

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Diskriminace žen v pracovním právu**

Diplomová práce

**Kateřina Šilerová**

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Margarita Vysokajová, CSc.

Praha, březen 2011

### **Čestné prohlášení**

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

.....  
V Praze dne 28.3.2011

## **Poděkování**

Velice tímto děkuji vedoucí mé práce, Doc. JUDr. Margaritě Vysokajové, CSc., za její cenné připomínky a pomoc při zpracování této diplomové práce.

.....  
V Praze dne 28.3.2011

## Obsah

Úvod.....	7
1. Historický vývoj postavení ženy ve společnosti.....	10
2. Základní pojmy.....	14
2.1. Rovnost.....	14
2.1.1. Formální rovnost.....	14
2.1.2. Materiální rovnost.....	15
2.2. Diskriminace.....	15
2.2.1. Diskriminace přímá.....	16
2.2.2. Diskriminace nepřímá.....	17
2.2.3. Obtěžování a sexuální obtěžování.....	18
2.2.4. Pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.....	18
2.3. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.....	18
3. Úprava postavení žen v pracovních vztazích v mezinárodním právu a právu Evropské unie.....	20
3.1. Organizace spojených národů.....	20
3.1.1. Charta Organizace spojených národů.....	20
3.1.2. Všeobecná deklarace lidských práv.....	21
3.1.3. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	22
3.1.4. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	23
3.1.5. Další mezinárodní dokumenty přijaté na půdě OSN.....	24
3.2. Mezinárodní organizace práce.....	25
3.3. Rada Evropy.....	25
3.4. Úprava zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v Evropském právu.....	27
3.4.1. Smlouva o založení Evropského společenství.....	27
3.4.2. Amsterodamská smlouva.....	28
3.4.3. Charta základních práv Evropské unie.....	29
3.4.4. Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků.....	29
3.4.5. Zelená kniha a Bílá kniha – Evropská sociální politika.....	31
3.4.6. Sekundární právo.....	32
3.4.6.1. Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.....	33
3.4.6.2. Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, 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.....	34
3.4.6.3. Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.....	36
3.4.6.4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění).....	37
3.4.6.5. Některé další důležité směrnice vztahující se na rovné zacházení s muži a ženami v pracovním právu.....	38

3.4.7. Judikatura Evropského soudního dvora .....	39
3.4.7.1. Gabrielle Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Aériene Sabena .....	41
3.4.7.2. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. ....	42
3.4.7.3. Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz.....	43
3.4.7.4. M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru .....	44
3.4.7.5. Sabine von Colson a Elisabeth Kamman v. Land Nordrhein-Westfalen... ..	45
3.4.7.6. Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH A Co. KG .....	45
3.4.8. Charta žen Evropské komise.....	46
3.4.9. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015.....	47
3.4.10. Shrnutí úpravy zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení v právu Evropské unie .....	48
4. Úprava zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace v právním řádu České republiky .....	49
4.1. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v Ústavní rovině .....	50
4.2. Antidiskriminační zákon a jeho přijímání .....	51
4.2.1. Základní ustanovení antidiskriminačního zákona.....	53
4.2.2. Obrácené důkazní břemeno .....	56
4.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	58
4.4. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti .....	59
4.5. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce .....	61
4.6. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).....	62
4.7. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	63
4.8. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.....	64
4.9. Shrnutí právní úpravy zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení v právních předpisech České republiky .....	65
5. Aktuální situace nerovnosti mezi muži a ženami .....	66
5.1. Současná situace rovnosti žen a mužů v Evropské unii.....	66
5.1.1. Míra zaměstnanosti žen .....	66
5.1.2. Odměňování žen .....	67
5.1.3. Segregace žen .....	67
5.1.4. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE).....	68
5.2. Současná situace rovnosti žen a mužů v České republice .....	68
6. Praktické zjišťování rovnosti mezi muži a ženami na pracovišti .....	70
6.1. Dotazník pro ženy .....	71
6.2. Dotazník pro muže.....	72
6.3. Závěry z praktického zjišťování rovnosti mezi muži a ženami na pracovišti.....	73
Závěr .....	75
Seznam zkratk .....	77
Použitá literatura .....	78
Příloha I.....	83
Příloha II. ....	84
Abstract.....	85
Klíčová slova – Keywords.....	87

## Úvod

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala téma *Diskriminace žen v pracovním právu*. Toto téma jsem si vybrala nejen pro svůj zájem o problematiku pracovního práva jak České republiky tak Evropských společenství, ale také proto, že jsem žena, která jednou bude zcela jistě zaměstnána a pravděpodobně se stane i matkou, tudíž mnou zpracovaná problematika se bude dost možná v budoucnu týkat i mě samotné. V neposlední řadě byla jedním z motivů pro zpracování tohoto tématu zvědavost, jak daleko úprava v oblasti diskriminace pokročila nejen v České republice, ale také v Evropě i ve světě.

Pojem diskriminace je v dnešní společnosti jedním z nejskloňovanějších pojmů nejen na poli právním, ale také politickém. Její blízká příbuzná, rovnost, je v souvislosti s diskriminací velice často zmiňována. Nebývalý zájem o tyto pojmy v moderním světě můžeme přičíst i vývoji, který nás provází již od vzniku života na zemi a který je v současné době natolik daleko, že po zemědělském a průmyslovém rozvoji se nyní zabývá jednotlivými sociálními a dalšími právy a rovnostmi všech na zemi.

Diskriminace má mnoho podob a forem a bývá podněcována různými diskriminačními důvody jako jsou například rasa, víra, invalidita, věk, sexuální orientace, apod. Jedním z nejčastějších diskriminačních důvodů je pohlaví, které ve svém důsledku většinou zakládá právě diskriminaci žen. Zatímco diskriminace z důvodů rasy, barvy pleti či invalidity a podobně jsou dnes považovány za chování naprosto zavrženíhodné, na poli diskriminace žen z důvodu pohlaví se setkáváme s jakousi rozpolceností názorů, ale také úhlů, ze kterých se dá na toto téma nahlížet. Každý z nás již minimálně jednou za život slyšel, že je vědecky dokázané, že mozek ženy a mozek muže jsou od sebe opravdu fyziologicky odlišné. Dle mého názoru je v pořádku, že v dolech při těžebních činnostech pracují zejména jen muži a že švadleny jsou většinou ženy, zůstává však otázkou, nakolik je rozdílné postavení žen a mužů ospravedlňováno právě fyziologickými a podobnými rozdíly, a nakolik se opravdu jedná o diskriminaci na základě pohlaví ať už v rámci přístupu k zaměstnání či vykonávání stejné práce za stejných podmínek.

