003189.

3.1.4. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Dalším dokumentem významným z hlediska zákazu diskriminace je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen „CEDAW“). V Preambuli CEDAW konstatuje existenci Charty OSN, Všeobecné deklarace lidských práv, Mezinárodních paktů a dalších úmluv přijatých za účelem prosazení rovnoprávnosti mužů a žen. Avšak jen tyto dokumenty se nejevily jako dostatečné a v roce 1979 byla přijata CEDAW, a to jako reakce na přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami ve společnosti. O dvacet let později byl její obsah doplněn Opčním protokolem přijatým Valným Shromážděním OSN.

CEDAW je rozdělena do Preambule a šesti částí a obsahuje celkem třicet článků. Na rozdíl od výše zmíněných dokumentů již ve svém čl. 1 předkládá definici toho, co je pro účely CEDAW pod pojmem diskriminace míněno.

Za diskriminaci je označováno „*jakékoliv činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví*“. Ostatní články první části se vztahují především k závazkům smluvních států přijmout taková legislativní opatření, která by byla zárukou naplnění zásady zákazu diskriminace a která by napomohla vytvořit rovné hospodářské, sociální, kulturní a politické prostředí pro společné fungování mužů a žen ve společnosti.

Částí druhou se zaručují práva žen ve veřejném životě v rámci politické participace a právo na zachování státní příslušnosti, např. v případě uzavření manželství s cizincem.

Z hlediska obsahu této práce je významná především část třetí, která se věnuje zaručení rovnosti v oblasti vzdělávání, zaměstnání a přístupu ke zdravotní péči. Přičemž roli vzdělání, při zajišťování rovnosti mezi muži a ženami, vidím jako klíčovou, neboť není-li ženám umožněn stejný přístup ke vzdělání jako mužům, rozumějme, nejsou-li ženy postaveny na stejnou startovací čáru jako muži, není možné o rovnosti mezi muži a ženami hovořit ani v ostatních oblastech jako je zaměstnání či účast na veřejném a politickém životě.

Rovnost mužů a žen před zákonem, rovné právní postavení, rovnost v manželství a v rodinných vztazích, jsou upraveny částí čtvrtou.

Část pátá předpokládá ustavení Výboru pro odstranění diskriminace žen, jeho organizační uspořádání a volbu členů. Jeho činnost a příslušnost je pak detailněji upravena Opčním protokolem.

Obsahem části šesté jsou pak závěrečná ustanovení a možnost řešit případné spory vyplývající z CEDAW před arbitrážním soudem.

CEDAW je podle mého názoru asi nejkompexnějším mezinárodním dokumentem přijatým v rámci poskytování záruk rovnosti ženám. Obsahuje velmi široký výčet práv, který uceleně postihuje každodenní aspekty života žen. Na jedné straně ženám práva garantuje, na straně druhé vyžaduje od smluvních stran i aktivní přístup při přijímání opatření, která jsou nezbytná k dosažení cílů CEDAW.

Právní úpravu CEDAW doplňuje Opční protokol, na základě kterého je Výbor pro odstranění diskriminace žen oprávněn přijímat a posuzovat oznámení osob či skupin osob, které se staly obětí porušení práv zaručených CEDAW.

3.2. Mezinárodní organizace práce

Opomenuty by ale neměly být ani organizace k OSN přidružené. Zejména pak Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), jež byla založena roku 1919 se sídlem v Ženevě v rámci Společnosti národů.⁵⁸ V roce 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN, „jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.“⁵⁹ K naplňování výše uvedeného přispívá i fakt, že MOP je organizace s rozpočtem až jednoho biliónu dolarů a v roce 1969 byla oceněna Nobelovou cenou míru. Je organizovaná na tripartitní struktuře, ve které mají zástupci zaměstnanců (celkem 14 zástupců) a zástupci zaměstnavatelů (celkem 14 zástupců) stejný hlas jako zástupci států (celkem 28 zástupců).⁶⁰

V dnešní době má 183 členů, kteří se podílejí na přijímání dokumentů - úmluv a doporučení. Dvěma nejvýznamnějším z pohledu obsahu této práce se budu věnovat konkrétněji níže.

⁵⁸ Sídlo bylo původně zřízeno v Londýně a až v roce 1920 přemístěno do Ženevy.

⁵⁹ *Fakta a čísla OSN: základní údaje o Organizaci spojených národů*. Praha: Informační centrum OSN v Praze, 2005, s. 45. ISBN 8086348024.

⁶⁰ Tamtéž, s. 45.

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

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (dále jen „*Úmluva MOP č. 100*“) byla přijata na zasedání generální konference MOP v roce 1951, roku 1958 vstoupila v platnost i pro Československo. Jedná se o dokument, jehož hlavním cílem je stanovení závazku smluvních států k zajištění rovné odměny mužů a žen za práci stejné hodnoty.

Článek 1 definuje odměnu jako „*řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání; pojem stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.*“

Článek 2 stanoví, že zásada stejného odměňování může být ze strany smluvních států prováděna „*vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky, kombinací těchto různých prostředků.*“

Následující články mají spíše organizační charakter, týkají se vstupu Úmluvy v platnost, nabytí účinnosti, možnosti výpovědi Úmluvy nebo předkládání prohlášení, zasílaná generálnímu řediteli Mezinárodnímu úřadu dle čl. 35 Ústavy MOP.

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

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (dále jen „*Úmluva č. 111*“) byla přijata na zasedání generální konference MOP v roce 1958, pro Československo vstoupila v platnost v roce 1965.

Článek 1, bod 1 na úvod předkládá to, co pojem diskriminace zahrnuje. Zahrnuje „*jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.*“ Za diskriminační jednání však není považováno jakékoliv jednání, mající výše uvedený charakter. Výjimku z něj tvoří „*rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání.*“⁶¹

⁶¹ Článek 1, bod 2 Úmluvy MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

Podle čl. 2 se smluvní státy zavazují „vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání (...) tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.“

Články 3 až 14 obsahují ustanovení týkající se její platnosti a účinnosti a její ratifikace.

3.3. Rada Evropy

Je považována za vůbec nejstarší formu evropské mezinárodní organizace, mající svůj původ výhradně na evropském kontinentu.⁶² Založena byla na základě jednání států západní Evropy v Haagu v roce 1948, jehož účelem bylo vytvoření určité mezinárodní platformy, která by působila v oblasti podpory demokracie, ochrany lidských a sociálních práv a svobod. Tato platforma byla jako Rada Evropy založena 5. května 1949 v Londýně, se sídlem ve Štrasburku.

Její činnost je organizována prostřednictvím Parlamentního shromáždění, Výboru ministrů, Komisařem pro lidská práva a nedílnou součástí struktury této organizace je i Evropský soud pro lidská práva. Česká republika je při Radě Evropy zastoupena Stálou misí ČR při Radě Evropy ve Štrasburku.

Za dva nejvýznamnější dokumenty této organizace jsou bezesporu považovány Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta. Jejich obsahu se budu věnovat v následujících oddílech.

3.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“) byla přijata v roce 1950, tedy o dva roky později než Všeobecná deklarace lidských práv, ze které EÚLP čerpá inspiraci. V ČR vstoupila v platnost v roce 1992 a představuje samostatný evropský standard ochrany lidských práv, který je doplňován speciálními smlouvami, přijímanými členskými státy a judikaturou Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“).⁶³

⁶² Dnes mají statut pozorovatelských zemí např. USA, Kanada nebo Japonsko, tedy státy řadící se nikoliv do evropského kontinentu, ale do systému „západních demokracií“.

⁶³ ŠTURMA, Pavel. Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv. 3. dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 32. Beckova skripta. ISBN 9788074003189.

Zásada zákazu diskriminace je vyjádřena v čl. 14, dle kterého musí být každému umožněn výkon práv a svobod upravených EÚLP bez ohledu na jeho „*pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení*“.⁶⁴ Dovolávat se tohoto článku však nelze samostatně, ale pouze ve spojení s odkazem na porušení konkrétního článku EÚLP, tedy pro porušení práva, které EÚLP předpokládá a každému zaručuje.⁶⁵

Úprava zásady zákazu diskriminace je podpořena přijetím Protokolu č. 12, který nejenže svým obsahem EÚLP doplňuje, ale zásadu zákazu diskriminace pojímá již jako samostatné právo každého jednotlivce domáhat se ochrany u ESLP.⁶⁶ Protokol č. 12 nebyl ČR dosud ratifikován.

System ochrany lidských práv na evropské úrovni by však nebyl kompletní, nebýt mechanismu kontroly dodržování práv. Tento mechanismus vytváří ESLP, u něhož si na porušení svých zaručených práv mohou stěžovat jak jednotlivci, tak skupiny jednotlivců či nevládní organizace. Jedinými podmínkami přípustnosti takové stížnosti je vyčerpání všech opravných prostředků na státní úrovni a dodržení lhůty šesti měsíců od konečného státního rozhodnutí.⁶⁷

3.3.2. Evropská sociální charta, Dodatkové protokoly, Revidovaná sociální charta

Evropská sociální charta (dále jen „*ESCH*“) představuje dokument podobající se svým obsahem MPHSKP. Byla přijata 18. října 1961 v Turíně, Českou a Slovenskou federativní republikou byla podepsána v roce 1992, ČR byla uznána za právního nástupce.

ESCH se skládá se ze tří částí. První část předkládá soubor devatenácti zásad, které se státy, za účelem dosažení cílů ESCH, zavazují dodržovat.

Práva, zaručená, ESCH jsou obsahem části druhé. Tato část zaručuje mj. právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu,

⁶⁴ Jedná se o demonstrativní výčet, jenž je doplňován judikaturou Evropského soudu pro lidská práva. V ní se např. objevuje příslušnost k profesní skupině nebo vojenská hodnost.

⁶⁵ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 160. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

⁶⁶ ŠTURMA, Pavel. Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv. 3. dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 34. Beckova skripta. ISBN 9788074003189.

⁶⁷ K judikatuře ESLP více viz kapitola šestá této práce.

právo zaměstnaných žen na ochranu nebo právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu.

Ratifikační mechanismus je zde poněkud odlišný od ostatních mezinárodních dokumentů, a je obsažen v části třetí. Dle čl. 20 je státům umožněno neratifikovat ESCH jako celek, ale ratifikovat pouze určitý počet článků či ustanovení dle vlastní volby.

V části čtvrté je upraven kontrolní mechanismus dodržování práv zaručených ESCH. Jedná se o systém zpráv, které smluvní státy ve dvouletých intervalech předkládají Generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, který je následně předkládá Výboru expertů.

Část pátá obsahuje derogační, omezující, ratifikační, závěrečná ustanovení a podmínky vypovězení ESCH.

Součástí systému ochrany sociálních práv v evropském kontextu je i Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě. Ten ochranu poskytovanou ESCH prohloubil o čl. 1, tedy o *„právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.“* Státy se dle čl. 1 odst. 1 zavazují toto právo uznat, a to pokud jde o *„přístup k zaměstnání, ochranu proti propouštění a znovu zařazení do zaměstnání; odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace; podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování; rozvoj kariéry včetně povýšení.“*

V roce 2012 byl ČR ratifikován Dodatkový protokol k ESCH zakládající systém kolektivních stížností. Na základě tohoto Protokolu mají mezinárodní organizace zaměstnavatelů a odborů, mezinárodní nevládní organizace a reprezentativní národní organizace zaměstnavatelů možnost obrátit se prostřednictvím generálního tajemníka Rady Evropy na Výbor nezávislých expertů, k jejímu prošetření. Je-li Výborem nezávislých expertů shledáno, že nebylo postupováno v souladu s ESCH, přijme Výbor ministrů doporučení k nápravě adresované dotčené smluvní straně.

Z hlediska mezinárodní práva nesmí být opomenuta Revidovaná Evropská sociální charta. Jedná se o dokument snažící se udržet původní znění ESCH z roku 1961 v podobě aktuální a odpovídající společenským změnám.

Z jejího obsahu si zaslouží pozornost především čl. 20, který upravuje *„právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez*

diskriminace na základě pohlaví.“ Dále čl. 26, jehož prostřednictvím se smluvní státy zavazují předcházet sexuálnímu obtěžování na pracovišti nebo v souvislosti s prací a čl. 27, upravující problematiku mateřství ve vztahu k zaměstnání. Česká republika tuto Revidovanou sociální chartu sice v roce 2000 podepsala, ratifikační proces však dosud nebyl dokončen.⁶⁸

3.4. Shrnutí

Ve výše uvedené kapitole jsem se pokusila shrnout mezinárodněprávní dokumenty, mající svým obsahem největší vliv na rovnoprávnost mužů a žen. Nejedná se samozřejmě o kompletní výčet, ale o předložení těch nejdůležitějších dokumentů, které svou existencí ovlivnily a nadále ovlivňují chápání pojetí zásady zákazu diskriminace a zásady rovnosti ve společnosti a nutí tak smluvní státy k jejich dodržování.

Na první pohled se může zdát, že pro člověka, který se stal obětí diskriminace, nemají tyto dokumenty značný význam. Osoba, která je obětí diskriminace, se bude totiž vždy primárně zajímat o svá práva na národní, popř. evropské úrovni. Je třeba si však uvědomit, že nebyl konsensu ohledně diskriminační problematiky na mezinárodní úrovni, antidiskriminační ustanovení by se do právních řádů jednotlivých států dostávala jen stěží.

Z oblasti mezinárodního práva bych se v následující kapitole ráda přesunula do další oblasti, ve které dochází rovněž k přijímání nadnárodních pravidel, a to do oblasti práva evropského.

⁶⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 60-61. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074003431.

4. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V EVROPSKÉM PRÁVU

Vznik evropského práva jako souboru právních norem datujeme do 50. let 20. století. Tehdy se po skončení druhé světové války zdálo pro udržení míru nezbytné vytvoření takového systému spolupráce, na základě kterého by se jednotlivé evropské státy natolik ekonomicky propojily, že by rozpoutání války mezi nimi znamenalo pro jejich ekonomiky výrazné ztráty. K tomuto propojení mělo dojít prostřednictvím tří Společenství ustavených na základě tří smluv. Prvním v pořadí bylo v roce 1951 Evropské společenství uhlí a oceli (dále jen „*ESUO*“), v roce 1958 následovalo Evropské hospodářské sdružení (dále jen „*EHS*“)⁶⁹ a Evropské společenství pro atomovou energii (dále jen „*EURATOM*“). V roce 1967 byla tato tři společenství na základě účinnosti Smlouvy o zřízení společné Rady a společné Komise Evropských společenství (dále jen „*SES*“) sloučena do Evropských společenství (dále jen „*ES*“).⁷⁰

Je patrné, že evropská integrace se původně vyvíjela jako integrace ekonomická, mající za cíl utužení ekonomických vazeb mezi státy. Brzy se však ukázalo, že pouhá ekonomická integrace není dostačující, neboť s ekonomickými vazbami jsou spojeny důsledky ekonomický kontext přesahující. Bylo proto nezbytné navázat spolupráci i v dalších oblastech, nejen ekonomických a jednotlivé zakládající smlouvy postupně revidovat.

Pokud jde o unijní antidiskriminační právo, to původně směřovalo k zajištění rovnosti v pracovněprávních vztazích, ale v posledních dekadách se jeho úprava značně rozrostla a pokrývá široký okruh oblastí, kde k diskriminaci může docházet.⁷¹

Obsahu jednotlivých smluv primárního práva a právním předpisům práva sekundárního z pohledu zásady zákazu diskriminace se budu věnovat v blíže v této kapitole.

4.1. Primární právo

Stejně jako na národní úrovni, i v evropském právu můžeme prameny práva klasifikovat z hlediska jejich právní síly. Primární právo je dle svého obsahu

⁶⁹ Bylo založeno na období padesáti let a v roce 2002 zaniklo.

⁷⁰ LACINA, Lubor a Jan OSTŘÍŽEK. *Učebnice evropské integrace*. 3., přepracované a rozšířené vydání. Brno: Barrister, 2011, s. 28-48. ISBN 978-80-87474-31-0.

⁷¹ CRAIG, P a G DE BÚRCA. *EU law: text, cases, and materials*. 5th ed. New York: Oxford University Press, c2011, s. 854. ISBN 9780199576999.

nejvýznamnější kategorií, tedy s nejvyšším stupněm právní síly a představuje pomyslný ekvivalent k národním právním ústavním. Do primárního práva jsou řazeny všechny zakládající smlouvy, jejich protokoly, dodatky a změny a smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států.⁷²

4.1.1. Jednotný evropský akt

Jednotný evropský akt byl přijat v Lucemburku v roce 1986 za účelem „*dokončení jednotného vnitřního trhu bez hranic uvnitř Evropských společenství, který umožní vedle volného pohybu zboží i volný pohyb osob, služeb a kapitálu.*“⁷³ Jeho přijetí bylo reakcí na již velmi rozvinutou ekonomickou integraci, v jejímž důsledku bylo potřeba se integrovat i v oblasti sociální. V souvislosti s přistoupením dalších států do ES se jako nezbytná ukázala i spolupráce, mající za cíl odstranit významné rozdíly v ekonomické a životní úrovni, které panovaly mezi stávajícími a novými členskými zeměmi. Odstranění těchto nerovností měl napomoci čl. 158 SES stanovující hospodářskou a sociální soudržnost.⁷⁴

4.1.2. Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii)

Smlouva o Evropské unii (dále jen „SEU“) byla přijata v roce 1992 v Maastrichtu, a díky jejímu přijetí měla být ekonomická integrace (tzv. první pilíř) doplněna i o integraci v oblasti mezinárodní a bezpečnostní politiky (tzv. druhý pilíř) a integraci v oblasti justice a policie v trestních věcech (tzv. třetí pilíř). Jedná se o rozsáhlý dokument, jehož cílem byla i podpora ekonomického a sociálního pokroku a taktéž posilování ekonomické a sociální soudržnosti. Nedílnou součástí Maastrichtské smlouvy byl i Protokol o sociální politice odkazující na Dohodu o sociální politice, která měla umožnit integraci států do tzv. sociální unie, umožňující věnovat se hlouběji určitým problematickým oblastem, kam její čl. 2 řadil i „*rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.*“⁷⁵ Dle čl. 6 měl každý členský stát povinnost zajistit, aby mužům a ženám byla poskytnuta stejná odměna za stejnou vykonanou práci. Zároveň bylo ale členskými státy umožněno, aby si zachovávaly

⁷² TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, s. 241-242. Právní učebnice (C.H. Beck). ISBN 9788074003332.

⁷³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 94-95. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁴ Tamtéž, s. 94-95.

⁷⁵ Tamtéž, s. 96-98.

nebo přijímaly opatření, která poskytují ženám určitá zvýhodnění v jejich profesním životě.

4.1.3. Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva byla podepsána v roce 1997 v Amsterdamu jako třetí ES novelizující dokument. Je důkazem toho, že sociální problémy jako byly nezaměstnanost, vyloučení z trhu práce, a s tím související chudoba, byly jsou pro ES relevantním problémem, který bylo potřeba řešit. Zatímco Maastrichtská smlouva neobsahovala výslovná ustanovení, týkající se zásady zákazu diskriminace, Amsterodamská smlouva problematiku rovnoprávnosti mužů a žen výslovně zmiňovala v čl. 2, 3, 13, 118 a 119, které podporu rovného zacházení s muži a ženami a zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci zařazovaly mezi hlavní cíle ES.⁷⁶

4.1.4. Niceská smlouva

Niceská smlouva byla přijata v roce 2001 v Nice a jejím hlavním cílem bylo dovést proces rozšíření Evropské unie o nové členské státy a zajistit tak fungování nového politického rozložení sil mezi členskými státy. Za právní základ zásady zákazu diskriminace můžeme považovat čl. 141 SES. Z pracovníprávní a sociální oblasti má význam zmínit také dokumenty přijaté v souvislosti s Niceskou smlouvou, a to Chartu základních práv a svobod EU a Evropskou sociální agendu.

Charta základních práv a svobod, někdy také nazývaná Listina základních práv EU, čerpá inspiraci především z EÚLP z roku 1950 a ESCH z roku 1961. Svým obsahem zaštiťuje jak práva politického, tak práva sociálního charakteru. Obsahuje sedm kapitol, kdy z hlediska tématu této práce je relevantní především kapitola třetí, nazvaná "Rovnost".

Ochrana před diskriminací je zaručena čl. 21, který říká, že je zakázána „*jakákoliv diskriminace, zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického či sociálního původu, geneticky daných vlastností, jazyka, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, postižení, věku či sexuální orientace.*“ Rovnost mezi muži a ženami je zaručena čl. 23, a to „*ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ni.*“

⁷⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 98-100. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

Zároveň je ale státům umožněno, aby zachovávaly či přijímaly opatření, která povedou k zajištění prospěchu menšinově zastoupenému pohlaví. Určitý prvek ochrany můžeme shledat i v kapitole čtvrté v čl. 33, který stanoví právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodu mateřství, každému člověku, který se snaží smířit rodinný a profesionální život. Charta základních práv a svobod nebyla původně přijata jako závazný dokument, závaznosti nabyla až účinností Lisabonské smlouvy.⁷⁷

Evropská sociální agenda z roku 2000 je druhým dokumentem přijatým v Nice v souvislosti s Niceskou smlouvou, stanovující hlavní priority sociální politiky pro následujících pět let. Vycházela z názoru, „že společnost s větší sociální soudržností a s menší mírou vylučování ze společnosti je zároveň i ekonomicky úspěšnější.“⁷⁸ V roce 2008 na ní navázala Obnovená sociální agenda, jejíž obsah se soustředí mimo jiné na boj proti chudobě, sociálnímu vyloučení a na boj proti diskriminaci a podporu rovnosti mužů a žen.⁷⁹

4.1.5. Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva byla přijata na zasedání Evropské rady v Lisabonu v prosinci roku 2007 a představovala kompromisní řešení po odmítnutí Smlouvy o Ústavě pro Evropu. V platnost vstoupila až po její ratifikaci všemi členskými státy, a to v roce 2009.⁸⁰ Přijetí Lisabonské smlouvy znamenalo změnu SEU a SES byla nově nazvána jako Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), zároveň došlo k jejich přečíslování a EU získala právní subjektivitu a nahradila tak ES.