Cílem mé práce je zejména zmapování a poskytnutí uceleného přehledu současné právní úpravy diskriminace a zásady rovného zacházení v pracovněprávních

vztazích jednak v České republice a v Evropské unii, ale také na půdě dalších mezinárodních i celosvětových organizací, které v této oblasti hrají velice významnou roli zejména díky svému regionálnímu dosahu a velkému množství členských států. Problematika je však natolik rozsáhlá, že se moje práce omezuje pouze na ty dle mého názoru nejdůležitější právní a politické dokumenty. Aby nezůstalo jen u teorie a průřezu právní úpravou, zahrnuje jsem do své práce i menší výzkum na půdě Policie České republiky s cílem nahlédnout do situace rovnosti mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích u tohoto zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že současnost je vždy spjata s minulostí, která ji ovlivňuje a předurčuje, zařadila jsem do první části své práce velice rychlý exkurz historickým vývojem postavení ženy ve společnosti. Dle mého názoru je to nezbytný a zajímavý úvod do celé problematiky.

Druhá část práce se věnuje vysvětlení základních pojmů, které se dále v textu vyskytují, jako např. diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování a sexuální obtěžování a podobně. Vzhledem k tomu, že nový zákon 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) již vstoupil v platnost a účinnost, vycházím právě z této zastřešující právní normy pro účely definování základních pojmů, které jsou v oblasti diskriminace a rovného zacházení běžně používány.

Jelikož právní úprava oblasti diskriminace a rovného zacházení je v České republice v posledních letech určována zejména evropskou úpravou, se kterou musí být v souladu a jejíž nové aspekty je povinna implementovat do svého právního řádu, zařadila jsem do následující části přehled úpravy postavení žen v pracovních vztazích včetně nejdůležitějších mezinárodních organizací, na jejichž půdě vznikly důležité dokumenty řešící tuto problematiku. Těmito organizacemi jsou například Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů či Rada Evropy. Těžiště úpravy zákazu diskriminace z důvodu pohlaví a zásady rovného zacházení se ženami a muži je soustředěno do sekundárního práva Evropských společenství, zejména pak do směrnic, které členské státy zavazují co do dosažení cíle směrnice, přičemž nástroje a způsob provedení ponechávají na jejich uvážení. Na závěr třetí části jsem zařadila některé významné judikáty Evropského soudního dvora a některé nezávazné dokumenty, které

vznikly na půdě Evropské unie a které vyzdvihují rovnost jako jeden ze základních pilířů unie.

V další části mé práce je rozebrána základní právní úprava diskriminace a rovného zacházení v právním řádu České republiky, kde hlavní roli v současnosti hraje dalo by se říci zastřešující právní norma – antidiskriminační zákon. Dále jsou v textu zmíněny i další právní normy, které obsahují úpravu zákazu diskriminace a zásadu rovného zacházení.

Do předposlední části práce jsem zařadila aktuální informace o současném stavu nerovnosti žen a mužů jak v Evropské unii tak v České republice, které jsem založila na statistických údajích míry zaměstnanosti, rozdílech v odměňování a podobně. Pro údaje o Evropské unii jsem musela použít některé ukazatele z roku 2009, jelikož pro rok 2010 ještě nebyly v době zpracování mé práce veškeré údaje dostupné.

Šestá, poslední část, obsahuje menší praktický průzkum v rámci Policie ČR, který se snaží vypátrat, zda diskriminace a rozdílné zacházení existují na půdě tohoto státního zaměstnavatele. Je zaměřený spíše než na statistickou tak na pocitovou stránku dotázaných a je založen na dotazníku pro muže a dotazníku pro ženy.

Diplomová práce je zpracována dle právního stavu k únoru 2011.



## 1. Historický vývoj postavení ženy ve společnosti

Rozdílné postavení žen a mužů ve společnosti prochází neustálým vývojem. Přesto však můžeme říci, že postavení ženy ani dnes není rovnocenné s postavením muže, a že tato nerovnost má hluboké historické kořeny. Pro lepší pochopení původu této nerovnosti se proto musíme ohlédnout do historie, která sahá velice daleko od dnešní doby. Počátky tohoto konfliktu rolí bychom pravděpodobně mohli hledat již u Adama a Evy, kde právě Eva, žena, byla považována za tu, která spáchala prvotní hřích. Tento náhled na Evu nebyl dočista smazán ani v dalším historickém vývoji.

Rozdílné vnímání ženské a mužské role se vyvíjí již od útlého věku dětí, například tím způsobem, že chlapcům a děvčatům jsou (již plně automaticky) kupovány jiné hračky. Je již prakticky zažitým stereotypem, že chlapečkové si hrají s vláčky, vojáčky či auty, kdežto děvčata s panenkami a nádobím. Rozdíly v tomto vnímání jsou však také odlišné u různých kultur či náboženství, nebo také obyčejně i u různých států jako takových, jelikož zvyky a tradice (jako například postavení ženy ve společnosti) jsou přece jen proměnlivé nejen v čase, ale také v místě.

Postavení ženy ve starověku bylo založeno na ryze patriarchálním modelu. Ve Starověkém Řecku byla žena upoutána k domácnosti, byla hospodyní, služkou i otrokyní. Svému muži musela být věrná, jinak ji čekal krutý trest, a z domu musela vycházet vždy zahalená. V Římě byla situace diametrálně odlišná, tam byla žena ctěna a mohla se například i volně pohybovat ve společnosti. Její právní postavení však plně vyrovnané právnímu postavení mužů nebylo, žena například nemohla volně zacházet se svým majetkem a do doby, než se provdala, byla v poručenství otce a později pak svého manžela.<sup>1</sup>

Pokud půjdeme v historickém vývoji dále, zjistíme, že například na prahu křesťanství je žena stále (ne-li ještě více) považována za ďáblovu past, a je chápána pouze jako rodička. Tento přístup, ve své krajní podobě, je vyjádřen například v díle neznámého německého autora píšícího latinsky v publikaci *Disputatio nova*, která klade otázku, zda jdou ženy lidmi či nikoliv, a zároveň si na ní sama odpovídá – jak jinak, než záporně.

---

<sup>1</sup>*Web.telecom.cz* [online].1999 [cit. 2011-02-04]. Postavení ženy ve starověku. Dostupné z WWW: <<http://web.telecom.cz/cmincmin/postaveni.htm>>.

Postavení žen ve středověku můžeme zobecnit tak, že byly více či méně podřízené mužům, ať už svým manželům, či otcům. Jediné, které se těšily relativní nezávislosti byly vdovy, samozřejmě však za předpokladu, že byly po zesnulém manželů natolik hmotně zaopatřené, že se nemusely z finančních důvodů znovu provdat. Ve stejném období se také objevují inkviziční procesy a problém čarodějnických procesů, kde většinu obětí tvořily právě ženy. V období středověku jsou na ženu kladeny vysoké nároky. Musíme však přihlídnout také k naprosto odlišnému smýšlení v této době, k odlišné kultuře a jinému způsobu života. Hlavním úkolem ženy bylo v první řadě porodit manželovi syna, jakožto následníka rodu (pokud se jednalo o rod královský, pak byla tato role ještě více zdůrazňována), dále se měla žena starat o domácnost a o svého muže. Velice těžká byla pro tehdejší ženu situace, kdy (ať už z jakéhokoliv důvodu) nemohla přivést svému muži na svět právě potomka mužského pohlaví. To byl také ve středověku jeden z důvodů pro zapuzení ženy či rozluku. Aby mohla žena dostát všem nárokům, které na ní byly kladeny, musela se samozřejmě plně přizpůsobit měřítkům tehdejší společnosti, opustit tedy své sny a touhy, (ať již o své budoucnosti nebo například i o svém budoucím manželovi), a zcela se věnovat naplnění své „společenské funkce“.<sup>2</sup>

Pokud se posuneme v historii dále, dostáváme se k osvícenství, kde se již začíná pomalu ale jistě role ženy měnit a přicházejí ke slovu i velké panovnice, ženy, jako například v našich zemích Marie Terezie. V devatenáctém století se začínají objevovat nová hnutí jako například hnutí feministická či sufražetky, která mají za cíl zrovnoprávnění postavení muže a ženy, zejména pak usilují o zavedení volebního práva pro ženy. Suфраžetky bojovaly za volební právo pro ženy ve Velké Británii, a to zejména demonstracemi a opakovaným zasíláním petic do Britského parlamentu, žádající právě zavedení plného volebního práva žen. Svého však dosáhly až v roce 1926, kdy bylo toto právo ve Velké Británii konečně zavedeno. Jako první však bylo v Evropě zavedeno volební právo pro ženy ve Finsku, a to již v roce 1906. V Československu pak bylo toto právo zavedeno v roce 1920, a poslední zemí, která zavedla volební právo pro ženy až

---

<sup>2</sup> TĚŠÍNSKÁ, Viola. *Středověk* [online].1.2.2009 [cit. 2011-02-04]. Středověk. Dostupné z WWW: <<http://www.e-stredovek.cz/view.php?cisloclanku=2009020001>>.

v roce 1982, je překvapivě Lichtenštejnsko.<sup>3</sup> Devatenácté století bylo pro postavení ženy velice důležitým obdobím. Vývoj jejich postavení byl ovlivněn mnoha důležitými událostmi této doby, ať již to byla průmyslová revoluce či například vznik ústav. „*Letitá představa o ženském údělu, schopnostech a postavení se během druhé poloviny 19. století začíná otrásat v základech. Vznikají nejrůznější typy dívčích škol, jejichž absolventky si hledají zaměstnání a narušují tak dosavadní představu o muži – živiteli.*“<sup>4</sup>

V Československu se věci změnilы s nástupem komunismu, který měl na postavení žen v tehdejší Československu jaksi dvousečný dopad. Na jedné straně byly ženy zbaveny svobody shromažďovací a svobody projevu, na druhé straně se jim však dostalo lepšího postavení, jelikož rovnost mužů a žen byla součástí tehdejší ideologie. O nerovnosti tak nemohlo být ani diskutováno, neboť primárně žádná taková neměla vůbec existovat. Samozřejmostí se tak stal přístup žen ke vzdělání a ke všem povoláním a participace žen v politice byla zajištěna kvótami. K uvolnění došlo i v oblasti manželství, svobodným matkám byly vypláceny sociální dávky a podobně. Ani tento režim se však nezabýval tradičním dělením činností mezi muže a ženy, a tak například na mateřskou dovolenou mohla nastoupit pouze žena.<sup>5</sup> Ke zlepšení celkového stavu rovnosti mužů a žen v právu ČR pomohl zejména zájem o brzký vstup do Evropské unie a s ním spjaté povinnosti České republiky vyplývající z Asociační dohody<sup>6</sup>, ve které se Česká republika zavázala sblížovat svůj právní řád s právem Evropských společenství, ve které je zákaz diskriminace z důvodu pohlaví jedním ze základních pilířů, již před svým vstupem do EU.

Obecně lze říci, že se postavení ženy ve společnosti zlepšuje a v současné době jsou práva žen a mužů nejvyrovnanější za celou historii lidstva. Tento proces je však otázkou pouze několika posledních let, kdy se ženy například začínají dostávat i na takové pracovní pozice, u kterých to bylo ještě donedávna nemožné. Vše jde ruku v ruce s celkovou modernizací současné společnosti, ve které se otázka rovnosti mezi

---

<sup>3</sup> P. RIES, Pavel. *Ries.blog.respekt.ihned.cz* [online].21.5.2010 [cit. 2011-02-04].Rovnost, svornost, bratrství - ne tedy sesterství.Dostupné z WWW: <<http://ries.blog.respekt.ihned.cz/c1-45944750-rovnost-svornost-bratrstvi-ne-tedy-sesterstvi>>.

<sup>4</sup> BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách*. Praha : Libri/Slon, 2005, str. 7.

<sup>5</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 224 – 228.

<sup>6</sup> Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a ES a jejich členskými státy na straně druhé, Sdělení MZV č. 7/1995 Sb.

muži a ženami stala jedním z nejdiskutovanějších témat vůbec. Právní úprava této rovnosti však není tak jednoduchá, jak se zdá býti, jelikož je otázkou, do jaké míry má být tato rovnost a kde zakořeněna, když moderní biologické výzkumy vědecky potvrzují rozdíly mezi mozkem ženy a muže. Co tedy považovat za rovné, spravedlivé a správné, závisí také z určité části na subjektivním vnímání jednotlivých osob.

Dále se již budu věnovat jen postavení žen v pracovním právu a na pracovním trhu.

## 2. Základní pojmy

Abych se dále mohla zabývat diskriminací žen v pracovním právu, je třeba si vymezit pro tyto účely ty nejzákladnější pojmy.