4.1.6. Geneze čl. 157 SFEU

Za klíčový článek z pohledu zásady zákazu diskriminace je považován čl. 157 SFEU, který v odst. 1 stanoví, že „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“ V odst. 2 je pak definován pojem odměny, kterou se rozumí „obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo

⁷⁷Listina základních práv. In: *europa.eu*. 2000. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133501_cs.htm

⁷⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 104. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁹ Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. In: *ec.europa.eu* [online]. European Commission, [2013] [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs>

⁸⁰ Posledním z nich byla Česká republika.

v naturálních vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.“ Rovnosti odměňování mužů a žen je učiněno zadost, vypočítává-li se odměna za stejnou práci při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě. V odst. 3 je stanoveno, že opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení přijímá Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem.⁸¹

Původ tohoto článku můžeme vysledovat již v Dohodě o sociální politice, na kterou na základě Maastrichtské smlouvy odkazoval Protokol o sociální politice. Velká Británie totiž odmítala přistoupit k dohodě o rozšíření pravomocí Evropských společenství v oblasti sociální politiky, proto ustanovení o rovnosti mužů a žen v oblasti pracovního trhu nebyla vtělena do Smlouvy, nýbrž do Dohody o sociální politice.

Zásada zákazu diskriminace byla vůbec poprvé vtělena přímo do SES článkem 119 ve znění Amsterodamské smlouvy, a dále přejata čl. 141 SES ve znění Niceské smlouvy a nyní ji v konečné verzi nalezneme v čl. 157 SFEU.

V čl. 119 SES se v odst. 2 původně hovořilo o „ostatních dávkách“, zatímco čl. 141 SES pracoval s pojmem „ostatní odměny“ a i čl. 157 SFEU tento pojem přejímá. Čl. 119 SES pracuje s pojmem „pracovník“, zatímco čl. 141 SES, shodně s čl. 157 SFEU, pracoval s pojmem „zaměstnanec“. Rozdíl ve znění jednotlivých článků můžeme spatřit rovněž v pojetí toho, co rovnost v odměňování mužů a žen znamená. Zatímco podle čl. 119 SES jde o rovnost v odměňování, pokud je „*odměna za práci při hodinové mzdě stejná při stejném druhu práce*“, tak čl. 141 SES i 157 SFEU hovoří o časové odměně za stejnou práci na stejném pracovním místě.

Osobně se domnívám, že pojem dávka představuje interpretačně užší pojem než pojem odměna a lze ho tedy spíše podřadit pod pojem odměny. V případě pojmu pracovník a zaměstnanec je tomu dle mého stejně, neboť ne každý pracovník je zaměstnancem a antidiskriminační legislativa se snaží cílit svou ochranu především a pouze na zaměstnance. Nové znění čl. 157 tedy považuji za interpretačně vhodnější.

4.1.7. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců byla přijata Evropskou radou v roce 1989, a to opět bez participace Velké Británie, která

⁸¹ Čl. 157 SFEU.

nesouhlasila s převedením pravomocí v oblasti sociální politiky na ES a ratifikovala ji tedy až později. Právo a spravedlivou odměnu za práci a právo na stejné zacházení mužů a žen je v ní samozřejmě obsaženo, má ale význam spíše jen jakéhosi prohlášení a jednotlivá práva v ní uvedená jsou prováděna až na základě činnosti orgánů a institucí EU.

4.2. Sekundární právo – antidiskriminační směrnice

Sekundární právo EU představuje soubor právních norem nižší právní síly než kterou má právo primární a v kontextu práva národního je účinné buď přímo nebo prostřednictvím transpozice či implementace. Nejčastějšími akty práva sekundárního jsou nařízení a směrnice.

S bezprostřední účinností se setkáme především u nařízení, která si nevyžadují vnitřní transpozici či implementaci ze strany členských států. Nařízení se však v oblasti rovného zacházení mužů a žen prakticky nevyskytují.

Naopak směrnice jsou častým právním předpisem přijímaným v oblasti zajišťování rovnosti mužů a žen, neboť pouze stanoví cíle právní úpravy, ale způsob a prostředky dosažení a provedení těchto cílů jsou již ponechány na úvaze členských států. Prováděny do vnitrostátního práva jsou formou transpozice či implementace, a takovéto provedení, ať již správné či nesprávné, má vliv na účinek právní úpravy. Z pohledu osob, které se takového účinku dovolávají, je důležité rozlišovat účinek přímý⁸² a nepřímý⁸³.

Dlouho se vycházelo z teorie, že směrnice přímý účinek nemají, neboť jejich obsah je závazný jen pro členské státy co do účelu, kterého mají státy dosáhnout. Evropská judikatura jim však přímý účinek přiznala, a to v případě, že směrnice není členským státem provedena řádně, nebo včas, nebo není provedena vůbec. V takovém případě se mohou jednotlivci vůči státu přímo dovolávat ustanovení směrnice přímo.

Nepřímý účinek pak představuje povinnost státu vykládat a aplikovat národní právo v souladu s požadavky evropského práva, tedy i v souladu s neprovedenou směrnicí.⁸⁴

⁸² Nepřímý účinek směrnice. In: *www.sagit.cz* [online]. Ostrava Hrabůvka: Sagit, © 1996-2013, 2004-05-01 [cit. 2013-11-11]. Dostupné z:

http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_161.htm

⁸³ Tamtéž.

⁸⁴ Rozsudek SDEU ze dne 4. prosince 1974, ve věci Van Duyn v. Home Office, 41/74.

V následujících oddílech se budu věnovat jednotlivým směrnícím, které jsou z pohledu zásady zákazu diskriminace nezbytné pro ucelení pohledu na evropskou antidiskriminační legislativu.

4.2.1. Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Zásada stejné odměny za práci pro muže a ženy byla sice v době přijímání Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (dále jen „Směrnice 75/117“) již vyjádřena v Úmluvě MOP č. 100, kterou státy ES ratifikovaly, avšak v evropské legislativě obdobný dokument chyběl. Tato mezera byla doplněna dne 10. února 1975 Směrnicí 75/117, která představovala legislativní reakci na čl. 119 zakotvený ve Smlouvě o ES. Jednalo se o konkretizaci a provedení obsahu tohoto článku, i když s menším rozdílem v jeho obsahu. Zatímco čl. 119 SES hovořil o „stejně mzdě za stejnou práci“, zavedla Směrnice 75/117 v čl. 1 nejen koncept stejné odměny za stejnou práci, ale i koncept stejné odměny za práci stejné hodnoty.

V praxi to tedy znamenalo, že vykonává-li žena práci stejnou, anebo práci stejné hodnoty jako vykonává muž, náležela i jí odměna stejná, jaká náležela muži, nebyl-li zde důvod pro odměnu rozdílnou, přičemž tento důvod nesměl být diskriminační.

Směrnice 75/117 dále požadovala, aby členské státy umožnily zaměstnancům domáhat se ochrany práv soudní cestou⁸⁵ a aby byla odstraněna ustanovení, která odporují zásadě stejné odměny, vyplývající z právních předpisů.⁸⁶

V dalších ustanoveních byl vysloven požadavek, aby zaměstnancům, kteří si stěžovali na nerovné zacházení, byla poskytnuta ochrana před propuštěním ze zaměstnání. Rovněž, aby o opatřeních k provedení obsahu Směrnice 75/117, které zaměstnavatelé přijmou, byli zaměstnanci náležitě informováni.

Na to, zda tato Směrnice 75/117 splnila svůj účel, lze nahlížet ze dvou pohledů. Na jedné straně je takováto úprava nezbytná k tomu, aby vůbec v právním řádu

⁸⁵ Čl. 2 Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

⁸⁶ Tamtéž, čl. 3.

členských států existovala právní opora pro poskytování ochrany v oblasti rovnoprávnosti mužů a žen. Naplnění obsahu Směrnice 75/117 v praktickém životě je však věc druhá. Role rodičky staví ženu do nevýhodnějšího postavení, než jaké má muž a nutí ji v zájmu péče o rodinu přijímat i zaměstnání na kratší pracovní úvazek, která jsou častým příkladem projevů platových nerovností.

Směrnice 75/117 nepochybně představovala první z významných kroků, které byly ES a následně EU přijímány za účelem zajištění a naplnění principu rovnosti mužů a žen na pracovním trhu. K jejímu zrušení došlo dne 15. srpna 2008 a její obsah byl vtělen do novelizovaného znění 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 (dále jen „*Směrnice 2006/54*“).

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

Dalším dokumentem, který zavedl zásadu rovného zacházení do oblasti pracovního trhu, byla Směrnice č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (dále jen „*Směrnice 76/207*“). Účelem této směrnice bylo, aby k diskriminaci z důvodu pohlaví nedocházelo v oblasti přístupu k zaměstnání, postupu v zaměstnání, odborného vzdělávání a pracovních podmínkách. Ustanovení čl. 2 stanovilo vyloučení jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví, ať již přímo nebo nepřímo. Definici přímé a nepřímé diskriminace jsme však ve Směrnici 76/207 ve znění z roku 1976 prozatím nalézt nemohli.

Dle systematiky obsahu byla zásada rovného zacházení vtělena do čl. 3, 4 a 5 Směrnice 76/207. Zajištěním zásady rovného zacházení se přitom rozumělo „*vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí*“.⁸⁷ Směrnice 76/207 dále zajišťovala uplatnění zásady rovného zacházení v oblasti přístupu k odbornému

⁸⁷ Čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

poradenství pro volbu povolání, odbornému vzdělávání a rekvalifikaci⁸⁸ a také pokud šlo o pracovní podmínky a podmínky propouštění⁸⁹.

Stejně jako Směrnice 75/117 nabádala i Směrnice 76/207 členské státy k zajištění opatření, která by umožnila zaměstnancům stěžovat si soudní cestou na případná porušení práv zaručených jim Směrnicí 76/207⁹⁰ a nabádala také členské státy k zajištění ochrany před propuštěním v případě podání takové stížnosti zaměstnance na zaměstnavatele.⁹¹

Směrnice 76/207 byla novelizována Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, díky které byla již předložena definice přímé a nepřímé diskriminace a taktéž označeno „obtěžování“ a „sexuální obtěžování“ nebo jakékoliv navádění k takovému jednání za diskriminaci z důvodu pohlaví, přičemž souhlas poškozeného nebo podrobení se poškozeného takovému jednání, diskriminaci neospravedlňovalo. Novelizace taktéž zaručovala ochranu těhotných žen a žen na mateřské dovolené, která ve Směrnicí 76/207 nebyla výslovně zmíněna. Novelizace dále spojila čl. 3, 4 a 5 do jediného čl. 3, do kterého vložila rozlišení diskriminace na přímou a nepřímou a konkretizovala jednotlivé oblasti, v rámci kterých měla být zásada rovnosti mužů a žen dodržována. Úplně nové ustanovení pak představoval čl. 8a, který byl právním základem pro vytvoření sdružení či organizací fungujících na podporu zásady rovnosti ve společnosti.

Stejně jako Směrnice 75/117, byla i Směrnice 76/207 ke dni 15. srpna 2008 zrušena a její obsah vtělen do novelizovaného znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES.

⁸⁸ Čl. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

⁸⁹ Tamtéž, čl. 5 odst. 1.

⁹⁰ Čl. 6 Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

⁹¹ Tamtéž, čl. 7.

4.2.3. Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále jen „*Směrnice 92/85*“) cílí svými ustanoveními na ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň. Ochrana je jim touto směrnicí zaručována především v oblastech výskytu rizikových činitelů a v rámci průmyslových postupů, které by vzhledem ke svému množství a povaze mohly být pro uvedené zaměstnankyně rizikové.⁹² Další ochrana spočívá v povinnosti členských států připravit odpovídající právní úpravu tak, aby zaměstnankyně nebyly povinny vykonávat noční práci v době těhotenství nebo v době po porodu.⁹³ Mateřskou dovolenou ženám Směrnice 92/85 zaručuje na období nejméně čtrnácti týdnů a umožňuje jim rozložit ji na dobu před či po porodu.⁹⁴ Ze Směrnice 92/85 pro zaměstnankyně rovněž vyplývá zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem, a to od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené. Zákaz výpovědi však není absolutní, omezuje se jen na důvody těhotenství či kojení. Možnost dát zaměstnankyni výpověď z důvodu, který nesouvisí s jejím stavem, není tímto zákazem dotčena.⁹⁵

Směrnice 92/85 představuje jeden z dalších kroků v nutnosti chápání potřeby ochrany těhotných a kojících žen. Vrátime-li se na začátek, těhotné ženy byly pro účely pracovněprávních vztahů srovnávány s nemocnými muži. Od takové pojetí bylo naštěstí upuštěno, a tak i tato směrnice představuje výrazný posun vpřed při uplatňování zásady rovnosti v praktickém životě žen.

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

Směrnice o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (dále jen „*Směrnice 97/80*“) vyjadřovala požadavek, aby členské státy zavedly do

⁹² Čl. 3 Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

⁹³ Tamtéž, čl. 7.

⁹⁴ Tamtéž, čl. 8.

⁹⁵ Tamtéž, čl. 9.

svých procesních předpisů nové ustanovení týkající diskriminačních sporů. Čl. 4 Směrnice 97/80 konkrétně stanovil, že „předloží-li osoba poškozená soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti, které nasvědčují tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“. Jinými slovy, žalobce nemusí prokazovat existenci diskriminace (musí pouze unést povinnost tvrzení), ale je to právě žalovaný, který musí prokázat neexistenci takové diskriminace.

Z mého pohledu je toto ustanovení klíčové. V rámci soudního řízení je tímto ustanovením žalovanému ulehčeno jeho postavení, neboť důkazní břemeno leží na žalovaném, z žaloby žalobce však musí být patrné, že k diskriminaci došlo.

Zároveň toto ustanovení podporuje osoby poškozené, aby se proti případnému diskriminačnímu jednání bránily a získaly odvahu proti takovému jednání vystoupit. Úvahy o tom, zda tohoto ustanovení nebude zaměstnanci zneužíváno k poškození jejich zaměstnavatelů, nepovažuji za opodstatněné, neboť se domnívám, že odvaha veřejně vystoupit jako oběť diskriminace z důvodu pohlaví stále není, alespoň v ČR, tak pevně zakořeněna jako je tomu např. v případě rasové diskriminace.

I směrnice 97/80 byla zrušena a její obsah převzala Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES.

4.2.5. 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 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 je dokumentem, který jednak deroguje Směrnici 75/117, Směrnici 76/207 a Směrnici 97/80, ale zároveň jejich obsah přebírá a vytváří ucelený a přehledný nový právní dokument. Je vyjádřením potřeby ucelit evropskou antidiskriminační legislativu do jednoho dokumentu a zapracovat do něj evropskou judikaturu.

Směrnice 2006/54 se dělí do čtyř hlav. Hlava I předkládá okruh oblastí, v rámci kterých má být zásada rovnosti dodržována⁹⁶ a jednotlivé definice pojmů souvisejících

⁹⁶ Jedná se o přístup k zaměstnání, postup v zaměstnání, odborné vzdělávání, pracovní podmínky včetně odměňování a systém sociálního zabezpečení, tedy oblasti derogované a převzaté Směrnici 2006/54.

s jejím obsahem⁹⁷. Účelem Směrnice 2006/54 je, stejně tak jako u směrnic, jejichž obsah Směrnice 2006/54 převzala, „zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání“.⁹⁸

V Hlavě II jsou jednotlivé oblasti detailněji dopracované, v oblasti rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení je předložena i osobní a věcná působnost jednotlivých ustanovení, což v ostatních oblastech nenalezneme.

Hlava III zakotvuje opravné prostředky, náhradu škody pro poškozeného a problematiku důkazního břemene, která je řešena stejně jako ve Směrnici 97/80, tedy že jej nese žalovaný.

Závěrečná ustanovení nalezneme v Hlavě IV. Čl. 34 pak představuje zrušovací ustanovení pro výčet výše uvedených a zrušených směrnic.

Směrnice představuje významný dokument z pohledu ucelenosti jednotlivých antidiskriminačních směrnic, klíčová ustanovení však podstatným způsobem nemění.

4.2.6. Přípravovaný návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady /nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

Další dokument, o který tuto práci ráda obohatím, je připravovaný návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jen „*Návrh směrnice*“).⁹⁹ Byl schválen a představen dne 14. listopadu 2012 místopředsdkyní Evropské komise Viviane Redingovou, jež vede resort spravedlnosti, lidských práv a občanství Evropské komise (dále jen „EK“).

Jedná se o návrh, který si klade za cíl zavést povinné 40 % kvóty pro podzastoupené pohlaví v dozorčích radách veřejně vlastněných podniků a podniků obchodovaných na burzách. Pro veřejné podniky by zavedení této kvóty mělo platit od roku 2018 pro podniky, jejichž akcie jsou obchodovatelné na burzách od roku 2020.

⁹⁷ Za diskriminaci je zde považována diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování a sexuální obtěžování.

⁹⁸ Čl. 1 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.

⁹⁹ Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady /nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních, ze dne 14.11. 2012, COOM/2012/614- 2012/0299 (COD).

Nutno podotknout, že na jiné podniky, tedy na střední a malé podniky, se Návrh směrnice nevztahuje.

Jako problematické před přijetím Návrhu směrnice se jeví dvě věci. Zaprvé, zda má EU vůbec kompetenci takovýto dokument v legislativním procesu přijmout, tedy zda je v primárním právu právní základ pro přijetí tohoto Návrhu směrnice. Zadruhé, ze společenské diskuze, a to i genderově zainteresovaných organizací, vyplývá nejistota, zda je takové legislativní řešení správné.

Pokud jde o právní základ pro přijetí výše uvedené směrnice, tak za něj EK považuje čl. 157 odst. 3 SFEU. Tedy článek, který dává EU pravomoc přijímat opatření nezbytná k naplnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti práce a zaměstnanosti, a také rovného odměňování mužů a žen. Někteří právníci a právní teoretici se však domnívají, že Návrh směrnice se netýká oblasti pracovněprávních vztahů, nýbrž oblasti „*obsazování pozic ve vedení obchodních společností, což je záležitost odlišná – jde o věc správy a řízení společnosti (corporate governance)*“¹⁰⁰, tedy o obsazování pozic, které nejsou vykonávány v pracovním poměru ke společnosti, a proto za právní základ nemůže být čl. 157 odst. 3 SFEU považován.¹⁰¹ Jako problematické se jeví i uplatnění principu subsidiarity a proporcionality, neboť „*posuzovaná problematika nemá nadnárodní povahu a centrální řešení Unie by zde nemohlo přinést žádné výhody*“¹⁰² a zároveň přijetí Návrhu směrnice „*by způsobilo mnohem závažnější problém z hlediska diskriminace, než by mohlo samo vyřešit, a představovalo by extrémní zásah do svobody podnikání*“.¹⁰³

S výše uvedenými názory si dovolím polemizovat. Je pravda, že funkce v dozorčích radách či jiných orgánech podniků nejsou vykonávány v pracovních poměrech a nejsou odměňovány. Na druhou stranu by se však právní úprava týkala podniků, kterých je v evropském měřítku asi jen pět tisíc a všechny mají v určité míře příhraniční evropský prvek, tudíž přijetí příslušného legislativního opatření by bylo, z pohledu principu subsidiarity, výrazně snazší na evropské úrovni než na úrovni národní.

¹⁰⁰ BŘICHÁČEK, Tomáš. Pro zavedení kvót na ženy nemá Unie pravomoc: "Genderová vyváženost" z pohledu kompetencí EU. *Revuepolitika* [online]. 2013 [cit. 2013-06-27]. Dostupné z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792>.

¹⁰¹ Tamtéž.

¹⁰² Tamtéž.

¹⁰³ Tamtéž.

Argument principu proporcionality podle mě souvisí s výsledky společenské diskuze. Často zaznívá otázka, zda nadměrné úsilí, jak ženy do podzastoupeného pracovního prostředí začlenit, ženám spíše neublíží. Tento názor překvapivě sdílejí i organizace podporující genderovou vyváženost. Je ale potřeba si uvědomit, že ženě bude dána přednost před mužem pouze v případě, že oba budou stejné kvalifikace, tedy nikoliv ženě s horší kvalifikací, než by měl na obdobnou pozici muž.

Na výsledek evropského legislativního procesu si budeme muset zatím ještě počkat. Návrh směrnice byl Evropským parlamentem již schválen s pozměňovacími návrhy v prvním čtení dne 20. listopadu 2013. Jako první úspěch této připravované směrnice vidím znovu otevřenou celospolečenskou debatu na téma zásady rovnosti mužů a žen, která uplatňování této zásady ve společnosti může jedinečně pomoci.

4.3. Shrnutí

Evropská integrace se původně vyvíjela jako integrace ekonomická, mající svůj přesah i do dalších oblastí společenského života. Antidiskriminační legislativa představuje jednu z takových oblastí.

Zásada rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a zásada zákazu diskriminace z důvodu pohlaví se postupně vyvíjela, začleňovala se do primárního práva a do práva sekundárního. Jednotlivá ustanovení, ať již s přímým či nepřímým účinkem se postupně stávala předmětem sporů před Soudním dvorem EU (dále jen „*SDEU*“), který se na vývoji antidiskriminační legislativy bezesporu taktéž podílel.