### 2.1. Rovnost

Pojem rovnosti a pojem diskriminace jsou klíčové nejen pro oblast práva, ale také pro celé lidské bytí. Zatímco pojem diskriminace může být dle mého názoru určitým způsobem definován, u pojmu rovnosti se setkáváme s jistými obtížemi a jeho exaktní vyjádření bychom našli pravděpodobně pouze na poli matematickém. Problémem zde dle mého názoru je subjektivní posouzení a vnímání tohoto pojmu jednotlivcem. Každý si tak pod rovností představí něco odlišného, přičemž jeho pohled na věc se bude ve většině případů diametrálně lišit od pohledu někoho jiného. Rovnost tak můžeme chápat jakožto společenský ideál, to, čeho se každá společnost – zejména pak v současné moderní době – snaží dosáhnout a zajistit příslušnou právní a jinou úpravou. Pojem je to však velice těžko popsatelný a uchopitelný. Rovnost je také jakýmsi odůvodněním zákazu diskriminace, dalo by se tedy říct, že zákaz diskriminace je jedním z prostředků, které uvádí pojem rovnosti v život.

Rovnost můžeme rozdělit na rovnost ve formálním smyslu (formální rovnost), rovnost v materiálním smyslu (materiální rovnost). Materiální rovnost pak můžeme rozdělit na rovnost výsledků a rovnost příležitostí.<sup>7</sup>

#### 2.1.1. Formální rovnost

Formální rovnost představuje vyjádření rovnosti před zákonem. Je to rovnost statická, nebere v potaz původ jednotlivců ani jejich sociální či jiné pozadí, je postavena

---

<sup>7</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 10.

na principu „stejnému stejně a odlišnému odlišně“. Jak již z jejího názvu vyplývá, jedná se o ryze formální rovnost, tedy rovnost pouze de iure.<sup>8</sup>

### 2.1.2. Materiální rovnost

Materiální rovnost naopak od rovnosti formální bere v potaz společenské, sociální i etnické pozadí jednotlivce jakož i jeho vzdělání, schopnosti a možnosti s cílem je zohlednit. Je to rovnost de facto, která se snaží o posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce.

V rámci materiální rovnosti dále rozlišuje rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Rovnost příležitostí můžeme označit jako úsilí o to, aby „*všichni stáli na stejné startovní čáře*“. Vychází se zde ze základní myšlenky, že nikdy nemůže být dosaženo rovnosti, pokud jednotlivci nemají stejné výchozí podmínky. Materiální rovnost aktivně vyhledává možnosti jak setřít odlišnosti a dát tak všem možnost stejné startovní pozice.

Rovnost výsledků se zaměřuje na rovnost výstupů, na dosažení rovných výsledků a na spravedlivé rozdělení konečných výhod. Může být zaměřena jak na jednotlivce, tak na určité skupiny jednotlivců, či na dosažení proporcionálního zastoupení.<sup>9</sup>

## 2.2. Diskriminace

Stejně tak jak je obtížné definovat pojem rovnosti, je obtížná definice i pojmu diskriminace. Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare*, což znamená rozlišovat, hledat činit rozdíly. Diskriminaci můžeme obecně popsat jako situaci, kdy dochází ke znevýhodnění jednotlivců či skupin osob vůči jednotlivcům či skupinám osob ve srovnatelné situaci a postavení. Diskriminací však nemůžeme rozumět jako jakékoliv rozlišování, ale jako rozlišování určitým způsobem negativní. Může se jednat

---

<sup>8</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 11.

<sup>9</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 17.

o rozlišování na základě různé rasy, etnického původu, pohlaví, národnosti, sexuální orientace, zdravotního postižení, víry, apod. Je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství či mateřství, je taková diskriminace považována za diskriminaci na základě pohlaví. Výčet diskriminačních důvodů nebývá v zákonech úplný, jelikož nelze postihnout veškeré rozmanité lidské vztahy. Základní druhy diskriminace jsou diskriminace přímá a diskriminace nepřímá.<sup>10</sup> Zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon, dále také „AntiZ“) § 2 odst. 2 rozlišuje kromě přímé a nepřímé diskriminace i další druhy diskriminace – obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování, přičemž za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

V praxi není důležité, zda k diskriminaci došlo jednou či opakovaně nebo zda takové porušení stále trvá, již skončilo, nebo se k němu pouze schylovalo. Bezvýznamný je i úmysl diskriminující osoby, nezáleží tedy na tom, zda diskriminující osoba jednala úmyslně, nebo zda si vůbec své diskriminační jednání uvědomovala. Diskriminace se vyskytuje jak ve sféře veřejné, kde se jí mohou dopouštět například orgány veřejné správy nebo subjekty financované státem, tak ve sféře soukromé, kde se jí často dopouštějí například zaměstnavatelé, či například poskytovatelé různých služeb, provozovatelé nebo majitelé hotelů, restaurací, pronajímatelé nemovitostí, atd.<sup>11</sup>

### 2.2.1. Diskriminace přímá

Za přímou diskriminaci označujeme takové jednání, kdy je s určitou osobou nebo skupinou zacházeno méně příznivě než s osobou nebo skupinou osob ve srovnatelné situaci, a to na základě nějakého diskriminačního důvodu. Ne však veškeré takovéto zacházení můžeme považovat za diskriminační. Dle Evropského Soudního Dvora je *„princip rovnosti zacházení porušen jen tehdy, pokud odlišnost (v zacházení) nemá objektivní a rozumné ospravedlnění. Existence takového ospravedlnění musí být posuzována ve vztahu k cíli a účinkům přezkoumávané regulace, přičemž zřetel musí být*

---

<sup>10</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 43.

<sup>11</sup> *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*, Praha 2006, Multikulturální centrum, str. 7 – 8.

vzat na principy, které obvykle převažují v demokratických společnostech.“<sup>12</sup> Přímou diskriminaci definuje také antidiskriminační zákon, který říká, že přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou a dále pak vyjmenovává jednotlivé diskriminační důvody. (§ 2 odst. 3 AntiZ)

### 2.2.2. Diskriminace nepřímá

Nepřímá diskriminace je jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zvýhodňuje nebo znevýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování dle diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací však není takové rozhodnutí, rozlišování nebo postup, které je objektivně odůvodněno cílem a prostředky použité k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímou diskriminací není ani taková situace, kdy u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování či postupu. Naopak nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.<sup>13</sup>

I tento druh diskriminace je definován antidiskriminačním zákonem, a to v § 3 odst. 1 jako takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 písm. a) antidiskriminačního zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním. Definice ve stejném paragrafu obsahuje i úpravu, kdy se o přímou diskriminaci nejedná, a to pokud takové rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné. (§ 3 odst. 1 AntiZ)

Nepřímá diskriminace většinou není na rozdíl od přímé diskriminace na první pohled zjevná a často se stává, že si ji její oběti ani neuvědomují. Z definice nepřímé diskriminace také vyplývá, že bude velice obtížné takovouto diskriminaci prokázat.

<sup>12</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 43.