Evropskou právní úpravu, týkající se zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, považuji za ucelenou a zdařilou, představující dobrý právní základ pro členské státy EU promítnout ji do národních právních úprav.

O tom, jak byla tato zásada promítnuta do českého právního řádu, pojednám v následující kapitole.

5. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V ČESKÉM PRÁVU

Mezinárodní a evropská právní úprava byla představena v předchozích kapitolách. Česká právní úprava antidiskriminační problematiky je jednak formována závazky, které pro Českou republiku vyplývají z mezinárodního a evropského práva, ale i český právní řád sám již dříve obsahoval základní práva a svobody vztahující se k této problematice. Historii vývoje ústavního a zákonného zakotvení zásady zákazu diskriminace a jejímu platnému pojetí se budu věnovat v následujících oddílech.

5.1. Ústavní zakotvení zásady zákazu diskriminace

Zásada zákazu diskriminace a rovného zacházení byla na našem území poprvé ústavně zakotvena v Ústavě z roku 1920. Nemalý podíl měl na zakotvení této zásady jistě i T. G. Masaryk, který se tématu rovnoprávnosti mužů a žen věnoval i ve své přednáškové činnosti. Ústava z roku 1920 zakotvila právo volit a být volen do Poslanecké sněmovny a Senátu bez rozdílu pohlaví. V hlavě páté nazvané „Práva a svobody, jakož i povinnosti občanské“ v čl. 106 nazvaném „Rovnost“ stanovila, že *„výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají“*.

I v ústavním zákoně č. 150/1948 Sb., Ústavě Československé republiky ze dne 9. května 1948 (dále jen „Ústava 9. května“), byla rovnoprávnost mužů a žen zakotvena, a to konkrétně v kapitole první nazvané „Práva a povinnosti občanů“. Ustanovení § 1 odst. 2 stanovilo, že *„muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem“*. Čl. 26 přiznal ženám nárok na zvláštní právní úpravu pracovních podmínek z důvodu jejich těhotenství, mateřství a péči o děti. Čl. 27 zajišťoval ženám nárok na stejnou odměnu, na jakou měli nárok muži.

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky ze dne 11. července 1960 (dále jen „Ústava z roku 1960“) se zásadě zákazu diskriminace věnovala v čl. 20 odst. 3, který stanovil, že *„muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti“* a odst. 4, který stanovil, že *„společnost pracujících zajišťuje rovnoprávnost občanů vytvářením stejných možností a stejných příležitostí ve všech oborech života společnosti“*. Článek 27 se věnoval postavení žen v rodině, v práci a ve veřejné činnosti. I v těchto oblastech bylo

zajišťováno rovnoprávné postavení žen se zřetelem na jejich zvláštní zdravotní péči při těhotenství a mateřství.

Byť byla zásada zákazu diskriminace a zásada rovného zacházení od počátku minulého století takto ústavně zakotvena, její naplňování v praxi bylo mnohdy obtížné a v pracovních oblastech typicky mužských přetrvávaly značné rozdíly v zastoupení mužů a žen.

K určitému posunu dochází až po roce 1989. Zásada zákazu diskriminace a zásada rovnosti byly vtěleny do ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy ČR (dále jen „*Ústava*“) a především pak do ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod (dále jen „*Listina*“), která byla prohlášena nedílnou součástí ústavního pořádku. Zatímco v Ústavě nejsou tyto zásady výslovně uvedeny a vyplývají především z Preambule a obsahu Ústavy, tak Listina je výslovně uvádí v čl. 1, 3 a 10.

Článek 1 odst. 1 Listiny stanoví, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“, čl. 3 odst. 1 zaručuje základní práva a svobody „*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*“. Jedná se o demonstrativní výčet diskriminačních důvodů, ochrany se oběť diskriminace domáhá nejdříve skrze obecnou legislativu, která tato ústavní ustanovení provádí. Článek 10 poskytuje ochranu lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a chrání dobré jméno osoby. Právo na rovné zacházení je Listinou chápáno jako základní právo, tedy jako právo nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Ve vztahu k zásadě zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je na místě zmínit ještě čl. 26 odst. 3, který zakotvuje právo získávat prostředky pro své živobytí prací, čl. 28 stanovující právo na spravedlivou odměnu za práci. Zvláštní přístup k ženám a těhotným ženám je zakotven v čl. 29 odst. 1, který ženám přiznává právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a právo na zvláštní pracovní podmínky. Těhotné ženy mají dle čl. 32 odst. 2 zaručenou zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

Z hlediska vymahatelnosti výše uvedených práv je nezbytné uvést i čl. 36, který je ústavním základem pro právo na soudní a jinou právní ochranu. Ustanovení čl. 36

odst. 1 stanoví, že „každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu“.

Pro aplikaci mezinárodních smluv je nezbytné ještě zmínit čl. 10 Ústavy, který stanoví jejich aplikační přednost za předpokladu, že jsou vyhlášené, Parlament ČR s jejich ratifikací vyslovil souhlas a ČR je jimi vázaná. V takovém případě, stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Toto ustanovení je vyjádřením pojetí monismu ve vztahu mezinárodního a vnitrostátního práva v českém právním řádu.

5.2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

ZPr 1965 nabyl účinnosti dne 1. ledna 1966 a v našem právním řádu byl platný do 31. prosince 2006, kdy byl s účinností od 1. ledna 2007 nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jen „ZPr“).

ZPr 1965 pojmy jako zákaz diskriminace či rovné zacházení původně neobsahoval. Ty do něj byly vtěleny až v souvislosti s harmonizací českého právního řádu s právem EU. Před první harmonizační novelou ZPr 1965 se vycházelo pouze z čl. 3 odst. 1 Listiny, které bylo přímo aplikovatelné. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace se do ZPr 1965 promítla až zákonem č. 155/2000 Sb., tzv. první harmonizační novelou, na základě které bylo do ZPr 1965 promítnuto 28 pracovněprávních směrnic, včetně těch existujících antidiskriminačních směrnic.¹⁰⁴

Po promítnutí harmonizační novely do ZPr 1965 byla zásada zákazu diskriminace a zásada rovného zacházení obsažena v § 1 odst. 3 ZPr 1965, který stanovil, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Dle § 1 odst. 4 byla zakázána přímá i nepřímá diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství byla postavena na roveň diskriminace z důvodu pohlaví a v souladu s evropskou legislativou byla za diskriminaci označena i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Za diskriminaci však nemohlo být považováno jednání, které bylo ZPr 1965 nebo zvláštním předpisem předpokládáno, jako například zvláštní zacházení a přístup

¹⁰⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 152 - 153. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

k těhotným nebo ženám na mateřské.¹⁰⁵ Dále § 7 odst. 4 stanovil, že došlo-li by „k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“ Podle odst. 5 měl zaměstnanec rovněž právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, výši takovéto náhrady určoval soud.

Krátce před vstupem ČR do EU byla do ZPr 1965 promítnuta tzv. druhá harmonizační novela. Tou byl ZPr 1965 uveden do souladu s antidiskriminačními směrnici přijatými po roce 2000 a taktéž došlo k vložení definic přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování do obsahu Zpr.

Ustanovení týkající se zákazu diskriminace jsme mohli nalézt ještě v § 18 odst. 2, ze kterého vyplývala povinnost pro zaměstnavatele informovat své zaměstnance o opatřeních, které přijal k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

Do ZPr 1965 byla tedy vtělena ucelená antidiskriminační legislativa, tedy alespoň pokud šlo o pracovněprávní vztahy. Obecná úprava ZPr 1965 se však častými novelizacemi stávala nepřehlednou a bylo zřejmé, že vypracování a přijetí nového zákoníku práce bude nezbytností.

5.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nový zákoník práce, derogující ZPr 1965, nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Jeho přijetí bylo reakcí na opakované novelizace staré právní úpravy, judikaturu soudů a odklon účastníků pracovněprávních vztahů spíše do občanskoprávní oblasti. Důvodem pro přijetí nové pracovněprávní úpravy byl především její soulad s mezinárodními dokumenty, evropským právem a stávající judikaturou českých a evropských soudů. Její přijetí bylo však zdlouhavé a politicky komplikované.¹⁰⁶

ZPr upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tedy vztahy pracovněprávní, ale upravuje též právní vztahy kolektivní povahy a některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů.

¹⁰⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 152 - 153. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁰⁶ Tamtéž, s. 161.

Pokud jde o oblast zásady rovnosti a zákazu diskriminace, byla do ZPr vtělena, byť jen v omezeném rozsahu, neboť ZPr ve svých ustanoveních odkazoval na antidiskriminační zákon, který sice byl projednáván současně se ZPr, ale k jeho přijetí nedošlo současně se ZPr.

Vyjádření zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace můžeme nalézt v platném znění ZPr hned v základních zásadách pracovněprávních vztahů v § 1a písm. e), kde se říká, že v pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména uvedené základní zásady, mezi nimi i zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Hlava IV, nazvaná „Rovné zacházení a zákaz diskriminace“, v § 16 a § 17 konkretizuje obsah těchto zásad na povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání. Pojmy související s diskriminací, tedy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, ZPr sám neupravuje, ale blanketní normou obsaženou v § 17 odkazuje na úpravu v AntiDZ. Za diskriminaci se dle těchto ustanovení však nepovažuje takové rozdílné zacházení, které je legitimní ve vztahu k požadavkům na pracovní pozici ze strany zaměstnavatele a dále pak pozitivní diskriminace.

Dále v ZPr nalezneme ustanovení, že v rámci postupu před vznikem pracovního poměru smí zaměstnavatel dle § 30 odst. 2 vyžadovat od zaměstnance jen ty informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením jeho pracovní smlouvy. Jde-li o již uzavřený pracovní poměr, zaměstnavatel dle § 316 odst. 4 „*nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce*“. Demonstrativně se jedná o otázky týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, tedy důvody přímo související se zásadou diskriminace a rovného zacházení.¹⁰⁷ Zaměstnavatel však tyto uvedené informace požadovat může, „*jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis*“.¹⁰⁸

Ustanovení vztahující se k rovnému odměňování mužů a žen nalezneme rovněž v § 110 odst. 1, který stanoví, že „*za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší*

¹⁰⁷ Jako další informace, které jsou zaměstnavateli zakázány požadovat, jsou zde uvedeny sexuální orientace, původ, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti.

¹⁰⁸ Ust. § 314 odst. 4 ZPr.

všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“. Pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty se dle odst. 2 rozumí *„práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti nebo namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“.*

Zaměstnavateli tedy z těchto ustanovení vyplývá několik povinností. Zaměstnavatel se má jednak zdržet dotazů a otázek, které přímo nesouvisí s obsazovanou pracovní pozicí a jednak má povinnost zajistit rovné odměňování svých zaměstnanců za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Mezi jeho další povinnosti patří dle § 279 odst. 1 písm. f) povinnost informovat své zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na pracovišti a zamezuje diskriminaci.

Závěrem je nezbytné zmínit i ustanovení poskytující ochranu zejména těm, kteří se práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů v oblasti diskriminace již domáhali. Jde o § 346b, který stanoví, že *„zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů“.*

Dalším ustanovením, jistě výhodným pro zaměstnance, je § 133 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „OSŘ“), který stanoví, že uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, a to z jednotlivých uvedených diskriminačních důvodů, je žalovaný, tedy zaměstnavatel a nikoliv žalobce, tedy jako zaměstnanec, povinen dokázat, že k diskriminaci nedošlo. Toto převrácení důkazního břemena vyplývá ze Směrnice 2006/54.

Právní zakotvení antidiskriminační legislativy v ZPr je jistě nezbytné, avšak bez existence AntiDZ by nemohla být považována za kompletní.

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

Diskuse týkající se potřebnosti a vhodnosti přijetí antidiskriminační legislativy do českého právního řádu nebyly ani tak vyvolány ze strany osob, které byly obětí

diskriminace nebo se její oběti cítily, ale spíše tak okolnostmi „zvenčí“, tedy potřebou českého právního řádu reagovat na závazky, které pro něj vyplývaly z evropského práva.¹⁰⁹ I když v době započetí prací na jeho znění již existovala určitá antidiskriminační právní úprava, zejména pokud šlo o ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích, úprava to nebyla ucelená a zdaleka nedosahovala standardů v ostatních členských státech EU. ČR byla dokonce posledním členským státem EU, který neměl obsah antidiskriminačních předpisů zapracován do svého právního řádu komplexně.¹¹⁰

Podle názoru některých poslanců by bývalo stačilo novelizovat stávající platnou právní úpravu, namísto přijetí nového uceleného zákona, s těmito názory se koneckonců ztotožnil i tehdejší prezident republiky. Ke shodě nad zněním AntiDZ ale nakonec došlo dne 17. června 2009. Jaká byla legislativní cesta k jeho přijetí, nastíním v dalším oddílu.

5.4.1. Okolnosti přijetí antidiskriminačního zákona

Cesta k přijetí AntiDZ byla spleť a trvala bezmála deset let, v rámci kterých došlo postupně k vypracování dvou legislativních návrhů. První práce na jeho znění započaly v roce 2000¹¹¹ a celý legislativní proces týkající se již druhého legislativního návrhu byl ukončen po přehlasování prezidentského veta Poslaneckou sněmovnou v roce 2009.

První návrh antidiskriminačního zákona byl vládou ČR předložen Poslanecké sněmovně v lednu 2005. Důvodová zpráva k tomuto zákonu označila stávající právní úpravu, s výjimkou pracovněprávních předpisů, za nedostatečnou. Argumentem pro přijetí tohoto zákona bylo jistě i to, že ČR hrozily sankce ze strany EU za řádné a včasné netransponování evropských antidiskriminačních směrnic.¹¹²

Pokud jde o obsah zákona, diskriminační znaky byly rozděleny do dvou skupin. Taxativní skupina diskriminačních důvodů byla uvedena v § 2 odst. 3 písm. a), demonstrativně byly diskriminační důvody uvedeny pod písm. b). Toto rozdělení bylo

¹⁰⁹ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 11. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

¹¹⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum: český právnícký měsíčník*. Praha: ASPI Publishing, 2009, č. 8.

¹¹¹ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 11. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

¹¹² Tamtéž, s. 166.

poněkud nezvyklé a do druhého návrhu antidiskriminačního zákona, ani do platného znění, se toto rozdělení již nepromítlo.¹¹³

Stěžejní bylo také nalezení shody nad určením instituce, která by působila v oblasti rovného zacházení a poskytovala by ochranu před diskriminací.

První variantou bylo zřízení Centra pro rovné příležitosti. Kritici této varianty však namítali její finanční nákladnost a nadbytečné rozrůstání státní správy, proto v tomto znění návrh schválen nebyl. Druhou variantou bylo rozšíření kompetencí veřejného ochránce práv (dále jen „VOP“). V této variantě byl nakonec návrh schválen, ale i tato varianta se ukázala jako problematická, vzhledem k veřejnoprávní povaze VOP.¹¹⁴

Jde-li o samotný legislativní proces, Poslanecká sněmovna výše uvedený návrh schválila s několika pozměňovacími návrhy, Senát jej však zamítl a vrátil k novému projednání v Poslanecké sněmovně. V tomto hlasování však nebylo na půdě Poslanecké sněmovny dosaženo potřebné většiny a legislativní proces byl tak ukončen.¹¹⁵

Druhý návrh antidiskriminačního zákona byl vládou ČR předložen Poslanecké sněmovně v červnu 2007. Stejně jako v případě předchozího návrhu se i zde důvodová zpráva opírala o nedostatečnost stávající právní úpravy a potřebu její harmonizace s evropským právem. Na rozdíl od předchozího návrhu zde však nedošlo k rozdělení diskriminačních důvodů na taxativní a demonstrativní a jako instituce fungující v oblasti rovného zacházení byl zvolen úřad VOP.¹¹⁶

Tento druhý návrh zákona byl Poslaneckou sněmovnou schválen v březnu roku 2008, Senát jej schválil v dubnu téhož roku a v květnu byl doručen k podpisu prezidentovi republiky. Ten jej však vetoval s odůvodněním, že jej považuje „za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické. Zákon neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadě nové. Většinu věcí, které jsou v zákoně uvedeny, již obsahují stávající právní normy.“¹¹⁷ Prezidentské veto bylo

¹¹³ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 167. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

¹¹⁴ Tamtéž, s. 167.

¹¹⁵ Tamtéž, s. 168.

¹¹⁶ O tom, jak se právní úprava vypořádala s veřejnoprávním postavením VOP a rozšířila jeho působnost i o oblast soukromoprávní, pojednám v poslední kapitole – v právních prostředcích ochrany před diskriminací.

¹¹⁷ Sněmovna odhlasovala Klausovo veto a schválila antidiskriminační zákon. In: www.novinky.cz [online]. Borgis, 2009-06-17 [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/171520-snemovna-prehlasovala-klausovo-veto-a-schvalila-antidiskriminacni-zakon.html>

Poslaneckou sněmovnou přehlasováno v červnu následujícího roku a téhož měsíce byl pod č.198/2009 Sb. publikován ve Sbírce zákonů. Podstatná část AntiDZ nabyla činnosti dne 1. září 2009, část druhá, týkající se změny zákona o VOP, nabyla účinnosti k 1. prosinci 2009.

5.4.2. Obecná ustanovení antidiskriminačního zákona

AntiDZ se dělí na sedm částí. Obecná ustanovení jsou předmětem části první. Části druhá až šestá upravují změny zákonů¹¹⁸, část sedmá upravuje pak účinnost.

Obecná ustanovení obsahují v Hlavě I předmět úpravy, základní pojmy, přípustné formy rozdílného zacházení, vyjmenovávají to, co není považováno za diskriminaci, a dále obsahují ustanovení týkající se rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení. Hlava II upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací a právní pomoc.

Předmět úpravy AntiDZ nalezneme v § 1. Pro účely této práce je právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace zakotveno ve věcech:

- a) *práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- b) *přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- c) *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování,*
- d) *členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.*

Úprava v AntiDZ zakládá právní úpravu obecnou, k jejímu použití dochází tehdy, jestliže problematika rovného zacházení není upravena ve zvláštních zákonech. Dochází zde tak k uplatnění právní zásady *lex specialis derogat generalis*.

Dle § 2 odst. 2 se diskriminace dělí na přímou a nepřímou, přičemž za diskriminaci se považuje i obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tyto pojmy jsou definovány v následujících ustanoveních a jejich vymezení souhlasí s vymezením v kapitole druhé této práce.

Diskriminační důvody jsou vymezeny v § 2 odst. 3 a jsou za ně považovány *„rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení,*

¹¹⁸ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv; zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád; zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech; zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě; zákon č. 363/1999 Sb., zákon o pojišťovnictví

náboženské vyznání, víra a světový názor.“ Za diskriminaci z důvodu pohlaví je navíc dle § 2 odst. 4 považována i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a též diskriminace důvodu pohlavní identifikace. Dle odst. 5 je za diskriminaci považováno i jednání na základě domnělého důvodu, uvedeného v odst. 3.

Pohlaví jako diskriminační důvod není diskriminačním důvodem novým, jde-li však o podřazení těhotenství, mateřství, otcovství, či pohlavní identifikaci, ty byly pod důvod pohlaví podřazeny relativně nedávno, a to především díky judikatuře Soudního dvora EU.

§ 5 vymezuje a definuje i další pojmy s diskriminací související. Jde o pojmy jako je odměňování, zajišťování rovného zacházení, povolání, sociální výhoda či zdravotní postižení. Odměňováním se dle 5 odst. 1 rozumí *„veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti“*. Pojem zajišťování rovného zacházení je definován v § 5 odst. 2 jako *„opatření, která jsou podmínkou účinné obrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat“*, přičemž součástí zajišťování rovného zacházení se rozumí i zajišťování rovných příležitostí. Jako povolání je označena *„činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe“*.

§ 6 odst. 3 upravuje přípustné formy rozdílného zacházení, a to *„ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti“*, je-li k tomu dán věcný důvod vyplývající z povahy obsazované pracovní pozice a uplatněné požadavky musí být této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není taktéž rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, jestliže prostředky k poskytnutí takovéto ochrany jsou přiměřené a nezbytné.

Dle § 7 odst. 2 nejsou diskriminující *„opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezených některým z diskriminačních důvodů a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“* Zároveň však toto opatření nesmí upřednostňovat osobu, jejíž kvalifikace pro příslušnou

pracovní pozici není vyšší než kvalifikace osoby, která je s touto posuzována současně. Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že pozitivní opatření či pozitivní diskriminace je přípustná, avšak za podmínek stanovených judikaturou.¹¹⁹

§ 8 a § 9 obecných ustanovení se věnují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

5.4.3. Právní prostředky ochrany před diskriminací

Prostředkům ochrany před diskriminací se budu věnovat podrobněji v samostatné kapitole, zde bych ráda pouze nastínila pilíře této ochrany, vyplývající z Hlavy II. AntiDZ.

Z § 10 odst. 1 vyplývá právo domáhat se ochrany před diskriminací před soudem tomu, kdo byl jednáním porušující práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení dotčen. Zároveň je zde zakotveno právo domáhat se, aby bylo jednak od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by nepostačovalo výše uvedené v odst. 1, dle odst. 2 má osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Odst. 3 pak stanoví, že výši takové náhrady určí soud s přihlédnutím ke způsobené újmě a okolnostem, za kterých k diskriminaci došlo.

Ochranu před diskriminací poskytují také právnické osoby, buď ty založené za účelem poskytování takové ochrany, nebo ty, které mají poskytování ochrany před diskriminací jako předmět své činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu, nebo vyplývá-li tato jejich povinnost ze zákona.