<sup>13</sup> *Záchranný kruh* [online]. 2009 [cit. 2011-02-05]. Typy diskriminace. Dostupné z WWW: <[http://www.zachranny-kruh.cz/rizikove\\_chovani/typy\\_diskriminace.html](http://www.zachranny-kruh.cz/rizikove_chovani/typy_diskriminace.html)>.



### **2.2.3. Obtěžování a sexuální obtěžování**

Definici obtěžování najdeme v § 3 odst. 5 antidiskriminačního zákona, je to, chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Sexuální obtěžování antidiskriminační zákon definuje velice jednoduše v § 3 odst. 6 jako stejné jednání definované jako obtěžování, které má ale navíc sexuální povahu. V praxi pak nejčastěji nastávají situace, kdy muž, kolega či nadřízený, obtěžuje ženu. Vyloučeno ale není ani sexuální obtěžování ženou nebo sexuální obtěžování mezi příslušníky stejného pohlaví, ať již mezi ženami či mezi muži. Sexuální obtěžování může mít mnoho forem, od nejlehčí až po nejzávažnější, které může zanechat na obětech i trvalé psychické následky.<sup>14</sup>

### **2.2.4. Pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci**

Pronásledování je chápáno jako nepříznivé zacházení s osobou v důsledku toho, že tato osoba uplatnila svá práva dle antidiskriminačního zákona.

Pokyn k diskriminaci je takové jednání, kdy osoba zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby, zatímco navádění k diskriminaci je chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu. (§ 3 odst. 7, 8, 9 AntiZ)

## **2.3. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace**

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou velice důležitými pojmy pro mou práci. Zásada rovného zacházení zaměstnavatelů se zaměstnanci spočívající

---

<sup>14</sup> Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy, Praha 2006, Multikulturální centrum, str. 11.

v tom, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci co se týče pracovních podmínek, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, je dnes obsažena v ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce (jen „ZP“). ZP v §16 dále stanovuje, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, přičemž podrobnější úpravu svěřuje zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zásada rovného zacházení byla na mezinárodní úrovni zavedena směrnicí č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/ES, směrnice 2000/43/ES ze dne 29.6.2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a směrnice Rady 2000/78/Es ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Výjimky ze zásady rovného zacházení jsou dále rozebrány v kapitole pojednávající o antidiskriminačním zákoně.

### **3. Úprava postavení žen v pracovních vztazích v mezinárodním právu a právu Evropské unie**

Pro postavení žen v pracovních vztazích mají mimo jiné velký význam i právní předpisy mezinárodního práva a práva Evropské Unie. Jedná se zejména o mezinárodní smlouvy (zejména pak mezinárodní smlouvy závazné pro Českou republiku na základě čl. 10 Ústavy<sup>15</sup>) a deklarace. V právu Evropské Unie pak mají zvláštní význam i judikáty Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“). V následujících odstavcích se budu zabývat důležitými smlouvami a deklaracemi, které tuto problematiku upravují, a také některými mezinárodními organizacemi, na jejichž půdě důležité prameny úpravy postavení žen v pracovních vztazích vznikly.

#### **3.1. Organizace spojených národů**

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) je mezinárodní organizací, která byla založena po 2. Světové válce v roce 1945 51 zakladatelskými státy, avšak její členská základna se rozrostla až na nynějších 192 členů. Jejím hlavním cílem již od jejího založení je zachování světového míru a bezpečnosti, rozvíjení přátelských vztahů mezi národy a podpora sociálního rozvoje, lepší životní úrovně a zachování lidských práv. Díky své mezinárodní povaze má možnost zasahovat do různých oblastí a problémů současnosti. Jednou z problematik, kterou se zabývá, jsou také právě lidská práva, demokracie, rovnost mezi muži a ženami a práva žen.<sup>16</sup>

##### **3.1.1. Charta Organizace spojených národů**

Charta OSN je ustavující dokument Organizace spojených národů. Stanovuje práva a povinnosti členských států a stanoví také orgány a postupy fungování OSN.

---

<sup>15</sup> čl. 10 Ústavy - Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

<sup>16</sup> *United Nations* [online]. 2011 [cit. 2011-02-06]. The United Nations at a Glance. Dostupné z WWW: <<http://www.un.org/en/aboutun/index2.shtml>>.

Charta OSN byla podepsána 26. června 1945 v San Franciscu na závěr Konference Organizace spojených národů o mezinárodní organizaci a vešla v platnost dne 24. října 1945. Její integrální součástí je Status Mezinárodního soudního dvora. Charta kodifikuje základní principy mezinárodních vztahů, od suverenity a rovnosti mezi státy, až po zákaz užití síly při řešení mezinárodních sporů.

Charta ve své Preambuli vyjadřuje svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a v rovná práva mužů i žen a národů velkých i malých. Hned v prvním článku obsahuje jako jeden z cílů OSN podporování a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.

### **3.1.2. Všeobecná deklarace lidských práv**

Všeobecná deklarace lidských práv (dále jen „VDLP“) byla přijata dne 10. prosince 1948 Valným shromážděním OSN. Je velice důležitým mezinárodním právním dokumentem, který upravuje lidská práva, stala se vlastně prvním mezinárodním uznáním svobod a práv každého člověka a to bez rozdílu kulturních a náboženských kořenů, rasy, pohlaví a místa původu. Přestože je tato deklarace právně nezávazná, tak posloužila jako inspirace mnoha právních systémů po celém světě, je uznávána dodnes, bývá velice často citována a byla přeložena do téměř 350 jazyků a nářečí. Je také součástí mnoha ústav a zákonů národních právních řádů.<sup>17</sup>

Co se týče významu pro mou práci a pro téma diskriminace a její zákaz, pak je směrodatný čl. 7 VDLP, který upravuje zásadu rovnosti před zákonem a zákaz diskriminace a právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoliv rozlišování.<sup>18</sup> Ve vztahu k pracovnímu právu je důležitý také čl. 23 VDLP, který obsahuje právo na práci, právo na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, a na ochranu proti nezaměstnanosti. Dále také stanovuje nárok na stejný plat za stejnou práci bez jakéhokoliv rozlišování, právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu a právo

---

<sup>17</sup> *Informační centrum OSN v Praze* [online]. 5.12.2008 [cit. 2011-02-06]. Lidská práva pro všechny. Dostupné z WWW: <<http://www.osn.cz/zpravodajstvi/zpravy/zprava.php?id=1374>>.