5.5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“) představoval až do přijetí AntiDZ obsahově nejrozsáhlejší a nejkompaktnější úpravu zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.¹²⁰ Po nabytí účinnosti AntiDZ byla právní úprava obsažená v ZoZ poněkud zrevidována a omezila se jen na konstatování základních zásad souvisejících s diskriminací. ZoZ a jeho antidiskriminační ustanovení však neztratily na významu, a to především z hlediska uplatňování práva na zaměstnání.

¹¹⁹ K judikatuře Soudního dvora EU více viz kapitola šestá této práce.

¹²⁰ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, 471 s. Beckova edice ABC., s. 205. ISBN 978-807-1795-841.

Předmětem úpravy ZoZ je dle § 1 odst. 1 „zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“. Státní politika zaměstnanosti pak mimo jiné dle § 2 odst. 1 zahrnuje i přijímání „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami“. Klíčovým pro zakotvení zásady zákazu diskriminace a rovného zacházení je však § 4 ZoZ, nazvaný „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“. Ten pro účastníky právních vztahů dle ZoZ stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Původně měl § 4 odstavce tři. Třetí odstavce před svým zrušením stanovil, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy zaměstnání nebo v souvislosti vyplývá, že pohlaví představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Tato výjimka musela být vykládána restriktivně a mohla být aplikována pouze ve výjimečných případech, např. při výkonu uměleckých zaměstnání (herec/herečka, tanečník/tanečnice).¹²¹ Obdobnou výjimku dnes stanoví § 6 odst. 3 AntiDZ.¹²²

Právo na zaměstnání je § 10 ZoZ definováno jako „právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb“. Z tohoto ustanovení ZoZ jasně vyplývá, že ochrana před diskriminací je poskytována již před samotným vznikem pracovního poměru, tedy v době, kdy se uchazeč o zaměstnání teprve uchází u potencionálního zaměstnavatele. Jde tedy o ochranu před vznikem pracovního poměru, tedy o ochranu před nevhodnou inzercí či nevhodnými otázkami potencionálního zaměstnavatele, které nemají s obsazovanou pracovní pozicí věcnou souvislost.¹²³ Významným je i § 12 odst. 1, který stanoví zákaz nabídek zaměstnání, které:

- a) mají diskriminační charakter,

¹²¹ Zpráva o šetření VOP ze dne 4. listopadu 2011, sp. zn. 163/2011/DIS/JKV.

¹²² Ust. § 6 odst. 3 AntiDZ stanoví: Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

¹²³ K této problematice více viz oddíl 1.2.1. této práce.

b) *nejsou v souladu s pracovněprávními předpisy nebo služebními předpisy nebo*

c) *odporují dobrým mravům.*

Příčemž odst. 2 přiznává uchazeči o zaměstnání právo požádat zaměstnavatele o prokázání potřebnosti požadovaného osobního údaje.

Pokud jde o kontrolu dodržování povinností vyplývající pro účastníky právních vztahů ze ZoZ, tu vykonává příslušný úřad práce. Ten může dle § 7 odst. 2 zřizovat poradní sbory, skládající se zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků, jejichž účelem je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a taktéž se mohou vyjadřovat k opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Dle § 8 písm. h) pak generální ředitelství Úřadu práce vykonává kontrolní činnosti v rozsahu stanoveném tímto zákonem a je rovněž oprávněn k ukládání pokut.

Jde-li o správní delikty, dle § 139 se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení dle ZoZ. Pokuta jí může být uložena až do výše 1 000 000 Kč. Jde-li o správní delikty právnických osob nebo fyzických osob podnikajících, pro ně dle § 140 platí totéž, i pokud jde o výši pokuty. Spáchané správní delikty projednávají Státní úřady inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce a takováto uložená pokuta je příjmem státního rozpočtu.

5.6. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Předmětem úpravy zákona o inspekci práce (dále jen „ZoIP“) je dle § 1 *„zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností“.*

Jde-li o přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení, ty jsou pro fyzické i právnické osoby upraveny shodně v § 11 a § 24 ZoIP. Pokud jde o přestupky a správní delikty v oblasti odměňování zaměstnanců, ty jsou upraveny v § 13 a § 26 ZoIP.

Pokud jde o přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení, ty spáchá fyzická/právnická osoba jestliže:

a) *nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o její pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění*

a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 Zpr)

c) postihuje nebo znevýhodňuje zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnavatelů jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, za což jí může být uložena pokuta až do výše 400 000 Kč.

Jestliže fyzická/právní osoba „neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci“, dopustí se přestupku/správního deliktu v oblasti odměňování dle § 13 nebo § 26, za což jí může být uložena pokuta až do výše 500 000 Kč.

5.7. Zákaz diskriminace v oblasti služebních poměrů

Závislá práce může být vykonávána jak na základě pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak i na základě služebního poměru. Služební poměr se od ostatních pracovněprávních vztahů odlišuje několika specifiky.

Tím prvním je, že jejich právní úprava je obsažena ve zvláštních právních předpisech o služebních poměrech a nikoliv výlučně ZPr nebo předpisy, které na ZPr obsahově navazují. Ty jsou aplikovatelné jen v souladu s principem subsidiarity nebo delegace.¹²⁴

Dalším významným rozdílem je, že služební poměr je založen jmenováním na příslušné služební místo a nikoliv uzavřením pracovní smlouvy jako u poměrů pracovních. Služební poměry jsou také častěji předmětem omezení v oblasti práva petičního, práva shromažďovacího či sdružovacího. Tato omezení jsou často

¹²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 157. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

kompenzována výhodami, které z pracovních poměrů mnohdy nevyplývají, a to například nárokem na delší dovolenou či nárokovým kariérním postupem.¹²⁵

Služební poměry můžeme rozdělit na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry státních zaměstnanců. Pokud jde o českou právní úpravu, v souladu s principem demokratického právního státu je prozatím platná jen právní úprava týkající se služebních poměrů příslušníků ozbrojených sil, neboť zákon č. 218/2002 Sb., tzv. služební zákon nenabyl dosud účinnosti.¹²⁶

5.7.1. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

Ústavním základem zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen „*služební zákon*“) je čl. 79 odst. 2 Ústavy. Tento článek stanoví, že „*právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon*“. Tímto zákonem má být právě služební zákon, který je sice od roku 2002 součástí právního řádu ČR a tedy platný, avšak dosud nenabyl účinnosti. Ta byla již po několikáté odložena.

Předmětem úpravy služebního zákona jsou dle § 1 právní poměry zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu jako službu, kterou ČR poskytuje veřejnosti.

Z hlediska zákazu diskriminace je podstatné zmínit především část IV nazvanou „Podmínky výkonu služby“. Z § 80 odst. 1 služebního zákona vyplývá služebnímu úřadu povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci.¹²⁷ A to pokud jde o výkon služby, odměňování, jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě. Jako diskriminační důvody jsou § 80 odst. 2 uváděny „*rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra a náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti,*

¹²⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 157. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

¹²⁶ Tamtéž, s. 157.

¹²⁷ Ust. § 80 odst. 1 služebního zákona je již účinným.

etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.“ Zakázaná je jak diskriminace přímá, tak nepřímá. Dále je zakázáno zneužívat výkonu práv a povinností, které vyplývají ze služebního poměru k újmě či ponižování lidské důstojnosti jiného zaměstnance. Ten, kdo se domáhá svých práv ze služebního poměru, nesmí být za toto nikterak postihován nebo znevýhodňován.

Pokud již dojde k diskriminaci z některého z výše uvedených diskriminačních důvodů, má oběť diskriminace právo domáhat se, aby bylo od takového porušování nebo chování upuštěno, aby byly odstraněny následky takového porušování nebo chování a aby jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Pro posouzení takového porušování nebo chování je dána pravomoc soudu, který v občanskoprávním řízení může na návrh státního zaměstnance přiznat i náhradu nemajetkové újmy v penězích.¹²⁸

Z hlediska dokazování diskriminačního jednání platí i zde obrácené důkazní břemeno tzn., že osoba obviněná z diskriminace, tedy zaměstnavatel, musí prokázat, že k takovému jednání nedošlo.¹²⁹

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

Bezpečnostním sborem se dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „*ZoSPPBS*“) rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Služební poměr může být uzavřen na dobu určitou i neurčitou, a to s osobou, jenž splní předpoklady k přijetí do služebního poměru uvedené v § 13 *ZoSPPBS*.

Jde-li o otázku zákazu diskriminace při přijímání do služebního poměru, ta je v tomto zákoně řešena v § 16 odst. 4, který stanoví, že „*přijetí občana do služebního poměru nelze odeprít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů,*

¹²⁸ Ust. § 80 služebního zákona.

¹²⁹ Ust. § 208 odst. 4 služebního zákona stanoví, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník řízení byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, národnosti nebo rasy, má služební úřad za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

keré stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis.“ Pokud jde o výčet diskriminačních důvodů, na první pohled je zřejmé, že je širší než např. v AntiDZ. V AntiDZ ale nalezneme navíc ještě zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení a světového názoru. Širší pojetí diskriminačních důvodů, zejména uvedení manželského a rodinného stavu a povinností k rodině v ZoSPPBS, je významným především z hlediska postavení žen v pracovněprávních vztazích.

Další jednání, které je dle § 16 odst. 4 zakázáno, je *„jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.“* Zakazuje se tedy nejen diskriminace přímá, ale i nepřímá, přičemž za diskriminaci nepřímou je považováno i navádění k diskriminaci.

Pokud jde o otázku zákazu diskriminace při samotném výkonu služby, tak antidiskriminační ustanovení nalezneme v § 77 ZoSPPBS. Z odst. 1 vyplývá zákaz zneužívání práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného účastníka služebního poměru a k ponižování jeho lidské důstojnosti. Při samotném trvání a výkonu služebního poměru je pak zakázána přímá i nepřímá diskriminace, a to z důvodů *„pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině.“* Shodně s AntiDZ se za diskriminaci považuje rovněž obtěžování, sexuální obtěžování, podněcování a navádění k diskriminaci či vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. V následujících odstavcích jsou pak ZoSPPBS předkládány definice přímé a nepřímé diskriminace a jednání, které diskriminaci také zakládají. Za diskriminaci dle § 77 odst. 7 se však nepovažuje takový postup bezpečnostních sboru, u kterého *„bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat.“*

5.7.3. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Další okruh zaměstnanců, kteří jsou ve služebním poměru ke státu, jsou vojáci z povolání. Služební poměr vojáků z povolání upravuje zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen „ZoVP“).

Předmětem úpravy tohoto zákona je úprava vzniku, změny, zániku a obsah služebních poměrů vojáků z povolání. Voják z povolání je definován jako občan ČR, který vojenskou službu vykonává jako své zaměstnání.

Pokud jde o zákaz diskriminace, služebním orgánům vyplývá z § 2 odst. 3 ZoVP povinnost „zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všem uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty.“ Za diskriminační důvody jsou považovány rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, víra a náboženství, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav a povinnost k rodině, těhotenství nebo mateřství nebo to, že vojákyně kojí.

Je zakázána jak diskriminace přímá, tak nepřímá, za diskriminaci se považuje rovněž navádění k diskriminaci. Za diskriminaci však není považován případ, kdy je odlišné zacházení věcně odůvodněno a tento důvod spočívá v povaze služby a pro výkon služby je nezbytný.

5.8. Shrnutí

Právní úprava antidiskriminační legislativy má v českém právním řádu dlouholetou tradici. Donedávna jsme sice neměli samostatný zákon, který by uceleně definoval diskriminaci, její druhy, diskriminační důvody nebo prostředky ochrany před diskriminací. Avšak antidiskriminační problematika byla v českém právním řádu i tak zakotvena. Původně pouze na ústavní a obecné zákonné úrovni. V souvislosti s plněním mezinárodních a především evropských závazků bylo však potřeba přijetí ucelené úpravy a rovněž novelizování právní úpravy stávající.

Pokud jde o obsah AntiDZ, je jistě dobře, že máme v českém právním řádu samostatný zákon, který antidiskriminační problematiku upravuje uceleně a komplexně. Je však nutno říci, že pojetí diskriminačních důvodů v AntiDZ je poněkud minimalistické a někteří mohou jisté důvody ve výčtu § 2 odst. 3 AntiDZ postrádat. Z pohledu této práce by bylo jistě vhodné mít ve výčtu diskriminačních důvodů rovněž členství v odborových organizacích či sociální původ. Obecně pak jistě i jazyk či politické nebo jiné smýšlení.¹³⁰

¹³⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum: český právníkový měsíčník*. Praha: ASPI Publishing, 2009, č. 8.

Pokud jde o ostatní právní předpisy, ty diskriminační problematiku upravují spíše obecně a mnohdy na AntiDZ odkazují a rovněž duplicita některých úprav již byla odstraněna.¹³¹ Samostatně je pak zákaz diskriminace upraven ve služebních předpisech, což vyplývá ze specifik úpravy služebního poměru.

Také aplikační praxe ukáže, zda rozšíření pravomocí VOP i na oblast diskriminace bylo vhodné či zda měla být problematika svěřena úplně nové instituci.

¹³¹ Problematická se jevila především úprava zákona o zaměstnanosti, která poskytovala ochranu na základě více diskriminačních důvodů. Tato duplicita byla odstraněna novým zněním § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který na AntiDZ nově odkazuje.

6. JUDIKATURA SOUVISEJÍCÍ SE ZÁKAZEM DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Judikatuře je v různých právních kulturách přikládána různá váha. Většího významu judikatura bezesporu nabývá v angloamerickém typu právní kultury, ale bez významu není ani judikatura v kontinentálním typu právní kultury.

Judikatura představuje důležité vodítko v právní argumentaci a při interpretaci právních předpisů. Právo je skrze judikaturu dotvářeno. Mezinárodní, evropská a národní judikatura vytváří platformy, prostřednictvím kterých dochází k sjednocování a ucelování právních názorů na sporné otázky.

Tomu, jaká je závaznost rozhodování soudů na jednotlivých platformách a nejvýznamnějším příkladům diskriminace z důvodu pohlaví, se budu věnovat v této kapitole.

6.1. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

ESLP (dále také jen „Soud“) představuje významnou instituci v oblasti vymahatelnosti práv zaručených EÚLP. Soud samotný byl založen v roce 1959 se sídlem ve Štrasburku. Původně se na jeho rozhodovací činnosti podílela i Evropská komise pro lidská práva, z důvodu nepružnosti systému bylo od tohoto však upuštěno a od 1. listopadu 1998 se na rozhodování podílí výlučně Soud. Každý z členských států Rady Evropy je v něm personálně zastoupen jedním soudcem, jehož funkční období činí 9 let.¹³²

Jurisdikce ESLP je založena EÚLP a jejími Dodatkovými protokoly. Pokud jde o postavení čl. 14 EÚLP a případné dovolávání se diskriminace na základě tohoto článku, je nezbytné dovolávat se ho vždy ve spojení s jiným článkem EÚLP. Jeho postavení je ale dvojí.

Článek 14 může mít jednak subsidiární charakter, kdy se stěžovatel primárně dovolává jiného článku EÚLP a článku 14 jen subsidiárně. V takovém případě, shledá-li Soud porušení článku, kterého se stěžovatel domáhá současně s čl. 14, porušení čl. 14

¹³² Česká republika je od roku 2012 zastoupena soudcem Alešem Pejchalem, v letech 1998 – 2012 jím byl soudce Karel Jungwiert.

pak Soud již nezkoumá, ledaže by namítaná diskriminace představovala „zásadní aspekt věci“.¹³³

Článek 14 může ale taktéž vystupovat jako autonomní ustanovení tzn. bez toho, aby došlo k porušení stěžovatelem současně namítaného ustanovení EÚLP. Jedná se o situaci, kdy členský stát přijme legislativní opatření, které je sice v souladu se zněním EÚLP, ale současně je dle čl. 14 i diskriminační.¹³⁴ K diskriminaci tedy může dojít i tehdy, kdy jednání státu je plně v souladu s ustanovením EÚLP.¹³⁵

Subsidiární a autonomní charakter se pak projevuje ve způsobu rozhodování ESLP. Ten může dojít ke čtyřem variantám závěrů:

- v prvním případě může konstatovat, že nedošlo k porušení ani čl. 14, ani článku současně namítaného s čl. 14;
- v druhém případě může konstatovat porušení článku současně namítaného s čl. 14, aniž by konstatoval porušení čl. 14;
- třetím případem je právě ona autonomní povaha čl. 14, kdy Soud shledá porušení čl. 14, aniž by shledal porušení článku namítaného společně s čl. 14;
- za čtvrté může Soud shledat porušení jak čl. 14, tak článku namítaného společně s čl. 14.¹³⁶

Ačkoliv je judikatura ESLP vzhledem ke své více než padesátileté existenci velmi rozsáhlá, v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích není tak obsáhlá. Jako příklad lze uvést např. rozhodnutí ve věci Goodwin.¹³⁷ ESLP se zde zabýval mimo jiné otázkou diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, a to konkrétně z důvodu pohlavní identifikace.

Paní Goodwin se narodila jako osoba mužského pohlaví a v roce 1990 podstoupila operativní změnu pohlaví. Podstatou stížnosti byl fakt, že v systému sociálního zabezpečení byla registrována původně jako muž, ale nebylo jí již umožněno registrovat se jako žena, protože britský systém neumožňoval dvojí registraci. Vedle

¹³³ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, 161 - 162 s. Beckova edice ABC., ISBN 978-807-1795-841.

¹³⁴ Poprvé judikováno v rozsudku ze dne 23. 7. 1968 v tzv. Belgickém jazykovém případě.

¹³⁵ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, 162 s. Beckova edice ABC., ISBN 978-807-1795-841.

¹³⁶ Tamtéž, s. 161.

¹³⁷ Rozsudek ESLP ze dne 11. července 2001, Christine Goodwin v. Spojené království (stížnost č. 28957/95).

toho stěžovatelka tvrdila, že byla diskriminována z důvodu své transsexuality i ve svém zaměstnání, protože její zaměstnavatel si byl její změny pohlaví vědom.¹³⁸ ESLP se s jejím tvrzením ztotožnil a uznal, že došlo k diskriminaci podle čl. 12 ve spojení s čl. 8 EÚLP.

Daleko početnější judikaturu, vztahující se k diskriminaci z důvodu pohlaví, nalezneme spíše v systémech sociálního zabezpečení. ESLP v této oblasti řeší otázky diskriminace spojené s rodičovskou dovolenou¹³⁹, s rovným postavením mužů a žen v systémech sociálního zabezpečení¹⁴⁰, a to až již jde o stanovení výše penze, která je vázána na předchozí výdělek partnera¹⁴¹, nebo o vdovský či vdovecký důchod.¹⁴²

Pokud jde o judikaturu ESLP a její kontext s Českou republikou, ESLP bylo v roce 2012 doručeno 803 stížností, z nichž 773 bylo odmítnuto pro nepřipustnost a pouze v 10 případech bylo shledáno porušení ustanovení EÚLP. Z hlediska čl. 14, nejpočetnější skupinu stížností tvořily spory týkající se restitučních nároků a rasové diskriminace.

Otázkou diskriminace z důvodu pohlaví v systému penzijního pojištění se ESLP zabýval v roce 2011, a to v rozsudku *Andrle v. Česká republika*¹⁴³, ve kterém však porušení čl. 14 EÚLP ve spojení s čl. 1 Protokolu č. 1 k EÚLP neshledal. Ze statistik ESLP vyplývá, že v roce 2012 se ESLP žádným případem, týkajícím se diskriminace dle čl. 14, nezabýval.

6.2. Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Právní postavení Soudního dvora EU a jeho příslušnost nalezneme zakotvené v zakládacích smlouvách EU. SDEU tak představuje jeden z hlavních orgánů EU, jehož geneze je spojená s „*potřebou existence nezávislého subjektu, který by dohlížel na dodržování pravidel stanovených zakládacími smlouvami, jakož i potřebu jednotného výkladu práva tak, aby nedošlo k rozdílným výkladům nebo použitím v jednotlivých členských státech*“.¹⁴⁴ V průběhu existence EU se vyvíjela jak jeho organizační

¹³⁸ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlvi, s. 345 Beckova edice ABC., ISBN 978-807-1795-841.

¹³⁹ Rozsudek ESLP ze dne 27. března 1998, *Petrovic v. Rakousko* (stížnost č. 20458/92).

¹⁴⁰ Rozsudek ESLP ze dne 24. června 1993, *Schuler-Zraggen v. Švýcarsko* (stížnost č. 14518/89).

¹⁴¹ Rozsudek ESLP ze dne 4. června 2002, *Essels-Bergervoet v. Nizozemí* (stížnost č. 34462/97).

¹⁴² Rozsudek ESLP ze dne 11. června 2006, *Willis v. Spojené Království* (stížnost č. 36042/97).

¹⁴³ Rozsudek ESLP ze dne 17. února 2011, *Andrle v. Česká republika* (stížnost č. 6268/08).

¹⁴⁴ KARZEL, Daniel. *Evropský soudní dvůr: praktický průvodce*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006, s. 66. Právní rukověť. ISBN 807357201x.

struktura, tak jeho označení. Dnes, po nabytí účinnosti Lisabonské smlouvy, jej označujeme jako Soudní dvůr Evropské unie, jehož organizační struktura je vlastně tvořena třemi soudy – Soudním dvorem, Tribunálem (dříve označován jako Soud prvního stupně) a Soudem pro veřejnou službu EU. Všechny výše uvedené mají své sídlo v Lucemburku.¹⁴⁵

Z hlediska druhu řízení, týkajícího se zákazu diskriminace, považují za nejčastější „řízení pro porušení Smlouvy“, jehož podstatou je konstatování SDEU, že členský stát nesplnil povinnost, která pro něj vyplývala ze Smluv, a „řízení o předběžné otázce“, v němž SDEU odpovídá na otázky položené soudem členského státu, týkající se výkladu práva EU.

Judikatura SDEU ,týkající se diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, je obsáhlá a systematicky ji můžeme rozdělit na judikaturu týkající se diskriminace přímé, nepřímé a pozitivní diskriminace. Dle tohoto členění předložím v následujících oddílech katalog nejvýznamnějších judikátů SDEU.

6.2.1. Přímá diskriminace

Jak již bylo nastíněno v kapitole věnující se výkladu pojmů, o diskriminaci přímou jde vždy, je-li s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno nebo bylo zacházeno méně příznivě, než je nebo bylo zacházeno s jinou osobou nebo skupinou osob ve srovnatelné situaci, a děje se tak na základě některého z diskriminačních důvodů.

SDEU se otázkou diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích poprvé zabýval v roce 1975 v soudním případě Defrenne.¹⁴⁶

Paní Gabrielle Defrenne pracovala na pozici letového personálu pro belgickou společnost Sabena. Po skončení jejího pracovního poměru se obrátila na pracovní soud v Bruselu s žalobou na náhradu škody, kterou utrpěla na svém výdělků, na příspěvku při skončení pracovního poměru a své penzi. Jako diskriminační důvod uvedla pohlaví, neboť ženy i muži jako příslušníci letového personálu vykonávali stejnou práci, ale nedostávali za tuto práci stejnou mzdu. Belgický pracovní soud její žalobu zamítl, odvolací soud rozhodnutí soudu první instance z části potvrdil a ve zbytku se obrátil na

¹⁴⁵ SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, s. 159. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 9788074003349.

¹⁴⁶ Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976, Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, 43/75.

SDEU s předběžnou otázkou, zda ze zakládacích smluv vyplývá pro členské státy princip, na základě kterého mají muži a ženy dostávat stejnou odměnu za stejnou vykonanou práci?

SDEU se ve své argumentaci nejprve věnoval cíli čl. 119 SES¹⁴⁷. Dle jeho názoru má tento článek cíle dva¹⁴⁸. Tím prvním je cíl hospodářský¹⁴⁹, který napomáhá zabránit tomu, aby společnosti, které mají své sídlo v členských státech, které již přijaly sociální zákonodárství zajišťující rovné postavení mužů a žen, nebyly konkurenčně znevýhodňovány proti těm, které mají své sídlo v členských státech, které diskriminaci z důvodu pohlaví dosud neeliminovaly. Druhým cílem je pak cíl společenský¹⁵⁰, který napomáhá zajišťování sociálního pokroku a trvalého zlepšování životních a pracovních podmínek.

Ve světle výše uvedeného SDEU shledal přímý účinek čl. 119, a to jak vertikální – tedy ve vztahu jednotlivce ke státu, tak horizontální – navzájem mezi jednotlivci. Jednotlivci se tedy před národními soudy mohou dovolávat zajištění principu rovné odměny mezi muži a ženami. A národní soudy jsou povinny tento princip svým rozhodováním naplňovat bez ohledu na to, zda práva jednotlivce vyplývají ze smlouvy individuální nebo kolektivní povahy či zda se jedná o zaměstnavatele soukromého či veřejného.¹⁵¹

Z hlediska přímé diskriminace v přístupu k zaměstnání a případných sankcí a kompenzací obětí diskriminace je jistě na místě zmínit i rozsudek von Colson.¹⁵²

Paní von Colson a Kamann si v roce 1982 podaly žádost o zaměstnání na dvě uvolněná místa sociálních pracovníků ve věznici Werl v Německu. Jejich žádosti byly odmítnuty a na uvolněná místa byli namísto nich přijati dva muži. Žalobkyně se obrátily na německý pracovní soud s namítanou diskriminací z důvodu pohlaví. Pracovní soud v Německu uznal, že žalobkyně nebyly přijaty na pracovní místa z důvodu svého pohlaví, pokud však šlo o jejich případnou kompenzaci, obrátil se s předběžnými otázkami na SDEU. Zejména jej zajímalo, zda případná diskriminace je dle

¹⁴⁷ Dnes článku 157 SFEU.

¹⁴⁸ Tamtéž, odst. 8.

¹⁴⁹ Tamtéž, odst. 9.

¹⁵⁰ Tamtéž, odst. 10.

¹⁵¹ *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 26. ISBN 8086878120.

¹⁵² Rozsudek SDEU ze dne 10. dubna 1984, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko, věc 14/83.

sekundárního práva sankcionovaná povinností žalovaného uzavřít se žalobkyněmi pracovní smlouvu, a pokud nikoliv, tak jaká sankce má být v takovém případě použita.

SDEU neshledal, že by ze sekundárního práva pro případné žalované jako sankce vyplývala povinnost uzavření pracovní smlouvy se žalobci, k charakteru sankce se však vyjádřil. Sankce za diskriminační jednání musí být takového charakteru, který zajišťuje reálnou a efektivní ochranu oběti diskriminace, musí mít odstrašující účinek a případné kompenzace musí odpovídat utrpěné újmě. Proto národní právní úprava (v tomto případě ta německá), která se omezuje jen na kompenzaci cestovních výdajů, neodpovídá požadavku efektivní ochrany.¹⁵³

Otázce skončení pracovního poměru na základě rozdílného důchodového věku mezi muži a ženami ve Velké Británii se SDEU věnoval v rozhodnutí Marshall.

Paní M. H. Marshall pracovala jako dietní sestra pro zdravotní úřad v Southamptonu v jižní Anglii. Několik týdnů po té, co dosáhla 62 let věku, byla ze svého zaměstnání propuštěna z důvodu dosažení důchodového věku, a to bez ohledu na to, že vyjádřila svůj zájem pracovat až do 65 let věku. Proti propuštění se bránila u průmyslového tribunálu, u kterého namítala, že její propuštění z důvodu dosažení důchodového věku, je diskriminační a neslučitelné s komunitárním právem, vzhledem ke skutečnosti, že muži mají důchodový věk stanovený vyšší.

Paní Marshall svou žalobou iniciovala řízení nejprve před průmyslovým tribunálem, od něj se odvolala k zaměstnaneckému soudu a od něj k soudu odvolacímu. Ten se obrátil na SDEU s předběžnou otázkou, která vyvstala v řízení před národními soudy, a to, zda se zdravotní ústav dopustil diskriminačního jednání, když paní Marshall propustil z důvodu dosažení důchodového věku, a pokud ano, mohla by se ona jako jednotlivec přímo dovolávat ustanovení sekundárního práva před národními soudy?

SDEU se nejdříve zabýval otázkou, zda jednání zdravotního úřadu zakládá diskriminaci z důvodu pohlaví. Při řešení této otázky došel k závěru, že ano, a to s argumentací, že *stanovení různé věkové hranice pro muže a ženy s ohledem na skončení pracovního poměru v návaznosti na obecný program propouštění představuje diskriminaci z důvodu pohlaví ve smyslu sekundárního práva.*¹⁵⁴ Pokud šlo o možnost dovolávat se ustanovení směrnice jednotlivcem, SDEU uznal, že jednotlivec se

¹⁵³ Odst. 28, rozsudku SDEU ze dne 10. dubna 1984, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko, věc 14/83.

¹⁵⁴ *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 48. ISBN 8086878120.

ustanovení směrnice může vůči státu dovolávat tehdy, je-li toto ustanovení bezpodmínečné a přesné a za předpokladu, že stát takovou směrnicí neprovedl řádně a včas (tedy ve stanovené lhůtě). Směrnice v takovémto případě tedy nemají přímý účinek horizontální (protože neukládají povinnosti jednotlivci, nemohou být ani proti jednotlivci uplatňovány), ale protože zde zdravotní úřad jako zaměstnavatel vystupoval jako veřejná instituce a ustanovení směrnice bylo bezpodmínečné a přesné, jedná se o přímý účinek vertikální a paní Marshall se mohla dovolávat přímo ustanovení směrnice, které do anglické národní legislativy nebylo provedeno řádně. Zaměstnanci veřejné instituce se tak vlastně částečně dostali do výhodnějšího postavení než zaměstnanci ze soukromého sektoru.¹⁵⁵

Genezi antidiskriminační judikatury a následnou reakci na ni ze strany legislativy můžeme vidět i ve světle dalšího judikátu SDEU. Tím je judikát ve věci Dekker.¹⁵⁶

Těhotenství nebylo po dlouhou dobu pod diskriminační důvod pohlaví podřazováno. Důvodem pro to byla absence vhodného komparátora, za nějž byl dlouho považován nemocný muž. Přelomovým rozhodnutím byl až judikát Dekker, ve kterém byly vysvětleny argumenty proč, je-li zaměstnavatelem odmítnuto uzavřít pracovní poměr s těhotnou ženou, to zakládá diskriminaci z důvodu pohlaví.

Paní Elisabeth Johanna Pacifica Dekker si v roce 1981 podala žádost na pozici instruktorky do výcvikového střediska pro mladistvé v Holandsku. Několik dní po podání žádosti informovala výběrovou komisi o svém těhotenství. Na pozici byla výběrovou komisí doporučena vyššímu managementu jako nejvhodnější kandidátka. Ten jí však o měsíc později informoval o nepřijetí na dotčenou pozici, a to z toho důvodu, že by výcvikovému středisku nebyly zpětně propláceny náhradní dávky v době její mateřské dovolené, což by pro něj představovalo finanční ztrátu.

Po sérii odvolání před nizozemskými soudy se nizozemský nejvyšší soud obrátil na SDEU. Ten konstatoval, že pouze ženu je možné odmítnout přijmout na pracovní pozici, a proto takové jednání zakládá diskriminaci z důvodu pohlaví a narušuje princip rovného zacházení s muži a ženami zakotvený v sekundárním i primárním právu EU.

¹⁵⁵ *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 49. ISBN 8086878120.

¹⁵⁶ Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (JVJ-Centrum) Plus, C-177/88.

Takovéto jednání pak nemůže být zaměstnavatelem ospravedlněno ani jeho případnou finanční ztrátou.

Poslední judikát, který bych v oddílu přímé diskriminace v judikatuře SDEU ráda zmínila, zakládá pravidlo, které se netýká výlučně žen, ale obou pohlaví. Jde o rozhodnutí ve věci pohlavní identifikace. Tedy o změnu pohlaví a případné protiprávní reakce zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům, kteří takovou změnu již podstoupili nebo se chystají v budoucnu podstoupit. Nejznámějším judikátem v této problematice je jistě judikát P v. S.¹⁵⁷

Pan P pracoval jako manažer ve školním zařízení v jihozápadní Anglii. Po jednom roce od přijetí do tohoto zaměstnání informoval pan P ředitele tohoto zařízení pana S o svém záměru podstoupit změnu pohlaví. Součástí této změny byl test, spočívající v tom, že se pan P měl po určitou stanovenou dobu oblékat a chovat se jako žena a až po uplynutí této doby mohl podstoupit chirurgický zákrok, na základě kterého by se stal ženou i fyzicky. P byl však ze svého zaměstnání propuštěn dříve, než k takovému chirurgickému zákroku došlo. Žalobou se proto obrátil na průmyslový tribunál s odůvodněním, že ze svého zaměstnání byl propuštěn z důvodu chystané změny pohlaví, a tudíž z důvodu diskriminace z důvodu pohlaví.

Průmyslový tribunál se obrátil s předběžnou otázkou na SDEU, zda propuštění transsexuála z pracovního poměru je porušení sekundárního práva EU a zda pojem pohlaví v dotčené směrnici zahrnuje rovněž změnu pohlavní.

Argumentace Velké Británie a Evropské komise se opírala o názor, že jednání zaměstnavatele, když se rozhodne propustit svého zaměstnance z důvodu změny pohlaví, diskriminaci z důvodu pohlaví nezakládá, neboť v tomto případě šlo o změnu z muže na ženu, ale stejně by bylo jednáno se zaměstnancem i v případě, když by se rozhodl podstoupit změnu ze ženy na muže.

SDEU se s touto argumentací však neztotožnil. Dle jeho názoru je rozsah ustanovení dotčené směrnice natolik široký, že diskriminace z důvodu pohlaví zahrnuje i změnu pohlavní identifikace.¹⁵⁸ Proto je-li osoba propuštěna ze zaměstnání z toho důvodu, že se chystá podstoupit nebo již podstoupila změnu pohlavní identifikace, a je s ní zacházeno hůře než s osobou jejího původního pohlaví, zakládá to přímou

¹⁵⁷ Rozsudek SDEU ze dne 30. dubna 1996, P v. S a Cornwall County Council, C-13/94.

¹⁵⁸ Tamtéž, odst. 20.

diskriminaci z důvodu pohlaví.¹⁵⁹ Jako komparátor zde musí tedy sloužit osoba jejího původního pohlaví, nikoliv osoba s pohlavím odlišným od jejího původního.

6.2.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace představuje takové jednání nebo opomenutí, které má povahu zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, na základě kterého je určitá osoba nebo skupina osob znevýhodněna oproti ostatním. Nejčastěji jde o formu právní úpravy, která se na první pohled zdá neutrální, ale v jejím důsledku dochází ke znevýhodňování určité osoby nebo skupiny osob.

SDEU se k otázce nepřímé diskriminace vyslovoval několikrát. Mezi vůbec první taková rozhodnutí patří bezesporu rozhodnutí ve věci Jenkins.¹⁶⁰

Paní J. P. Jenkins pracovala na částečný pracovní úvazek jako zaměstnankyně společnosti Kingsgate, která se zabývala výrobou dámské konfekce. Společnost zaměstnávala 89 zaměstnanců, z toho 35 mužů a 54 žen. Z toho 5 žen a 1 muž pracovalo na částečný pracovní úvazek. Pokud šlo o odměňování, zaměstnanci pracující na zkrácený pracovní úvazek byli odměňováni o 10 % nižší hodinovou sazbou než zaměstnanci pracující na plný pracovní úvazek, byť vykonávali stejnou práci. Paní Jenkins v tomto rozdílném odměňování spatřovala rozpor se zákonem o rovné odměně za práci a s žalobou se obrátila na pracovní soud.

Pracovní soud její žalobu zamítl s argumentací, že „*práce v rozsahu 75 % plného pracovního úvazku představuje dostatečně velký objektivní rozdíl beze vztahu k otázce pohlaví, který ospravedlňuje sazbu v odměňování o 10 % nižší*“.¹⁶¹ Paní Jenkins se odvolala k odvolacímu soudu, který předložil předběžné otázky k SDEU.

Podstatou předběžné otázky národního soudu bylo, zda sekundární právo EU vyžaduje, aby „*odměna za práci za jednotku času byla stále stejná, a to bez ohledu na počet odpracovaných hodin v týdnu a ekonomický prospěch zaměstnavatele*“¹⁶², a pokud by tomu tak nebylo, jaká hlediska mají být použita k posouzení toho, zda je princip rovné odměny dodržen?

¹⁵⁹ Rozsudek SDEU ze dne 30. dubna 1996, P v. S a Cornwall County Council, C-13/94, odst. 21.

¹⁶⁰ Rozsudek SDEU ze dne 31. března 1981, J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Production) Ltd., věc 96/80.

¹⁶¹ *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 28. ISBN 8086878120.

¹⁶² Tamtéž, s. 29.

SDEU se v tomto rozhodnutí vůbec poprvé zabýval otázkou odměňování osob pracujících na částečný úvazek a vůbec poprvé byl také použit termín nepřímé diskriminace. Pokud jde o samotný výrok SDEU, ten stanovil, že rozdílné odměňování zaměstnanců na plný a částečný úvazek nepředstavuje diskriminaci z důvodu pohlaví za předpokladu, že se tímto způsobem zaměstnavatel nesnaží snížit odměnu zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek proto, že jde převážně o ženy. Zjednodušeně řečeno, o diskriminaci půjde jen tehdy, prokáže-li se, že zaměstnavatel odměňuje zaměstnance pracující na částečný úvazek méně jen proto, že jde o ženy.¹⁶³ V jakém rozsahu má nepřímo diskriminační opatření zaměstnavatele nepříznivě působit na jedno pohlaví, ale nebylo SDEU nikdy zcela přesně stanoveno.¹⁶⁴

Pokud jde o aspekt nepřímé diskriminace, SDEU jistě poskytl národním soudům vodítko, jakým způsobem takováto jednání zaměstnavatelů posuzovat. Pokud jde však o argumentaci týkající se pohlaví, byla tato argumentace překonána následujícím rozsudkem – rozhodnutí SDEU ve věci Bilka¹⁶⁵ bylo přelomové především pro oblast chápání nepřímé diskriminace a její dopad na ženy v systémech sociálního zabezpečení.

Zaměstnanci pracující pro německou společnost Bilka měli jako součást pracovních smluv i doplňkový penzijní program. Pokud však šlo o zaměstnance pracující na částečný úvazek, ti mohli z onoho systému čerpat jen tehdy, pracovali-li pro společnost Bilka po dobu 20 let, z toho nejméně 15 let na plný úvazek.¹⁶⁶

Paní Weber pracovala pro společnost Bilka na plný úvazek v letech 1961 až 1972, v letech 1972 až 1976 na úvazek částečný. Odpracovala tedy 15 let, ale nikoliv výlučně na plný úvazek, proto ji peníze z doplňkového penzijního systému nebyla přiznána. Obrátila se na německý pracovní soud, který podal k SDEU velmi jasně formulovanou otázku, zda stanovení podmínek pro čerpání penze z doplňkového penzijního systému zakládá v takovémto případě nepřímou diskriminaci, a pokud ano, zda tato nepřímá diskriminace může být ospravedlněna ekonomickou prospěšností

¹⁶³ *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 31. ISBN 8086878120.

¹⁶⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2006, č. 6.

¹⁶⁵ Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, 170/84.

¹⁶⁶ *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 50. ISBN 8086878120.

společnosti a zda společnosti mají povinnost sestavovat své penzijní systémy tak, aby nebyli znevýhodňováni zaměstnanci s povinnostmi k rodině.¹⁶⁷

SDEU se ve své argumentaci opíral o rozhodnutí ve věci Jenkins a jednání zaměstnavatele i v tomto případě označil za nepřímou diskriminaci. Pokud totiž zaměstnavatel vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního systému zaměstnance pracující na částečný úvazek, tyto zaměstnance tvoří převážně ženy a zaměstnavateli se nepodaří prokázat, že „*toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech beze vztahu k jakékoliv diskriminaci z důvodu pohlaví*“¹⁶⁸, zaměstnavatel tak nepřímo diskriminuje z důvodu pohlaví. Opatření zaměstnavatele musí i) *odpovídat skutečné potřebě podniku*, ii) *být vhodná* iii) *být nezbytná k dosažení sledovaného cíle*.¹⁶⁹

Pokud jde o ospravedlnitelnost takového jednání zaměstnavatele a povinnost zaměstnavatele posuzovat, zda jeho případné politiky nebudou zakládat nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, k tomu se SDEU vyjádřil s ohledem na charakter přijímaných opatření. Takováto opatření nebudou diskriminačního charakteru za předpokladu, že zaměstnavatel prokáže, že „*jím zvolená opatření odpovídají skutečné potřebě podniku, jsou vhodná k dosažení sledované cíle a jsou pro jeho dosažení nezbytná*.“¹⁷⁰

6.2.3. Pozitivní diskriminace

Pojem diskriminace je v mysli většiny lidí pojímán negativně. I „pozitivní diskriminace“ tak může být chápána, i když ve skutečnosti se jedná o opatření, která sice zakládají rozdílné zacházení s určitými osobami nebo skupinami osob, ale postavení těchto osob nebo skupin osob se jím nijak nezhoršuje, naopak dochází k jeho zlepšení a odstranění rozdílů, které mezi nimi a společnostmi panují.

I k problematice pozitivní diskriminace se SDEU ve své rozhodovací praxi vyjadřoval. Jde zejména o případy, kdy se na pracovní pozici hlásil uchazeč jak

¹⁶⁷ Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 51. ISBN 8086878120.

¹⁶⁸ Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 53. ISBN 8086878120.

¹⁶⁹ HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2006, č. 6.

¹⁷⁰ Tamtéž, s. 54.

mužského, tak ženského pohlaví a přednost byla dána právě muži. Mezi ty vůbec první řešené případy patří rozhodnutí ve věci Kalanke.¹⁷¹

Na pozici ředitele správy městského parku byli do nejužšího výběrového řízení přijati dva kandidáti. Pan Kalanke, žalobce v této věci a paní Glissman. Oba byli dle výběrové komise, a dále pak i smírčí komise, označeni za uchazeče se stejnou kvalifikací. Dle německé právní úpravy však měla být v takovémto případě dána přednost ženě, a to za účelem naplnění kvót, v počtu žen na řídicích pozicích. Pan Kalanke se u německého pracovního soudu domáhal určení toho, že byl jako uchazeč lépe kvalifikovaný, a proto nemělo dojít k aplikaci právní úpravy týkající se kvót. Spolkový pracovní soud se s otázkou slučitelnosti kvót s právem EU obrátil na SDEU.

SDEU shledal, že stanoví-li právní úprava povinnost dát bez dalšího přednost uchazeči ženského pohlaví, byť se stejnou kvalifikací, jakou má mužský uchazeč, v pracovních oblastech s nízkou účastí žen, zakládá taková přednost diskriminaci z důvodu pohlaví a je tedy neslučitelná se sekundárním právem EU.

Již poněkud rozdílné chápání pozitivní diskriminace měl SDEU o dva roky později v rozhodnutí Hellmut Marschall.¹⁷² I zde se SDEU vyjadřoval k otázce přednosti v povýšení uchazečky ženského pohlaví před uchazečem mužského pohlaví, došel však k právnímu názoru odlišnému od toho vyjádřeného v předchozím rozhodnutí.