<sup>18</sup> čl. 7 Všeobecné deklarace lidských práv, 1948

zakládat odborové organizace a přistupovat k nim. Jedná se o ustanovení speciální ve vztahu k ustanovení obecnému zákazu diskriminace v čl. 7.<sup>19</sup>

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

Vzhledem k tomu, že VDLP postrádala právní závaznost stejně tak jako jakékoliv kontrolní mechanismy, snažila se OSN přijmout takový dokument, který by tyto nedostatky VDLP řešil, to znamená dokument právně závazný s použitelnými kontrolními mechanismy. Nakonec bylo rozhodnuto, že budou přijaty Pakty dva, a to jeden týkající se občanských a politických práv a druhý týkající se hospodářských, sociálních a kulturních práv. Oba výše zmíněné pakty byly dne 16. prosince 1966 otevřeny k podpisu a ratifikaci. Jménem Československé socialistické republiky pak byly podepsány v New Yorku dne 7. října 1968. Oba tyto pakty byly tehdejší ČSSR ratifikovány dne 23. prosince 1975 a vstoupily v platnost dne 23. března 1976. Česká republika se po svém vzniku stala sukcesorem obou těchto Paktů od 1. ledna 1993.<sup>20</sup>

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech vychází z VDLP, avšak je mnohem konkrétnější a podrobnější. Rovností mužů a žen se zabývá čl. 3, ve kterém se státy zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv obsažených v Paktu. Další úprava diskriminace je pak obsažena v čl. 26, který zakazuje jakoukoliv formu diskriminace, ať již z důvodu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, či náboženského nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku či rodu.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech je rovněž podrobnější než VDLP, liší se i počtem uznaných práv, které také podrobněji upravuje. Tento Pakt se stejně jako Pakt o občanských a politických právech zabývá rovností mužů a žen v čl. 3, čl. 6 pak přiznává právo na práci, a pro tuto práci důležitý čl. 7 uznává právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

---

<sup>19</sup> čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv, 1948

<sup>20</sup> ŠIMÍČEK, Petr. *Moderní dějiny* [online]. 9.8.2009 [cit. 2011-02-06]. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Dostupné z WWW: <<http://www.moderni-dejiny.cz/clanek-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech-v-cssr-vstoupil-v-platnost-23-brezna-1976-160/>>.

Smluvní strany Paktu se zavazují zajistit zejména odměnu, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň (s přihlédnutím pouze k délce zaměstnání a schopnostem jednotlivce) a odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelné pracovní dovolené, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků.<sup>21</sup>

### 3.1.4. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

V roce 1979 byla přijata pro tematiku mé práce důležitá **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**, kterou bývalá ČSSR podepsala v Kodani dne 17. července 1980. Dosud byl tento velice důležitý mezinárodní dokument, který deklaruje lidská práva žen a upozorňuje na oblasti, ve kterých dochází k jejich soustavnému porušování, ratifikován 186 zeměmi světa.<sup>22</sup> Úmluvou byl zřízen speciální kontrolní orgán – Výbor pro odstranění diskriminace žen, který je příslušný pro posuzování úrovně naplňování ustanovení Úmluvy. Základní myšlenkou této Úmluvy je rovnoprávné postavení mužů a žen. Ve své preambuli odkazuje na Chartu OSN, Všeobecnou deklaraci lidských práv i na další mezinárodní pakty o lidských právech i mezinárodní úmluvy OSN, jež prosazují rovnoprávnost mužů a žen.

Čl. 1 vymezuje pojem diskriminace žen jako „*jakékoliv činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti*“. V čl. 2 obsahuje závazky signatářských států jako např. zakotvení zásady rovnoprávnosti žen a mužů v národních ústavách. Úmluva upravuje odstranění diskriminace žen ve sféře jednak společenské, ale také soukromé i veřejné. Dotýká se jak rodinné výchovy, tak i například veřejného politického života země, kde má být ženám zajištěna možnost hlasovat ve všech volbách a veřejných referendech, účastnit se na tvorbě a provádění státní politiky i se účastnit v nevládních organizacích a sdruženích zapojených do

---

<sup>21</sup> čl. 7, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

<sup>22</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Feminismus.cz* [online]. 30.11.2009 [cit. 2011-03-13]. 30 let s Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2206891>>.

veřejného a politického života země, to vše pak na úrovni rovnoprávné s muži. Na právo na práci a na rovné podmínky a stejné příležitosti v oblasti zaměstnávání se vztahuje zejména čl. 11, který ukládá smluvním státům zajistit ženám právo na práci, právo na stejné příležitosti v zaměstnání (včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání), právo svobodné volby povolání a zaměstnání, právo na postup, ale také právo na stejnou odměnu, sociální zabezpečení a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Stejný článek také upravuje zabránění diskriminace žen z důvodu manželství nebo mateřství.

### 3.1.5. Další mezinárodní dokumenty přijaté na půdě OSN

V rámci činnosti OSN byly přijaty i další univerzální mezinárodní dokumenty. Jedním z nich je například **Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace** z roku 1965, která zakázala rasovou diskriminaci a zavázala státy k přijetí nezbytných legislativních opatření pro zajištění využívání vyjmenovaných lidských práv bez diskriminace.<sup>23</sup> Úmluva také disponuje vlastním kontrolním mechanismem, kterým je Výbor pro odstranění rasové diskriminace, příslušný pro posuzování dosažené úrovně při dodržování Úmluvy.

Další úmluvou týkající se práv žen je **Úmluva o politických právech žen** z roku 1953, která zavazuje signatářské státy k zajištění účasti žen na volbách, oprávnění zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce dle vnitrostátního práva za stejných podmínek jako mužům, a to bez jakékoliv diskriminace.<sup>24</sup>

Za zmínku jistě stojí i **Úmluva o státním občanství vdaných žen** z roku 1957 či **Úmluva o souhlasu k manželství, nejnižšímu věku pro uzavření manželství a registraci manželství** z roku 1962.

---

<sup>23</sup> BENEŠ, Roman. Systém ochrany lidských práv na základě Paktů z roku 1966 [online]. *E-polis.cz*, 24. březen 2005. [cit. 2011-02-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/pravo/54-system-ochrany-lidskych-prav-na-zaklade-paktu-z-roku-1966.html>>. ISSN 1801-1438.