Pan Hellmut Marschall pracoval jako učitel. Poté, co podal žádost o povýšení, byl svým zaměstnavatelem informován, že povýšena bude stejně kvalifikovaná žena, neboť na pracovní pozici, na kterou se pan Marschall hlásil, byly ženy značně podzastoupeny. Pan Marschall se obrátil na příslušný soud, který podal k SDEU předběžnou otázku, zda sekundární právo brání národnímu právu v tom, aby byla dána přednost muži v oblasti, kde je méně zaměstnaných žen ve vyšší platové třídě, když žena i muž jsou jako uchazeči stejně kvalifikovaní.

SDEU shledal slučitelnost takové právní úpravy s právem EU. Dle jeho názoru, národní právní úprava, která požaduje, aby byla dána přednost v povýšení uchazeče

¹⁷¹ Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1995, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93.

¹⁷² Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, Hellmut Marschall v. Land Northeim-Westfalen, C-409/95.

ženě před uchazečem mužem, pokud zvláštní důvody nenakloní rovnováhu ve prospěch mužského uchazeče, je slučitelná se sekundárním právem EU.¹⁷³

V tomto případě, na rozdíl od případu Kalanke, byla národní právní úprava formulovaná dostatečně, s ohledem na objektivní posouzení uchazečů, které bere v úvahu zvláštní důvody, které mohou vyvrátit toto zvýhodnění ve prospěch uchazečů mužského pohlaví.¹⁷⁴

Poslední případ, který bych na tomto místě ráda zmínila, byl řešen také relativně nedávno a jde o rozhodnutí SDEU ve věci Abrahamsson.¹⁷⁵

Švédská univerzita v Göteborgu vypsalala výběrové řízení na pozici profesora přírodovědecké fakulty. Vedle požadavků na uchazeče bylo mimo jiné uvedeno, že výběrové řízení může být předmětem pozitivní diskriminace za účelem zajištění vyváženosti mezi oběma pohlavími. Přihlásilo se osm uchazečů, mezi nimi i paní Abrahamsson, pan Anderson a paní Fogelqvist. Po sérii výběrových řízení se rektor univerzity rozhodoval mezi stejně kvalifikovanými panem Andersonem a paní Fogelqvist, které dal v souladu se švédskou právní úpravou a rovnostní politikou univerzity přednost. Pan Anderson společně s paní Abrahamsson se proti takovému rozhodnutí odvolali k švédskému soudu, který SDEU položil ve věci předběžnou otázku, týkající se souladu švédské antidiskriminační právní úpravy se sekundárním právem EU.

SDEU svůj názor na pozitivní diskriminaci posunul poněkud dál než v předchozích řešených případech. Ve svém odůvodnění SDEU výslovně uvádí, že na rozdíl od rozhodnutí ve věcech Kalanke nebo Marschall, švédská právní úprava umožňuje dát přednost uchazeči z nedostatečně zastoupeného pohlaví, který sice není tak dobře kvalifikovaný jako uchazeč, kterému by jinak byla dána přednost, ale jeho kvalifikace je pro příslušnou pracovní pozici dostačující.¹⁷⁶ Rozdíl mezi nimi ale nemůže být tak velký, aby tím došlo k porušení podmínky objektivity.¹⁷⁷

¹⁷³ Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, Hellmut Marschall v. Land Northeim-Westfalen, C-409/95, odst. 35.

¹⁷⁴ Tamtéž, odst. 33.

¹⁷⁵ Rozsudek SDEU ze dne 6. července 2000, Katarina Abrahamsson, Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist, C-407/98.

¹⁷⁶ Rozsudek SDEU ze dne 6. července 2000, Katarina Abrahamsson, Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist, C-407/98, odst. 45.

¹⁷⁷ Tamtéž, odst. 52.

6.3. Judikatura českých soudů

Obecně platí, že soudní rozhodnutí nejsou v České republice pramenem práva.¹⁷⁸ V kontinentálním typu právní kultury soud právo netvoří, ale pouze jej vykládá při jeho aplikaci.¹⁷⁹ Pokud jde o závaznost české judikatury, platí zde pravidlo, že výklad soudů nižší instance by měl být vždy v souladu s výkladem soudů vyšší instance, nejvyšší autorita je pak přikládána rozhodnutím Nejvyššího soudu.

6.3.1. Judikatura Ústavního soudu

Ústavní soud se otázkou rovnosti a zákazu diskriminace zabývá v rámci tzv. konkrétní kontroly, tedy v řízení o ústavní stížnosti, a v rámci tzv. abstraktní kontroly, kdy posuzuje soulad zákonů s ústavním pořádkem.¹⁸⁰

Rovnost je Ústavním soudem chápána jak hodnota, která se vždy váže k hodnotě jiné, zaručené jako ústavní právo nebo svoboda. Chápe jej tedy jako hodnotu s akcesorickou povahou.¹⁸¹

Pokud jde o významná rozhodnutí Ústavního soudu, je jistě na místě zmínit náleží pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94. Stížnost se týkala návrhu 45 poslanců Poslanecké sněmovny ČR na zrušení ustanovení zákoníku práce, kterým se vyslovoval absolutní zákaz noční práce žen, a omezovala se možnost vysílat ženy na pracovní cesty. Ústavní soud se v nálezu vyjádřil tak, že jakýkoliv „*absolutní zákaz noční práce žen a absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty by znamenal jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.*“¹⁸² Na tomto případě lze vidět, že diskriminace může zakládat i přílišná snaha zákonodárce o zlepšení postavení určitých skupin osob.

Ústavní soud rozhodoval rovněž spory vztahující se k důkaznímu břemenu v diskriminačních sporech. V nálezu pléna Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 se Ústavní soud sice vyjadřoval k rasové diskriminaci, argumentace

¹⁷⁸ Jde o zjednodušující výklad, neboť např. nálezy Ústavního soudu, kterými se zrušují právní předpisy nebo jejich jednotlivá ustanovení, jsou publikovány ve Sbírce zákonů a jsou považovány za pramen práva.

¹⁷⁹ BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 59. ISBN 8073570300.

¹⁸⁰ *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, s. 177 Beckova edice ABC., ISBN 978-807-1795-841.

¹⁸¹ Tamtéž, s. 202.

¹⁸² Nález Pléna Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

vztahující se k důkaznímu břemenu jsou však aplikovatelné i v případě diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních sporech.

Podstatou nálezu byl návrh Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení § 133a OSŘ.¹⁸³ Krajský soud se domníval, že toto ustanovení porušuje právo žalovaných na spravedlivý proces a Ústavní soud by ho proto měl zrušit.

K návrhu se vyjadřovala jak Poslanecká sněmovna ČR, tak Senát ČR, obě instituce shodně s argumentací, že § 133a odst. 2 OSŘ byl přijat do českého právního řádu jako reakce na závazek vyplývající ze sekundárního práva a nikterak nenarušuje rovnost zbraní účastníků sporu.¹⁸⁴ Rovněž Evropské středisko pro práva Romů vyjádřilo svůj souhlas s tím, že žalobce má povinnost prokázat diskriminaci *prima facie*, a to, zda se mu to povedlo, záleží na okolnostech konkrétního případu. Přenesení důkazního břemena na stranu žalovanou je tak i plně v souladu s judikaturou ESLP.¹⁸⁵

Ústavní soud uznal návrh za přípustný, avšak ve své argumentaci jej zamítl s odůvodněním, že „osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace“¹⁸⁶ a teprve poté „přechází důkazní břemeno na odpůrce, jemuž přísluší prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“.¹⁸⁷

Ústavní soud tedy shledal § 133a odst. 2 OSŘ ústavně konformní, zároveň však uvedl, že by zákonodárce měl zvážit, „zda transpozici citovaných směrnic Rady EC nelze pro adresáty příslušných procesních norem provést způsobem poněkud zřetelnějším.“¹⁸⁸

¹⁸³ Ust. § 133a o. s. ř., znělo: "§ 133a (1) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. (2) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak."

¹⁸⁴ Rozhodnutí Pléna Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, odst. 10-30.

¹⁸⁵ Tamtéž, odst. 38-44.

¹⁸⁶ Rozhodnutí Pléna Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, odst. 67.

¹⁸⁷ Tamtéž, odst. 71.

¹⁸⁸ Tamtéž, odst. 78.

Ústavní soud se k problematice diskriminace z důvodu pohlaví vyjadřuje samozřejmě i v dalších nálezech, převládají však návrhy a stížnosti v oblasti sociálního zabezpečení, především pak důchodové problematiky.¹⁸⁹

6.3.2. Judikatura obecných soudů

Judikatura v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích je velmi omezovaná snahou obětí diskriminace vyhnout se negativním důsledkům, které jsou s podanou žalobou spojeny. Pouhá hrozba možnosti nuceného ukončení pracovního poměru nebo šikany ze strany zaměstnavatele je dostatečně silná na to, aby to potencionální žalobce od podání žaloby odradilo. To platí nejen v českém kontextu, i když v českém právním prostředí je to jistě způsobeno i zatím krátkou dobou účinnosti antidiskriminační legislativy. Ze statistických údajů Českého helsinského výboru vyplývá, že od roku nabytí účinnosti AntiDZ bylo k soudu podáno jen asi třicet žalob, týkající se diskriminace.¹⁹⁰

Pokud jde o jednotlivé řešené případy, mediálně známý je případ paní Marie Čauševic.

Paní Čauševic (dále jen „žalobkyně“) pracovala od roku 2005 v oddělení interního auditu pro společnost Pražská teplárenská a.s. (dále jen „žalovaná“). V roce 2005 společnost Pražská teplárenská vypsala výběrové řízení na pozici finanční ředitelky, do kterého se paní Čauševic přihlásila.

Celkem proběhla dvě výběrová řízení. V prvním výběrovém řízení personální agentura doporučila jako nejvhodnějšího uchazeče právě paní Čauševic. Představenstvo společnosti však uchazeče nezvolilo jednomyslně, jak bylo procedurálně nutné, proto se konalo výběrové řízení druhé. Druhé výběrové řízení probíhalo za stejných podmínek jako první výběrové řízení, což ostatně uznal i Obvodní soud pro Prahu 7 a Městský soud v Praze ve svých rozhodnutích, avšak účastnit se ho mohli pouze noví uchazeči, nikoliv ti, kteří se již zúčastnili prvního výběrového řízení. Na pozici finančního ředitele do společnosti Pražská teplárenská a.s. byl ve druhém výběrovém řízení jednomyslně zvolen uchazeč mužského pohlaví.

¹⁸⁹ Nález Pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

¹⁹⁰ Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti. In: www.helcom.cz [online]. Helsinský výbor. [2013] [cit. 2013-11-11] Dostupné z: <http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>

Z důvodu namítané diskriminace podala paní Čaušević dne 8. 3. 2006 žalobu k Obvodnímu soudu pro Prahu 7. Domáhala se odstranění následků diskriminačního jednání, tedy aby s ní žalovaná uzavřela pracovní smlouvu na pozici finanční ředitelky, dále uveřejnění omluvy za diskriminační jednání a náhrady nemajetkové újmy v penězích ve výši 1.000.000,- Kč. Obvodní soud pro Prahu 7 její žalobu dne 25. 9. 2006 zamítl s odůvodněním, že výběrová řízení nebyla diskriminační, ale spravedlivá pro všechny uchazeče a uložil jí náhradu nákladů řízení.¹⁹¹ Proti tomuto rozhodnutí podala paní Čaušević odvolání k Městskému soudu v Praze. Městský soud v Praze rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 potvrdil s odůvodněním, že se ztotožňuje se zjištěným skutkovým stavem, tedy že se žalobkyni nepodařilo prokázat diskriminaci *prima facie*, a proto na žalované již neleží důkazní břemeno v povinnosti diskriminaci vyvrátit a pouze žalobkyni snížil náhradu nákladů řízení.¹⁹² Žalobkyně následně podala dovolání k Nejvyššímu soudu ČR. Ten dospěl k odlišnému závěru než soud první a druhé instance, jejich rozsudky zrušil a vrátil věc odvolacímu soudu k dalšímu řízení.¹⁹³ Dle odůvodnění Nejvyššího soudu ČR se soudy první a druhé instance mylně domnívaly, že žalobkyně nebyla znevýhodněna, když nebyla přibrána do druhého výběrového řízení. Na jednu se stranu by se mohlo zdát legitimní, uchazeče z prvního výběrového řízení nepřizvat do druhého, pokud se žádný z nich neukázal jako vhodný uchazeč na pozici finančního ředitele. Nejvyšší soud se však přiklonil k názoru, že samotné nepřibrání žalobkyně do druhého výběrového řízení ji znevýhodňuje oproti ostatním uchazečům. To, že nebyla v prvním výběrovém řízení vybrána, „*mohlo být jen projevem zdánlivě neutrálního rozhodnutí, které mělo (mohlo) zakrývat diskriminaci některého z uchazečů v přístupu k této práci ze zákonem vymezeného diskriminačního důvodu a které mělo (mohlo) být prostředkem jeho vyloučení z takového výběrového řízení, v němž se posléze o obsazení pracovního místa finančního ředitele mělo skutečně rozhodovat.*“ Věc byla z důvodu předpokládaného rozsáhlého dokazování vrácena soudu prvního stupně. Ten ve věci rozhodl rozsudkem ze dne 13. 12. 2010 tak, že se s právním názorem Nejvyššího soudu ČR neztotožnil a žalobu zamítl ve všech jejích bodech s odůvodněním, že ani po opakovaně provedeném dokazování nebylo shledáno, že by žalobkyně nebyla na pozici finančního ředitele vybrána z důvodu svého

¹⁹¹ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. září 2006, č.j. 26 C 25/2006-190.

¹⁹² Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007, č.j. 54 Co 127/2007 – 258.

¹⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, č.j. 21 Cdo 246/2008-311.

pohlaví.¹⁹⁴ Žalobkyně se proti tomuto rozsudku opět odvolala k Městskému soudu v Praze. Ten napadený rozsudek usnesením zrušil a vrátil věc zpátky Obvodnímu soudu pro Prahu 7.¹⁹⁵ Důvodem zrušení bylo především nedostatečně provedené dokazování, kdy se soud namísto výslechu členů představenstva jako svědků, spokojil s jejich písemným prohlášením., čímž nebyly vyjasněny některé vazby mezi žalobkyní a členy představenstva žalované. Obvodní soudu pro Prahu 7 rozsudkem žalobu opětovně zamítl, a to s odůvodněním, že ani po doplnění dokazování nedospěl k závěru, že by rozhodnutí o tom, že se žalobkyně nebude účastnit druhého výběrového řízení, bylo motivováno diskriminačním důvodem jejího pohlaví, ale bylo jen snahou dosadit na pozici finančního ředitele nejkompentnějšího uchazeče.¹⁹⁶ Proti tomuto rozsudku se žalobkyně odvolala k Městskému soudu v Praze, který ve věci rozhodl usnesením dne 12. června 2013.¹⁹⁷ Odvolací soud napadený rozsudek zrušil, s odůvodněním, že provedené dokazování, které spočívalo v tom, že zástupci žalované pouze odkázali na své předchozí odpovědi a písemná prohlášení, přičemž soud z nich nečinil žádná nová skutková zjištění, ani je nijak nehodnotil, zakládá vážnou procesní vadu řízení a rozhodl, aby věc projednal a rozhodl jiný senát Obvodního soudu pro Prahu 7. Věc tedy není ani po osmi letech trvajícím soudním řízení pravomocně rozhodnuta a v současné době se čeká na projednání věci novým senátem Obvodního soudu pro Prahu 7.

Dalším významným rozhodnutím, které se částečně věnovalo diskriminaci z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, bylo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

Žalobkyně pracovala jako soudkyně pro Obvodní soud pro Prahu 2 a z důvodu péče o dvě nezletilé děti požádala, v souladu s ustanovením ZPr,¹⁹⁸ o zkrácení pracovní doby na poloviční úvazek. To jí bylo odmítnuto s ohledem na vážné provozní důvody, které spočívaly v personální situaci soudu. Obvodní soud pro Prahu 3 i odvolací Krajský soud v Praze se ztotožnily s tvrzeními žalobkyně, že český stát jako žalovaný má plně ve své kompetenci odbornou přípravu justičních čekatelů a jmenování nových soudců, a personální neobsazenost v takovémto případě proto nemůže být považována

¹⁹⁴ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 13. prosince 2010, č.j. 26 C 25/2006-372.

¹⁹⁵ Usnesení Městského soudu ze dne 20. září 2011, č.j. 54 Co 257/2011-410.

¹⁹⁶ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 20. června 2012, č.j. 26 C 25/2006-496.

¹⁹⁷ Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 12. června 2013, č.j. 54 Co 94/2013-592.

¹⁹⁸ Dle právní úpravy v rozhodné době, měli zaměstnavatelé povinnost takové žádosti vyhovět, pokud tomu nebránily závažné provozní důvody.

za vážný provozní důvod. Proti rozsudku však Obvodní soud pro Prahu 2 podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR.

Nejvyšší soud se s názorem soudů nižší instance neztotožnil, a pokud šlo o namítanou diskriminaci z důvodu pohlaví, shledal, že nárok na kratší pracovní dobu dle právní úpravy nenáleží pouze ženám, ale i mužům pečujícím o dítě mladší 15 let a těm (mužům či ženám), kdo převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Z tohoto důvodu tedy v tomto případě nešlo uvažovat o diskriminaci z důvodu pohlaví.

6.4. Zhodnocení judikatury

Výše uvedenou judikaturou je pokryta diskriminace na mezinárodní, evropské a české úrovni, a to z hlediska vzniku pracovního poměru, odměňování, skončení pracovního poměru, charakteru sankce za diskriminační jednání či diskriminace při ukončení pracovního poměru z důvodu změny pohlaví.

Právním základem pro to, aby se ESLP zabýval diskriminací je čl. 12 EÚLP. Judikatura ESLP není v této oblasti, alespoň pokud jde o pracovněprávní vztahy, tak rozsáhlá, jako např. v oblasti sociálního zabezpečení, a vzhledem k dlouholeté rozhodovací činnosti soudu můžeme vidět i jistý odklon od názorů vyjádřených v původních rozhodnutích, což je jistě způsobeno nutností reagovat na společenský vývoj v Evropě a ve světě.

Pokud jde o judikaturu SDEU, výše uvedený výčet judikátu pokrývá skoro čtyřicetiletou rozhodovací činnost SDEU a samozřejmě, pokud jde o nejvýznamnější judikaturu SDEU, nejde o kompletní výčet. Evropská antidiskriminační legislativa se vyvíjí a s ní se vyvíjí i judikatura sama, což je velmi dobře viditelné právě na diskriminačním důvodu pohlaví. Podřazení těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace pod důvod pohlaví je výsledkem tohoto vývoje. Všechna výše zmíněná rozhodnutí proto vedla ke zlepšení postavení žen a v některých případech i mužů, a to napříč evropskými státy.

Pokud jde o rozhodovací praxi soudů v České republice v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, není velmi početná. Je to jistě dáno charakterem těchto sporů. Žalující zaměstnanec se obává, že by po podání žaloby mohl být předmětem ještě nerovnějšiho zacházení ze strany žalovaného zaměstnavatele, nebo

že by o pracovní místo mohl přijít úplně. V rozhodované agendě pak převládají spory týkající se především převedení důkazního břemene.

K vyšší míře sebejistoty „vyrazit“ proti nevhodnému chování či nerovnému zacházení ze strany zaměstnavatele nepřispěl ani výše zmíněný případ Čaušević. Po prostudování rozsudků soudů prvního a druhého stupně mi nezbývalo než souhlasit s jejich odůvodněním, a to, že k diskriminaci z důvodu pohlaví v tomto případě nedošlo. Vždyť podmínky pro obě výběrová řízení byly nastaveny shodně a tedy spravedlivě, a i kdyby nebyly, bylo by možné to odůvodňovat legitimní změnou požadavků na uchazeče. Odůvodnění dovolacího soudu mě ale přinutilo změnit názor a utvrdilo mě v tom, že diskriminace, ať už z důvodu pohlaví nebo věku, rasy či ostatních diskriminačních důvodů, je komplikovaná a někdy i velmi sofistikovaná, a že k jejímu odhalení je potřeba i několika let a několika soudních rozhodnutí. Jsem velmi překvapena způsobem rozhodování Obvodního soudu pro Prahu 7, neboť se stejně jako Nejvyšší soud ČR domnívám, že k diskriminaci v tomto případě došlo a vyjadřuji tímto naději, že nový senát Obvodního soudu bude zastávat tentýž názor.

V následující kapitole této práce bych se ráda věnovala prostředkům ochrany před diskriminací. Když už se někdo stane obětí diskriminace, je jistě vhodné být si vědom svých práv a toho, kde je možné je uplatnit. Poslední kapitolou této práce bych ráda poskytla spolehlivého průvodce při boji s diskriminací.

7. PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ Z DŮVODU POHLAVÍ

Zakládá-li jednání zaměstnavatele diskriminaci, ať už v jakékoliv její zákonem předpokládané formě, je nezbytné, aby si osoba, která je obětí takové diskriminace, byla vědoma svých práv. Jisté právní vědomí si v sobě nese každý člověk, avšak vědomí o tom, jak se těchto práv domoci, je věc druhá.

V poslední kapitole této práce bych proto ráda nastínila soukromoprávní a veřejnoprávní prostředky ochrany před diskriminací. Věnovat se budu jednat mimosoudním opatřením, do kterých můžeme zařadit mediaci, činnost nevládních organizací, které působí především na poli osvěty a právního poradenství, a dále sem můžeme zařadit i činnost veřejného ochránce práv, který sice nemůže řešit spor závazně, ale jeho zprávy o šetřeních a stanoviska doporučujícího charakteru boji proti diskriminaci významně napomáhají a dávají mu značnou míru publicity.

V případě, že se ukážou výše uvedené instituty jako nefunkční, je poslední možností řešení sporu soudní cestou. I podání žaloby k soudu se však řídí pravidly, která je za účelem úspěšného prokázání diskriminace potřeba dodržovat.

7.1. Mimosoudní prostředky ochrany

Řešení diskriminačního sporu skrze podání žaloby k soudu by mělo nastat až jakési „ultima ratio“, tedy pouze v případě, ukážou-li se mimosoudní prostředky ochrany jako neúčinné. Do těchto řadíme primárně stížnost na diskriminační jednání či nerovné zacházení, směřující vůči nadřízenému zaměstnanci či odborovému orgánu. Dále mediaci, tedy intervenci třetí nezávislé osoby, stížnost k oblastnímu inspektorátu práce či podání k VOP.

Mimosoudních prostředků ochrany je účelné využít především proto, že nevhodné jednání ze strany zaměstnavatele může být velmi efektivně odstraněno i těmito prostředky, a to za současného upuštění od negativních vlivů spojených se soudním řízením, ať už jde o finanční a časovou náročnost či případnou šikanu ze strany zaměstnavatele, pokud pracovní poměr zaměstnance stále trvá.

7.1.1. Stížnost nadřízenému či odborovému orgánu

Dojde-li zaměstnanec k závěru, že jeho zaměstnavatel porušuje svým jednáním pracovněprávní předpisy, je jistě vhodné obrátit se přímo na něj nebo na příslušný odborový orgán s žádostí o zjednání nápravy.¹⁹⁹ Případná diskriminace by měla být tedy primárně řešena na úrovni konkrétního pracoviště, a teprve poté, co se tento způsob řešení ukáže jako neúčinný, by měl zaměstnanec volit mezi dalšími níže nastíněnými způsoby řešení.

Povinnost zaměstnavatele projednat stížnost svého zaměstnance vyplývá přímo z právní úpravy, konkrétně z § 276 odst. 9 ZPr.²⁰⁰

7.1.2. Mediace

Mediace jako taková byla po dlouhou dobu upravena zákonem č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě. V roce 2012 však nabyl účinnosti zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci (dále jen „ZoM“), upravující materii mediace komplexně a zároveň sjednocující pravidla pro její výkon.

Mediací se dle § 2 písm. a) ZoM rozumí „*postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými (dále jen „strana konfliktu“)* tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.“ Podstatou mediace je tedy dosažení uzavření mediační dohody, a tím upravení vzájemných sporných práv a povinností stran konfliktu. Jde o proces, který je založen na dobrovolnosti, a aby jako takový byl účinný, musí být mediační dohoda stranami respektována.²⁰¹

Zahájení mediace se váže na uzavření smlouvy o provedení mediace mezi stranami konfliktu a nejméně jedním mediátorem. Taková smlouva musí obsahovat označení stran konfliktu, vymezení konfliktu, výši odměny mediátora a dobu, po kterou má mediace probíhat, není-li sjednána na dobu neurčitou.

¹⁹⁹ Diskriminace v zaměstnání. In: www.poradna-prava.cz [online]. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, (c) 2009 [cit. 2013-11-08]. Dostupné z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-zamestnani.html>

²⁰⁰ § 276 odst. 9 Zpr zní: Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

²⁰¹ BOUČKOVÁ, Pavla. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007, s. 13. ISBN 978-80-254-0311-2.

Mediátorem může být dle § 2 písm. c pouze fyzická osoba zapsaná v seznamu mediátorů. Podmínky zápisu do seznamu mediátorů splní dle § 16 odst. 1 osoba, která je způsobilá k právním úkonům, bezúhonná, má vysokoškolské vzdělání, složila zkoušku mediátora a nebyla v posledních 5 letech vyškrtuta ze seznamu mediátorů. Seznam je veden ministerstvem spravedlnosti.

Mediační dohoda může být uzavřena jednak v rámci mimosoudního řešení sporu, jednak v rámci soudního smírčího řízení. Dojde-li k jejímu uzavření v mimosoudním řešení sporu a není-li uzavřena ve formě notářského zápisu s doložkou vykonatelnosti, není vykonatelná, což poněkud snižuje její účinnost. Je-li uzavřena v rámci soudního smírčího řízení a pak schválena soudem, nabývá i vykonatelnosti.

Mediace se jeví jako jedna z nejvhodnějších variant řešení diskriminačního sporu. Řešení sporných práv a povinností je totiž plně v rukách stran sporu za současného individuálního přístupu ze strany mediátora. Zároveň je to způsob méně finančně a časově náročný než soudní řešení sporu a je-li mediační dohoda stranami respektována, tak i způsob poměrně účinný. Nevýhodou mediačního procesu pak může být nemožnost utajení identity zaměstnance, který je obětí diskriminace a může být proto předmětem ještě horšího zacházení ze strany svého zaměstnavatele, jestliže jeho pracovní poměr stále trvá.

Mezi mimosoudní prostředky ochrany můžeme samozřejmě zařadit i další alternativní způsoby řešení sporů, v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích se však uplatní zejména mediace.

7.1.3. Stížnost na příslušný kontrolní či nadřízený orgán

Jako další způsob řešení případné diskriminace na pracovišti se nabízí podání stížnosti správním orgánům, které vykonávají kontrolní činnost nad dodržováním zásady rovného zacházení. Těmito orgány jsou oblastní inspektoráty práce.

Zaměstnanec, který se cítí být dotčen porušováním pracovněprávních předpisů ze strany svého zaměstnavatele, se může se stížností či podnětem ke kontrole obrátit na příslušný oblastní inspektorát práce, kterému ze ZoIP vyplývá povinnost se takovou stížností zabývat a písemně informovat o výsledku takové kontroly toho, kdo stížnost nebo podnět podal. Příslušnost inspektorátu je dána dle sídla zaměstnavatele.

Ze ZoIP vyplývá inspektorátům práce povinnost kontrolovat dodržování povinností, které dle § 3 odst. 1 písm. a) ZoIP vyplývají z „*právních předpisů, z nichž*

vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům“.

Důležitá je z pohledu ochrany postavení zaměstnance zejména povinnost vyplývající z § 8 písm. d), totiž povinnost zachovávat mlčenlivost o totožnosti zaměstnance, který podnět podal, což je ve srovnání se stížností adresovanou přímo zaměstnavateli nebo mediací jistě výhoda.

Je třeba si ale také uvědomit, že ne všechna problematika může být před inspektorátem řešena. Do působnosti inspektorátu práce nespadá např. problematika platební neschopnosti nebo problematika hygienických požadavků na pracovišti.²⁰²

7.1.4. Veřejný ochránce práv

Postavení, působnost a pravomoc veřejného ochránce práv nalezneme právně zakotvené v zákoně č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv (dále jen „ZoVOP“). Tento zákon byl novelizován v souvislosti s účinností AntiDZ tak, aby jeho úprava plně vyhovovala novým požadavkům, které jsou antidiskriminační legislativou na činnost VOP kladeny.

Podstatné změny doznala především jeho působnost. Ta byla do nabytí účinnosti AntiDZ veřejnoprávního charakteru, neboť se dle § 1 odst. 4 ZoVOP vztahovala výhradně na vybrané veřejnoprávní subjekty.²⁰³ V souvislosti s přijetím AntiDZ byl do § 1 ZoVOP vložen nový pátý odstavec, který stanoví, že „ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací“. Tím je zakotvena i jeho působnost pro pracovněprávní vztahy, tedy vztahy soukromoprávní.

Jeho činnost ve vztahu k rovnému zacházení a zákazu diskriminace je pak vymezena nově vloženým § 21b, který zní „Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

²⁰² Podání podnětu ke kontrole. In: www.suip.cz [online]. Státní úřad inspekce práce, © 2013 [cit. 2013-11-08]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/podani-podnetu-ke-kontrole/>

²⁰³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum: český právníkový měsíčník*. Praha: ASPI Publishing, 2009, č. 8.

a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,

b) provádí výzkum,

c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty."

Jeho činnost se tedy zaměřuje primárně na poskytování právní pomoci. Rozhodne-li se diskriminovaná osoba podat návrh na zahájení řízení z důvodu diskriminace, a to ať už ke správnímu úřadu nebo příslušnému soudu, může se s žádostí o poskytnutí právní pomoci obrátit na Oddělení rovného zacházení. Z praxe VOP vyplývá, že o právní pomoc v podobě konzultací často žádají i právní zástupci diskriminovaných osob. Z mého pohledu pak mezi pravomocemi VOP výrazně absentuje oprávnění podat ve věci diskriminace žalobu.²⁰⁴

Oddělení rovného zacházení se rovněž zaměřuje na výzkum problematiky rovného zacházení, vydává zprávy o provedených šetřeních, stanoviska doporučujícího charakteru a zajišťuje výměnu informací mezi členskými státy EU. Z výběru jím publikovaných zpráv, stanovisek a doporučení bych na tomto místě ráda zmínila případy řešené po nabytí účinnosti AntiDZ.

Ve zprávě o šetření ze dne 25. února 2013 se VOP vyjadřoval k věci nepřijetí do zaměstnání z důvodu rodičovství.²⁰⁵ Ze skutkového stavu podání vyplývalo, že se paní V. I. obrátila na VOP z důvodu namítané diskriminace z důvodu pohlaví, a to při přijímání do zaměstnání. Paní V. I. byla při přijímacím pohovoru dotazována na otázky týkající se jejího mateřství, na které když odmítla odpovědět, byl s ní pohovor ukončen. S ohledem na nedostatek důkazů nebyl VOP schopen diskriminaci potvrdit nebo vyvrátit. Ze závěru zprávy však vyplývá, že s ohledem na právní úpravu nesmí zaměstnavatel v rámci pracovního pohovoru uchazečům nebo uchazečkám o zaměstnání pokládat dotazy týkající se rodičovství a péče o děti. Takové jednání je pak možné kvalifikovat jako obtěžování a pokud se stanou takovéto informace podkladem pro rozhodnutí o nepřijetí do zaměstnání, zakládá takové rozhodnutí o nepřijetí přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. O přímou diskriminaci z důvodu pohlaví půjde i tehdy,

²⁰⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum: český právnícký měsíčník*. Praha: ASPI Publishing, 2009, č. 8.

²⁰⁵ Zpráva o šetření VOP ze dne 25. února 2013, sp. zn. 146/2012/DIS/JKV.

jestliže se uchazeč nebo uchazečka rozhodnou na nezákonné dotazy neodpovídat a v důsledku toho je s nimi výběrové řízení ukončeno.

VOP se vyjadřoval rovněž k otázce rozdílného odměňování mezi muži a ženami.²⁰⁶ V tomto řešeném případě šlo o nižší odměnu, která byla vyplácena primářce zdravotnického zařízení ve srovnání s jejími mužskými kolegy. VOP došel k závěru, že prokáže-li zaměstnankyně zdravotnického zařízení rozdíl v odměňování, který postrádá transparentnost, je na jejím zaměstnavateli, aby předložil důkazy o tom, že systém je neutrální a spravedlivý vůči mužům i ženám a nevede proto k diskriminaci z důvodu pohlaví. Důkazní břemeno tedy leží na zaměstnavateli.

Jako argumenty nápomocné při řešení otázky rozdílného odměňování předložil VOP ve své zprávě argumenty z rozsudků SDEU. A to jednak ve věci *Mecarths*²⁰⁷, ve kterém SDEU dovedl, že jde-li o posouzení rozdílného odměňování mezi muži a ženami, „*není nutné, aby muž a žena vykonávající stejnou nebo srovnatelnou práci byli zaměstnáni u zaměstnavatele ve stejnou dobu. Z toho vyplývá, že lze srovnávat i odměnu příslušející ženě, která byla jako zaměstnankyně předchůdkyní muže na dané pozici.*“ A jednak v rozhodnutí *Murphy*²⁰⁸, ve kterém SDEU shledal, že „*požadavek na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty zahrnuje i pravidlo, podle něhož diskriminaci představuje i situace, v níž je žena vykonávající práci vyšší hodnoty odměňována hůře než muž vykonávající práci nižší hodnoty.*“

Diskriminační inzerci se věnuje zpráva o šetření ze dne 4. listopadu 2011.²⁰⁹ Paní M. si stěžovala na diskriminační pracovní inzerci společnosti, která na pozici obchodního ředitele hledala pouze muže, a to z důvodu fyzické námahy. Zdůvodnění společnosti spočívalo v tom, že tím chtěla předejít porušování hygienických předpisů (obchodní ředitel měl distribuovat zboží, které bylo baleno v hmotnostech 15 kg, 25 kg, 30 kg, 32 kg, 200 kg). Z popisu pracovní náplně však nevyplývala skutečnost, že by pohlaví představovalo legitimní důvod, proč by z výběrového řízení měly být vyloučeny automaticky všechny ženy. VOP proto došel k závěru, že takto formulovaná pracovní inzerce zakládá přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. „*Ze zaměstnání, která jsou spojena s vyšší fyzickou náročností, není možné předem vyloučit všechny ženy. Naplnění*

²⁰⁶ Zpráva o šetření VOP ze dne 20. června 2012, sp. zn. 89/2012/DIS/JKV.

²⁰⁷ Rozsudek SDEU ze dne 27. března 1980, *Mecarths Ltd v. Wendy Smith*, 129/79.

²⁰⁸ Rozsudek SDEU ze dne 4. února 1988, *Mary Murphy a další v. An Bord Telecom Eireann*, 157/86.

²⁰⁹ Zpráva o šetření VOP ze dne 4. listopadu 2011, sp. zn. 163/2011/DIS/JKV.

*požadavku fyzické síly je nutné posuzovat u uchazečů i uchazeček o zaměstnání individuálně.*²¹⁰

7.1.5. Řešení sporu soudní cestou a důkazní břemeno

Řízení před soudem můžeme označit za krajní způsob řešení diskriminačního sporu, který se však často ukazuje jako jediný možný a nastává v případě, kdy selžou mimosoudní prostředky ochrany.

Právo na soudní ochranu je zakotveno v § 10 odst. 1 AntiDZ, který vystupuje jako „lex specialis“ ve vztahu k § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (dále jen „ObčZ“). Podle § 10 AntiDZ se bude postupovat v případě, kdy jednání zakládá diskriminaci podle AntiDZ. Pokud by se však jednalo o jednání mimo působnost § 13 ObčZ, např. rasistické urážky mezi sousedy, postupovalo bys dle ObčZ.²¹¹

Z § 10 odst. 1 AntiDZ vyplývá pro osobu, jež byla dotčena porušením svých práv náležejících jí z práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace, právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, jde o tzv. zdržovací, nebo-li negatorní žalobu. Dále aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a aby osobě bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Pokud by se taková náprava nejevila jako dostačující, nebo byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby, nebo její vážnost ve společnosti, má osoba, která byla dotčena nerovným zacházením nebo diskriminací, právo dle § 10 odst. 2 také na finanční kompenzaci. Výši takové finanční kompenzace může však určit dle § 10 odst. 3 pouze soud, a to s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Nezbytným předpokladem aplikace § 10 AntiDZ je pak „1) podmínka existence protiprávního diskriminačního jednání, které vyvolalo 2) určitou újmu na straně diskriminované osoby, přičemž zde musí existovat 3) příčinná souvislost mezi zásahem a újmou.“ Nejsou-li tyto tři předpoklady naplněny, výše uvedených sankcí se nelze s úspěchem domáhat.²¹²

Zahájení soudního řízení je vhodné spojit se zajištěním právní pomoci. Tu může poskytnout advokát, odborová organizace, jíž je diskriminovaná osoba členem, nebo nevládní organizace poskytující pomoc obětem diskriminace. Zajištění zastoupení

²¹⁰ Zpráva o šetření VOP ze dne 4. listopadu 2011, sp. zn. 163/2011/DIS/JKV, oddíl D – závěr.

²¹¹ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 286. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 9788074003158.

²¹² Tamtéž, s. 291.

osobou s příslušným právním vzděláním je nezbytné pro snížení rizika neúspěchu ve sporu.²¹³

V žalobě je důležité uvést, čeho se osoba dle § 10 domáhá, a pokud jde o diskriminaci v odměňování, tak i to, že zaměstnanec nárokuje dorovnání mzdy. Rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr dle § 69 ZPr, lze podat i žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jednalo by se ale o samostatnou žalobu, lze však žádat o spojení soudních řízení.

V případě podání žaloby je zaměstnanec povinen postupovat v souladu s § 69 ZPr. Má tedy povinnost bez zbytečného odkladu písemně informovat svého zaměstnavatele, že trvá na tom, aby ho i nadále zaměstnával. Pokud by tak neučinil, platilo by, že se zaměstnavatelem ukončil pracovní poměr dohodou, a to buď ke dni uplynutí výpovědní doby, nebo dnem, ke kterému byl pracovní poměr skončen.

Důležitým procesním institutem, ulehčujícím diskriminovanému zaměstnanci jeho postavení, je tzv. obrácené důkazní břemeno. Zakotvené jej nalezneme v § 14 AntiDZ, který odkazuje na § 133a OSŘ. V praxi toto ustanovení znamená, že důkazní břemeno neleží pouze na žalobci, který musí prokázat, že došlo k diskriminaci, ale i na žalovaném, který musí naopak prokázat, že k namítané diskriminaci nedošlo.

Institut obráceného důkazního břemene je předmětem častých diskusí o tom, zda tím není žalovaný vystaven zbytečným útokům ze strany svých nespokojených nebo propuštěných zaměstnanců. Je však důležité si uvědomit, že je to primárně žalovaný, který musí unést povinnost tvrzení a povinnost důkazní k prokázání skutečností, které tvrdí. Neprokáže-li je, nemůže být pro neunesení břemene tvrzení a břemene důkazního ve sporu úspěšný.²¹⁴

Diskriminovaná osoba musí dále tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminačním důvodem, ten ale dokazovat nemusí. Diskriminační důvod se presumuje, je ale vyvratitelný, pokud se v soudním řízení prokáže opak.²¹⁵ Z výše uvedeného je zřejmé, že důkazní břemeno tedy neleží pouze na straně žalované, ale unést jej musí i sám žalobce.

²¹³ BOUČKOVÁ, Pavla. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007, s. 14. ISBN 978-80-254-0311-2.

²¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 176-177. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

²¹⁵ Tamtéž, s. 177.

Pokud jde o aplikaci § 10 AntiDZ v praxi, ze statistik Helsinského výboru vyplývá, že z celkového počtu 86 okresních soudů zaznamenalo diskriminační žaloby jen asi 16 soudů, což od nabytí účinnosti AntiDZ do roku 2012 představuje jen asi třicet žalob. Tento počet však není možné si přesně ověřit, neboť okresní ani krajské soudy nevedou diskriminační spory odděleně od ostatní civilní agendy.²¹⁶ Příčinou tak nízkého počtu může být jednak obtížnost zachycení přímého důkazu diskriminačního jednání, dále zákaz retroaktivity (diskriminační jednání lze podle AntiDZ postihovat jen v případech, že nastalo zcela nebo zčásti po nabytí účinnosti AntiDZ) nebo chybné statistiky, které nejsou k zachycování diskriminačních sporů přizpůsobené.²¹⁷ Nízký počet diskriminačních sporů však nic nemění na skutečnosti, že přijetí této komplexní právní úpravy bylo správným rozhodnutím.

7.2. Nevládní organizace působící v oblasti poskytování ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích

Právní pomoc poskytovaná ze strany nevládních organizací je přímo předvídaná AntiDZ. Ten v § 11 odst. 1 stanoví, že ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba, a to dle písm. a) „*kteřá byla na ochranu práv obětí diskriminace založena*“ nebo dle písm. b) „*je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona*“ poskytovat právní poradenství a součinnost při sepisování či doplňování návrhů a podání osobám, které se domáhají ochrany před diskriminací. Takovéto právnické osoby jsou dle § 10 odst. 2 rovněž oprávněny podávat správním úřadům podněty k provedení kontroly nebo podněty k zahájení správního řízení.

7.3. Shrnutí

Účinnost AntiDZ znamenala odklon diskriminační problematiky z občanskoprávní oblasti, tedy alespoň pokud jde o právní základ podávaných žalob z důvodu namítané diskriminace.

Jak je z výše uvedeného výčtu možných prostředků ochrany patrné, podání žaloby k soudu není jediným možným prostředkem ochrany, i když v krajních

²¹⁶ Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti. In: www.helcom.cz [online]. Helsinský výbor. [2013] [cit. 2013-11-11] Dostupné z: <http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>

²¹⁷ Tamtéž.

případech se může zdát jako ten jediný účinný. Primárně by se zaměstnanci měli přiklánět k mimosoudním prostředkům, které často vedou ke kýženému cíli bez hrozby další šikany ze strany zaměstnavatele nebo ostatních zaměstnanců, či bez hrozby ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Využití mimosoudních prostředků ochrany však v žádném případě nelze chápat jako podmínku pro možnost obrátit se na soud.

ZÁVĚR

Problematika diskriminace z důvodu pohlaví představuje celospolečensky aktuální téma. Ženy byly a stále jsou z důvodu stereotypního chápání své role jako matky a rodičky často předmětem nerovného zacházení ze strany svých zaměstnavatelů, ať již přímo či nepřímo. Společenský vývoj a pokrok vědy a medicíny však přináší svá úskalí i pro muže. Dle mého názoru je tedy mylné chápat diskriminaci z důvodu pohlaví jen jako čistě ženskou problematiku.

Antidiskriminační legislativa obsahuje široké spektrum diskriminačních důvodů. Na pohlaví jako na diskriminační důvod bylo však v průběhu let nazíráno různě. Postupně byly pod důvod pohlaví podřazovány i další důvody jako těhotenství, mateřství, otcovství či pohlavní identifikace.