<sup>24</sup> Úmluva o politických právech žen

### 3.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je specializovanou organizací OSN, založenou v roce 1919. Jakožto specializovaná organizace byla do systému OSN zařazena v roce 1946 jako první svého druhu. Jejím hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP mimo jiné formuluje minimální úroveň základních pracovních práv – zejména v oblasti svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivního vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnosti příležitosti a zacházení - dále poskytuje technickou pomoc v oblasti profesního vzdělávání, politiky zaměstnanosti, pracovního managementu či například v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. MOP funguje na základě tripartitní struktury, jejímž základem jsou tři hlavní orgány: Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce. Na fungování této struktury se podílí zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů jakožto v zásadě rovnocenní partneři vlád členských států.<sup>25</sup>

Na půdě MOP vzniklo velké množství úmluv týkajících se nejen diskriminace žen v pracovním právu, ale také zaměstnávání, pracovních podmínek či sociálního zabezpečení. Z tohoto velkého množství úmluv můžeme zmínit například **Úmluvu MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání** přijatou v roce 1958, která se zabývá rovností příležitostí a zacházení v zaměstnání, dále pak například **Úmluvu MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty** z roku 1951, která vyžaduje stejnou odměnu pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty či **Úmluvu MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všeho druhu** z roku 1935. Do dnešního dne bylo v rámci MOP přijato na 200 úmluv, které se zabývají všemi hlavními úseky sociální ochrany a zabezpečení.

### 3.3. Rada Evropy

Rada Evropy je další významnou mezinárodní organizací zabývající se lidskými právy. Je to organizace mezivládní, založená v roce 1949, která v současnosti sdružuje

---

<sup>25</sup> *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007 [cit. 2011-02-08]. Základní informace o MOP. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>.



47 zemí. Rada Evropy byla zřízena k ochraně lidských práv, parlamentní demokracie a zákonnosti, rozvoji celoevropských dohod ke standardizaci sociálních a právních postupů členských zemí a k podpoře informovanosti o evropské identitě, jež je založena na společných hodnotách a zahrnuje rozdílné kultury. Členství v organizaci je otevřené všem evropským zemím, které akceptují a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobodu pro své občany.<sup>26</sup>

Jeden z nejdůležitějších dokumentů, který byl v rámci Rady Evropy sjednán, je **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** (neboli také Evropská úmluva o lidských právech), která byla sjednána v Římě v roce 1950. Je to jedna z nejdůležitějších úmluv, kterými je Česká republika vázána. Obsahuje katalog základních práv, zabývá se pouze právy občanskými a politickými, jako např. právo na život, právo na svobodu a bezpečnost, právo na spravedlivý soud, právo na respektování vlastního soukromého a rodinného života apod. Náleží k ní ještě 14 dodatkových protokolů, jako poslední nabyl účinnosti dne 1. ledna 2005 Dvanáctý dodatkový protokol, který zakazuje jakoukoliv formu diskriminace, ale který nebyl doposud Českou republikou ratifikován. V neposlední řadě byl touto Úmluvou založen Evropský soud pro lidská práva, u kterého se mohou jednotliví občané domáhat svých práv a svobod v nadnárodním procesu.

Dalším velice důležitým dokumentem, který vznikl na půdě Rady Evropy, je **Evropská sociální charta** z roku 1961. Ta doplňuje výše zmíněnou Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod o sociální práva. V Chartě je upraveno sedm základních sociálních práv, přičemž státy ratifikující tuto úmluvu se musí zavázat k zabezpečení alespoň pěti z nich, k dalším sociálním právům se mohou státy zavázat dobrovolně. Neopomenutelnými sociálními právy zde jsou:

- právo na práci
- právo organizovat se
- právo na kolektivní vyjednávání
- právo na sociální zabezpečení
- právo na sociální a lékařskou pomoc

---

<sup>26</sup> *Rada Evropy* [online]. 23.11.2008 [cit. 2011-02-08]. O Radě Evropy. Dostupné z WWW: <[http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=16&Itemid=27](http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=27)>.

- právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu
- právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc.

V roce 1996 vznikla tzv. **Revidovaná Evropská sociální charta**, která přebírá veškerá práva obsažená v původní Evropské sociální chartě, dále je však rozšiřuje a konkretizuje. Výše vyjmenovaná neopomenutelná sociální práva byla dále doplněna o právo dětí a mladistvých osob na ochranu a o právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Tuto rozšířenou Evropskou sociální chartu však zatím Česká republika neratifikovala.<sup>27</sup>

### 3.4. Úprava zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v Evropském právu

Ustanovení, která upravují zákaz diskriminace v právu Evropských společenství je možno najít jednak v právu primárním (např. v zakládacích smlouvách a smlouvách o přistoupení členských států), tak i v právu sekundárním, kde můžeme nalézt velké množství Směrnic ES a také judikaturu Evropského soudního dvora. Obecně lze říci, že úprava zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti a na základě pohlaví jsou nejrozvinutějšími oblastmi antidiskriminačního práva Evropské unie.<sup>28</sup>

#### 3.4.1. Smlouva o založení Evropského společenství

První úpravu zákazu diskriminace na základě pohlaví nalezneme ve Smlouvě o založení Evropského společenství (původně Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství – tzv. Římská smlouva z roku 1957, dále jen „SES“), a to konkrétně v článku č. 141 (původně čl. 119), který upravuje stejné odměňování mužů a žen. Stanovuje, že státy mají zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Dále také definuje, čím se rozumí rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví a také to, co se rozumí pod pojmem stejná

<sup>27</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina; TOMEŠ, Igor. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003, str. 262.

<sup>28</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 126.

odměna mezi muži a ženami. Tento článek byl původně chápán jen v ekonomickém smyslu, měl sloužit pro zajištění jednotných podmínek pro všechny tehdejší členské státy. Jeho sociální charakter dovodila až judikatura ESD v rozsudku ve věci Defrenne<sup>29</sup>. Zde ESD uznal, že čl. 141 (pův. 119) sleduje nejenom cíl ekonomický (hospodářský), ale také cíl sociální, a že princip rovné odměny patří mezi základní zásady Společenství. ESD svým rozsudkem dovodil také přímý účinek tohoto ustanovení. Toto ustanovení tedy může být například uplatněno, pokud není aplikována a dodržována zásada rovnosti odměňování na základě pohlaví a ve vnitrostátním právu zároveň neexistují potřebné mechanismy k jejímu vynucení.<sup>30</sup> Další zmínku o rovném zacházení s muži a ženami můžeme najít ještě v čl. 2 SES, která si toto rovné zacházení klade za jeden z úkolů Společenství.

Původní Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (tzv. Římská smlouva z roku 1957) byla postupně revidována a novelizována, nejprve v roce 1986 Jednotným evropským aktem, poté v roce 1992 Maastrichtskou smlouvou, 1997 Amsterodamskou smlouvou, 2001 Smlouvou z Nice a naposledy pak v roce 2007 Lisabonskou smlouvou.<sup>31</sup>

### 3.4.2. Amsterodamská smlouva

Amsterodamskou smlouvou, která mimo jiné přečíslovala ustanovení stávající SES a která vstoupila v platnost dne 1.5.1999, byl do SES vložen čl. 6a – v novém číslování čl. 13 k potírání diskriminace, a to i z jiných důvodů než jen na základě pohlaví. Přidává tedy další důvody diskriminace, konkrétně pak rasový nebo etnický původ, víra nebo světový názor, invalidita, věk nebo sexuální orientace.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Věc 43/75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1976] ECR 455.