Důvod těhotenství a mateřství není v dnešní době nikterak překvapivý, i když před přijetím přelomové judikatury Soudního dvora Evropské unie nebyly za diskriminační důvody vůbec považovány. Těhotná žena byla původně srovnávána s nemocným mužem a až v roce 1990 Soudní dvůr ve věci Dekker konstatoval, že pouze ženě může být upřena nabídka zaměstnání z důvodu těhotenství, a proto takové upření zakládá přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Podřazení otcovství pod diskriminační důvod pohlaví je reakcí na pro-aktivní legislativu začleňující do péče o děti i muže a poskytující jim tak sociální výhody s takovou péčí spojené. Pokud jde o pohlavní identifikaci, tedy operativní změnu pohlaví, ta byla zpočátku jen stěží medicínsky proveditelná, tudíž nemohla být ani legislativně zakotvena jako diskriminační důvod. Dnes ji však pod důvod pohlaví řadíme, neboť Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozsudku P. proti S. dospěl k závěru, že je-li osoba propuštěna ze svého zaměstnání proto, že se chystá podstoupit, nebo proto, že již podstoupila operativní změnu pohlaví, je s ní zacházeno hůře než s osobami jejího původního domnělého pohlaví, a takové jednání zakládá diskriminaci z důvodu pohlaví.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že evropská sekundární antidiskriminační legislativa byla ve svém obsahu nejdříve spíše opatrná a k začleňování jednotlivých diskriminačních důvodů docházelo postupně. Dnes je evropská legislativa již poněkud ambicióznější. Důkazem toho je jistě i návrh směrnice, stanovující kvóty na počty žen v dozorčích radách velkých podniků, který je momentálně v legislativním procesu v Evropském parlamentu a byl v prvním čtení dne 20. listopadu 2013 Evropským

parlamentem s pozměňovacími návrhy schválen. Uvidíme, jak se bude legislativní proces týkající se tohoto dokumentu dál vyvíjet. Již nyní je ale zřejmé, že přítomnost diskriminace ve společnosti není nikterak zpochybňována a její řešení se tak stává progresivnějším.

Také formy diskriminace podléhají svému vývoji. Zatímco původně byla problematika diskriminace omezována pouze na diskriminaci přímou, různorodost případů řešených před Soudním dvorem Evropské unie nás přivedla také k pojmům jako je diskriminace nepřímá či diskriminace pozitivní. K definování jednotlivých pojmů docházelo nejdříve skrze judikaturu a antidiskriminační směrnice a až harmonizací národních úprav s úpravou evropskou se dostaly také do zákonné úpravy. Tak například v rozsudku Bilka Soudní dvůr Evropské unie označil jednání zaměstnavatele, kterým zaměstnavatel přijatými opatřeními vylučuje z čerpání zaměstnaneckých výhod větší část žen než mužů, za nepřímou diskriminaci, nejsou-li tato opatření objektivně ospravedlněna faktory bez vztahu k jakékoliv diskriminaci z důvodu pohlaví. V případě pozitivní diskriminace se Soudní dvůr Evropské unie v rozhodnutí Hellmut Marschall přiklonil k názoru, že opatření přijatá za účelem poskytnutí určitého zvýhodnění konkrétní osobě nebo skupině osob jsou v slučitelná s právem Evropské unie.

Český právní řád samozřejmě reagoval a stále reaguje na závazky vyplývající pro něj z mezinárodního a evropského práva. Česká republika je členem Organizace spojených národů a signatářem úmluv Mezinárodní organizace práce a Evropské úmluvy o ochraně lidských práv. Z důvodu členství v Evropské unii byla naše pracovněprávní úprava harmonizována dvěma euronovelami a v roce 2009 se Česká republika připojila k ostatním členským státům, které mají problematiku diskriminace, a to nejen z důvodu pohlaví, upravenou komplexně samostatným antidiskriminačním zákonem.

Zhodnocení přínosu antidiskriminačního zákona si jistě bude vyžadovat delší časový horizont. Po čtyřech letech od nabytí jeho účinnosti je ale zřejmé, že jeho začlenění do českého právního řádu mělo své opodstatnění. Antidiskriminační právní úprava se jeho přijetím stala jasnější a srozumitelnější, a po odstranění některých duplicít v ostatních právních předpisech představuje komplexní ochranu nejen ve věcech diskriminace z důvodu pohlaví, a nejen v pracovněprávních vztazích.

S ohlédnutím na společenský vývoj v posledních dekadách a s ohledem na výše uvedené si proto dovolím tvrdit, že postavení žen ve společnosti se zlepšuje a pohlaví jako kritérium výběru uchazeče není v rozhodování zaměstnavatele tak významným faktorem, jakým bývalo dříve.

Z hlediska úzkého profilu této práce jsem se nevěnovala diskriminaci v pracovněprávních vztazích z ostatních diskriminačních důvodů. Vzhledem ke společenskému vývoji v některých regionech České republiky a s ohledem na zvyšující se počet migrantů na evropském území si dovolím tvrdit, že na svém významu v pracovněprávních vztazích nabude jistě i diskriminační důvod rasy a etnického původu.

SEZNAM ZKRATEK

AntiDZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
EK	Evropská Komise
ES	Evropská společenství
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
ESCH	Evropská sociální charta
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EU	Evropská unie
EURATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
EÚLP	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
Listina	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPHSKP	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
MPOP	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
Návrh směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady /nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních
ObčZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SES	Smlouva o zřízení společné Rady a společné Komise Evropských společenství
SEU	Smlouva o Evropské unii

SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Služební zákon	Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
Směrnice 75/117	Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
Směrnice 76/207	Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
Směrnice 92/85	Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
Směrnice 97/80	Směrnice Rady č. 97/80 ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
Směrnice 2006/54	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
Úmluva MOP č. 111	Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání
Úmluva MOP č. 100	Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
Ústava 9. května	Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky
Ústava z roku 1920	Ústavní zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky
Ústava z roku 1960	Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky
VOP	Veřejný ochránce práv

ZoIP	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
ZoM	Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci
ZoSPPBS	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
ZoVOP	Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv
ZoVP	Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZPr 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

I. MONOGRAFIE

ABC of women workers' rights and gender equality. 2nd ed. Geneva: International Labour Office, c2007, xii, 209 p. ISBN 978-922-1196-228.

ALBRIGHT, Madeleine Korbel a William WOODWARD. *Pražská zima: osobní příběh o paměti, Československu a válce : (1937-1948)*. 1. vyd. Překlad Tomáš Vrba. Praha, 439 s. ISBN 978-802-5707-142.

BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, 347 s. ISBN 80-735-7030-0.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

CRAIG, P a G DE BÚRCA. *EU law: text, cases, and materials*. 5th ed. New York: Oxford University Press, c2011, clvii, 1155 p. ISBN 978-019-9576-999.

Fakta a čísla OSN: základní údaje o Organizaci spojených národů. Praha: Informační centrum OSN v Praze, 2005, xviii, 297 s. ISBN 80-863-4802-4.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, xxvi, 209 s. ISBN 978-802-5410-547.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVIČOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ, *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.

KARZEL, Daniel. *Evropský soudní dvůr: praktický průvodce*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006, 491 s. Právní rukověť. ISBN 80-735-7201-X.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.

LACINA, Lubor a Jan OSTŘÍŽEK. *Učebnice evropské integrace*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Barrister, 2011, 468 s. ISBN 978-80-87474-31-0.

Latinsko-český slovník. V nakl. Leda vyd. 1. Praha: Leda, 2000, 575 s. ISBN 80-859-2782-9.

OFFICE, International Labour. *Time for equality at work: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ; report of the Director-General*. Geneva: International Labour Office, 2003. ISBN 92-211-2871-7.

Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ... Praha: ASPI, c2005-, sv. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-627-1.

POSNER, Richard A. *Economic analysis of law*. 6th ed. New York: Aspen Publishers, c2003, xx, 747 p. ISBN 07-355-3474-8.

ROMANCOV, Michael. *Mezinárodní organizace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 190 s. ISBN 978-807-3803-100.

Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

SMETÁČKOVÁ, I., VLKOVÁ, K. a kol. *Gender ve škole – příručka pro výuku OV, ON a ZSV*. Praha: Otevřená společnost, 2005.

SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xx, 362 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4003-349.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3. dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xii, 170 s. Beckova skripta. ISBN 978-807-4003-189.

TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, lii, 953 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-4003-332.

Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, 154 s. ISBN 80-868-7812-0.

II. ČASOPISECKÉ ČLÁNKY

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

HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2006, č. 6.

HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2007, č. 11.

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

III. MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY

Evropská sociální charta

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

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

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

IV. EVROPSKÉ PRÁVO

i. Primární právo

Smlouva o Evropské unii

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o zřízení společné Rady a společné Komise Evropských společenství

ii. Sekundární právo

Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

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

Směrnice Rady č. 92/85 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

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

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

V. ČESKÁ LEGISLATIVA

Ústavní zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky

Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

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

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

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci

VI. JUDIKATURA

i. Judikatura Soudu pro lidská práva

Rozsudek ESLP ze dne 24. června 1993, Schuler-Zgraggen v. Švýcarsko (stížnost č. 14518/89)

Rozsudek ESLP ze dne 27. března 1998, Petrovic v. Rakousko (stížnost č. 20458/92)

Rozsudek ESLP ze dne 11. července 2001, Christine Goodwin v. Spojené království (stížnost č. 28957/95)

Rozsudek ESLP ze dne 4. června 2002, Essels-Bergervoet v. Nizozemí (stížnost č. 34462/97)

Rozsudek ESLP ze dne 11. června 2006, Willis v. Spojené Království (stížnost č. 36042/97)

Rozsudek ESLP ze dne 17. února 2011, Andrlé v. Česká republika (stížnost č. 6268/08)

ii. Judikatura Soudního dvora EU

Rozsudek SDEU ze dne 4. prosince 1974, ve věci Van Duyn v. Home Office, 41/74

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

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

Rozsudek SDEU ze dne 10. dubna 1984, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko, 14/83

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

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

Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1995, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93

Rozsudek SDEU ze dne 30. dubna 1996, P v. S a Cornwall County Council, C-13/94

Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95

Rozsudek SDEU ze dne 6. července 2000, Katarina Abrahamsson, Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist, C-407/98

iii. Judikatura Ústavního soudu ČR

Nález Pléna Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94

Nález Pléna Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04

Nález Pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

iv. Judikatura obecných soudů ČR

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 123/2001

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, č.j. 26 C 25/2006

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 22. 12. 2006, č.j. 26 C 25/2006

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, č.j. 54 Co 127/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2009

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 13. 12. 2010, č.j. 26 C 25/2006

Usnesení Městského soudu ze dne 20. 9. 2011, č.j. 54 Co 257/2011

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 20. 6. 2012, č.j. 26 C 25/2006

Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 12. 6. 2013, č.j. 54 Co 94/2013

VII. INTERNETOVÉ ZDROJE

www.czso.cz

www.latran.cz

www.novinky.cz

www.nsoud.cz

www.padesatprocent.cz

www.revuepolitika.cz

www.sagit.cz

www.suip.cz

www.usoud.cz

www.zamestnanost.poradna-prava.cz

PŘÍLOHA I.

VZOR PODÁNÍ – PODNĚT KE KONTROLE

Stěžovatel

Jana Nováková

Americká 23, 120 00 Praha 2

**Oblastní inspektorát práce
pro hlavní město Prahu**
se sídlem Kladenská 103/105
160 00 Praha 6

V Praze, 1. 7. 2012

Věc: Podnět ke kontrole a nařízení odstranění nedostatků

I.

Na základě pracovní smlouvy, uzavřené dne 1. 1. 2012, vykonávám práci na pozici asistentky ve společnosti A+B s.r.o., IČ 11111111, se sídlem Paprsková 13, 100 83 Praha 10 – Vršovice (dále jen „zaměstnavatel“). Mzda mi, dle pracovní smlouvy, byla sjednána ve výši 20.000,- Kč. Náplň mé pracovní činnosti je totožná s pracovní pozicí mého mužského kolegy, který rovněž vykonává práci na pozici asistenta. Oba pracujeme na plný pracovní úvazek, avšak můj kolega je odměňován za vykonanou práci bez jakéhokoliv legitimního důvodu lépe. Jeho měsíční mzda činí 30.000,- Kč.

Dne 25. dubna 2012 jsem se obrátila na svého zaměstnavatele se žádostí o vysvětlení situace. Zaměstnavatel mě začal urážet a křičet na mě, že „jako ženská si větší peníze nezasloužím“. Dne 30. dubna 2012 jsem se na zaměstnavatele obrátila písemně a vyzvala ho, aby se k nastalé situaci vyjádřil a mzdu mi dorovnal, zejména se mnou sepsal dodatek k pracovní smlouvě. Zaměstnavatel na mou výzvu nereagoval.

II.

Na základě shora uvedeného se domnívám, že můj zaměstnavatel porušuje ustanovení o právu na rovné zacházení a zákaz diskriminace dle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, když mě jako svou zaměstnankyni – ženu, bez jakéhokoliv legitimního důvodu, odměňuje méně než svého zaměstnance - muže.

III.

Podávám tedy tímto podnět k zahájení kontroly u výše uvedeného zaměstnavatele, a to zejména s ohledem na dodržování právních předpisů, týkajících se práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Zároveň žádám dle ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce o písemné vyrozumění o výsledku provedené kontroly.

Jana Nováková

PŘÍLOHA II.

VZOR PODÁNÍ – ŽALOBA²¹⁸

Obvodnímu soudu pro Prahu 10

Justiční areál Na Míčánkách

Ul. 28. pluku 1533/29b

100 83 10

DOPORUČENĚ S DODEJKOU

V Praze dne 1. 7. 2013

Žalobce: **Jana Nováková**
bytem Americká 23, 120 00 Praha 2

Žalovaný: **A+B s.r.o., IČ 11111111**
se sídlem Paprsková 13, 100 83 Praha 10 - Vršovice

Žaloba o splnění povinnosti, aby bylo upuštěno od diskriminace a o zaplacení škody ve výši 60.000,- Kč

Dvojmo

Přílohy – dle textu

Soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu

I.

Dne 31. 12. 2011 žalobkyně se žalovaným uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které žalobkyně pro žalovaného vykonávala s účinností od 1. 1. 2012 práci na pozici asistentka. Mzda byla v pracovní smlouvě sjednána ve výši 20.000,- Kč. Mzda byla řádně vyplácena.

²¹⁸ Modelový vzor žaloby. www.iure.org [online]. Iuridicum Remedium, © 2011-2013 [cit. 2013-12-01]. Dostupné z: <https://docs.google.com/a/iure.org/viewer?a=v&pid=sites&srcid=aXVyZS5vcmd8cHJha3RpY2tllW5hc3Ryb2plLXBby16YW1lc3RuYW5jZXxneDo1ZGJmM2ViZDUwMzE4ZmM5>

Důkaz: Pracovní smlouva
Výpisy z účtu žalobkyně

II.

V průběhu měsíce dubna se žalobkyně dozvěděla od svých kolegů, že muž, který pracuje na stejné pozici u téhož zaměstnavatele, má v pracovní smlouvě uvedenou mzdu ve výši 30.000,- Kč. Tuto mzdu dostal již při nástupu do zaměstnání. Žalobkyně má přitom vyšší kvalifikaci i delší praxi v oboru než uvedený pracovník.

Důkaz: Výslech Jana Svobody, zaměstnance

III.

Žalobkyně se 25. dubna 2012 obrátila na žalovaného se žádostí o vysvětlení situace. Žalovaný ji začal urážet a křičel na ni, že „jako ženská si větší peníze nezaslouží“. Žalobkyně se 30. dubna 2012 na žalovaného obrátila písemně a vyzvala ho, aby se k nastalé situaci vyjádřil a mzdu jí dorovnal, zejména sepsal se žalobkyní dodatek k pracovní smlouvě. Žalovaný na výzvu nereagoval.

Důkaz: Výzva žalovanému k objasnění situace a sepsání dodatku k pracovní smlouvě

IV.

Žalobkyně se domnívá, že se stala obětí diskriminace z důvodu pohlaví, neboť žalovaný porušil ustanovení § 1 písm. c) a § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“), když nedodržel povinnost poskytovat stejnou mzdu za stejnou práci. Žalobkyni tak způsobil škodu ve výši rozdílu její průměrné mzdy a průměrné mzdy zaměstnance, který vykonává stejnou práci. Jedná se o částku 10.000,- Kč měsíčně. Od 1. 1. 2012 do 30. 6. 2012 se tedy jedná o částku ve výši 60.000,- Kč.

V.

S ohledem na shora uvedené skutečnosti žalobce navrhuje, aby Obvodní soud pro Prahu 10 vydal tento

r o z s u d e k :

- I. Žalovaný je povinen upustit od diskriminačního chování vůči žalobkyni tak, že je povinen s ní sepsat dodatek k pracovní smlouvě týkající se zvýšení mzdy na částku ve výši 30.000,- Kč měsíčně, a to do 3 dnů od právní moci rozsudku.**
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku ve výši 60.000,- Kč k rukám žalobkyně, to vše do tří dnů od právní moci rozsudku.**
- III. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení do tří dnů od právní moci rozsudku.**

Jana Nováková

RESUMÉ

Cílem této diplomové práce je poskytnout ucelený pohled na problematiku diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Důvodem, proč jsem si vybrala právě toto téma, je stálá přítomnost diskriminace ve společnosti, a to i přes veškeré úsilí vynaložené mezinárodními organizacemi, zákonodárci a nevládními organizacemi. Hlavním cílem této práce je proto analyzovat současné postavení ženy ve společnosti, příčiny, které vedou k tomu, že se diskriminace ve společnosti stále objevuje a zjistit, kam se postavení žen v pracovněprávních vztazích vyvíjí a zda se zlepšuje.

Text se skládá ze sedmi kapitol, každá z nich se věnuje specifické otázce diskriminace z důvodu pohlaví. První kapitola představuje úvodní část. Poskytuje stručný pohled na historický vývoj problematiky v České republice a v zahraničí. Zkoumá jednotlivé oblasti pracovněprávních vztahů, v rámci kterých k diskriminaci často dochází.

Druhá kapitola definuje základní terminologii používanou v diplomové práci, jakou je „rovnost“, „přímá a nepřímá diskriminace“, „pohlaví“, „rod“ a „pracovněprávní vztahy“.

Třetí kapitola popisuje různé mezinárodní organizace jako Organizaci spojených národů, Mezinárodní organizaci práce nebo Radu Evropy, které jsou činné v oblasti boje proti diskriminaci a rozsah a důležitost jimi přijatých právních dokumentů.

Kapitola čtvrtá analyzuje legislativu týkající se diskriminace v kontextu Evropské unie. Kapitola je rozdělena na dvě části, ta první se týká vývoje antidiskriminačních ustanovení v primárním právu. Druhá část se věnuje antidiskriminačním směrnicím, včetně připravovaného návrhu směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčích rad.

Kapitola pátá hodnotí úpravu diskriminace v českém právním kontextu. Jednotlivé podkapitoly nastiňují jak ústavní, tak zákonný rámec zákazu diskriminace. Značná část kapitoly je věnována novelizacím českého právního řádu v souladu s antidiskriminační legislativou Evropské unie a obsahu, významu a dosaženým výsledkům antidiskriminačního zákona přijatého v roce 2009.

Kapitola šestá zdůrazňuje nejdůležitější rozhodnutí obsažená v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, Soudního dvora Evropské unie, českého ústavního soudu a soudů obecné soudní soustavy České republiky.

Poslední kapitola odkazuje na různé druhy ochrany před diskriminací. Jednotlivé oddíly představují výčet soudních a mimosoudních prostředků ochrany, jakými je možné se diskriminaci bránit, a soupis toho, které instituce poskytují obětem diskriminace právní poradenství.

Závěr obsahuje shrnutí problematiky diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích a její budoucí vývoj.

ABSTRACT

The purpose of my thesis is to provide a comprehensive view on the issue of discrimination based on sex in labour-law relations. The aim of my thesis is to investigate why discrimination is still present in society despite all the effort made by the international organisations, legislators and non-governmental organizations. Therefore, the main objective of this work is to analyse the current position of women in society, the causes of why discrimination based on sex is emerging and to find out whether the status of women has improved over the decades and in which direction it is developing.

The thesis is composed of seven chapters, each discussing different aspects of gender discrimination. The first chapter is an introductory part providing a brief look at the historical developments of the issue in the Czech Republic and abroad. It also examines individual areas of labour-law relations in which discrimination often occurs.

The second chapter defines basic terminology used in the thesis, i.e. “equality”, “direct and indirect discrimination”, “sex”, “gender” and “labour-law relations”.

The third chapter describes various international organisations such as The United Nations, The International Labour Organization and The Council of Europe that are active in the field of fighting discrimination and the scope and importance of the legislation adopted by them.

Chapter Four analyses the legislation concerning discrimination in the European Union framework. The chapter is divided into two parts, the first one deals with the development of the anti-discrimination legal provisions in primary law. The second part deals with the anti-discrimination directives, including a new draft of the Directive on the quota for women on supervisory boards.

Chapter Five evaluates the Czech legal context. Individual subchapters outline both constitutional and legal framework of the prohibition of discrimination. A significant part of this chapter is devoted to amendments of the Czech legal system in accordance with EU anti-discrimination legislation and to the content, significance and achievements of the Antidiscrimination Act adopted in 2009.

Chapter Six points out the most important cases contained in the case law of The European Court of Human Rights, The Court of Justice of the European Union, The Czech Constitutional Court and Czech general courts.

The final chapter refers to the different kinds of protection against discrimination. The individual sections present a list of judicial and extrajudicial forms of how to defend discrimination and which institutions can provide victims of discrimination with legal advice.

Finally, the conclusion summarises the issue of discrimination based on sex in labour-law relations and its future developments.

KLÍČOVÁ SLOVA, KEYWORDS

diskriminace z důvodu pohlaví

rovné zacházení

pracovněprávní vztahy

discrimination based on sex

equal treatment

labour-law relations