<sup>30</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 127.

<sup>31</sup> *Europa* [online]. 2011 [cit. 2011-03-13]. Smlouvy a právo. Dostupné z WWW: <[http://europa.eu/abc/treaties/index\\_cs.htm](http://europa.eu/abc/treaties/index_cs.htm)>.

<sup>32</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 128.

### 3.4.3. Charta základních práv Evropské unie

Dalším důležitým pramenem je Charta základních práv Evropské unie, častěji nazývána jako Listina základních práv Evropské unie. O sepsání návrhu tohoto dokumentu rozhodla Rada EU v roce 1999, měl představovat shrnutí základních práv občanů v rámci Evropské unie a měl být dokončen v roce 2000. Listina vychází ze smluv Společenství a mezinárodních úmluv jako je například Evropská úmluva o lidských právech z roku 1950 či Evropská sociální charta z roku 1989, ale také z ústavních tradic členských států EU či z vydaných deklarácí Evropského parlamentu. Veškeré tyto prameny pak zmiňuje ve své Preambuli. Listina byla nakonec deklarována v roce 2000 na zasedání Evropské rady v Nice. Poté, co 1. prosince 2009 vstoupila v platnost Lisabonská smlouva, jejíž součástí tvoří, stala se Listina základních práv Evropské unie právně závaznou a tím se také stala součástí primárního práva Evropské unie. Zajišťování v Listině obsažených práv je také kontrolováno, Evropský parlament předkládá každý rok zprávu o dodržování vyjmenovaných práv v jednotlivých členských zemích.<sup>33</sup>

Co se týče jednotlivých ustanovení, je zde podstatná Hlava III – Rovnost, která obsahuje například zákaz diskriminace či právě ustanovení o rovnosti mužů a žen. Rovnost mužů a žen je upravena v čl. 23 tak, že musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci a zároveň stanovuje, že tato zásada nezabraňuje přijetí takového opatření, které by zvýhodňovalo nedostatečně zastoupené pohlaví.<sup>34</sup>

### 3.4.4. Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků (dále jen „Komunitární charta“) byla přijata Evropskou radou v roce 1989. Její obsah je inspirován Sociální chartou, která vznikla na půdě Rady Evropy, a úmluvami uzavřenými v rámci Mezinárodní organizace práce. Je velice důležitým dokumentem

---

<sup>33</sup> *Euroskop.cz : Věcně o Evropě* [online]. 2005 [cit. 2011-02-09]. Charta základních práv EU. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>>.

<sup>34</sup> Charta základních práv Evropské unie, čl. 23

pro sblížení sociálních politik jednotlivých členských států, které poprvé vytvořily, jakožto katalog sociálních práv, evropské země společně. Z právního hlediska není Komunitární charta závazná, má však určitý politický význam, což dokazuje například to, že na ní odkazuje jak Smlouva ES z roku 1997, konkrétně její článek č. 136 (původně čl. 117)<sup>35</sup>, tak i Smlouva EU, přímo na ní tedy odkazují akty primárního práva.<sup>36</sup>

Charta se vztahuje zejména na práva pracovníků, jsou v ní upravena především práva přímo související se zaměstnáním, jako například právo na práci, právo na spravedlivou odměnu, právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, právo na získávání kvalifikace, právo na ochranu dětí a dospívající mládeže, ochrana a bezpečnost zdraví při práci, ale také rovnost mužů a žen. Ve srovnání s Evropskou sociální chartou z roku 1961 není tak podrobná a rozsáhlá a mnoho práv v ní chybí (např. specifická ochrana žen v mateřství). Již ve své Preambuli Charta zdůrazňuje důležitost boje proti všem formám diskriminace včetně diskriminace na základě pohlaví, barvy pleti, rasy, názorů a víry za účelem rovnoprávného zacházení. Konkrétní úprava je obsažena v čl. 16, který obsahuje nutnost rovného zacházení s muži a ženami a existenci stejných příležitostí pro muže a ženy. Pokud porovnáme Komunitární chartu s Evropskou sociální chartou, žádné srovnatelné ustanovení nenajdeme, v Revidované evropské sociální chartě pak najdeme generální klauzuli v části V (článek E), která zakazuje jakoukoliv formu diskriminace.<sup>37</sup> Jakožto nástroj pro dosažení tohoto cíle uvádí zintenzivnění akcí pro zajištění realizace zásad rovnoprávnosti mezi muži a ženami co se týče zvláště dostupnosti zaměstnání, odměňování, pracovních podmínek, sociální ochrany, vzdělání, odborné přípravy a rozvoje kariéry, a také by měla být vypracována opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich profesní a rodinné závazky.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Článek 136 (původně čl. 117) Smlouvy o založení ES: *“Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením”*.

<sup>36</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina; TOMEŠ, Igor. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003, str. 50.

<sup>37</sup> ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008, str. 195.

<sup>38</sup> čl. 6, Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků

Realizace charty je upravena v Hlavě II, záleží zejména na jednotlivých členských státech, které ji mají dodržovat a provádět v souladu s národní praxí. Komise Evropské unie má každý rok zpracovávat zprávu o tom, jak je charta v jednotlivých členských státech a v Evropském společenství aplikována. Tato zpráva je poté předávána Evropské radě, Evropskému parlamentu a Ekonomickému a sociálnímu výboru.<sup>39</sup>

Komunitární charta se stala důležitým mezníkem vývojové etapy sociálního práva v rámci evropské integrace a předznamenala další vývoj jednotné sociální politiky celého Evropského společenství. V roce 1989 byla doplněna a provedena Sociálním akčním programem, ve kterém byl kladen důraz zejména na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dále byla následována Doporučením Rady o konvergenci cílů a politik sociální ochrany z roku 1992, na jejímž základě vznikla tzv. Strategie konvergence, kde měly členské státy určit jak budou jejich sociální systémy organizovány a financovány. Tato strategie představuje prakticky první dokument, který směřuje ke společné a jednotné evropské sociální politice.<sup>40</sup>

### **3.4.5. Zelená kniha a Bílá kniha – Evropská sociální politika**

Sociální politika Evropské unie je také zčásti upravena v tzv. Zelených a Bílých knihách. Zelené knihy, které většinou Bílým knihám předcházejí, publikuje Evropská komise od roku 1985. Mají zahájit proces konzultací a diskuzí o určitém tématu na evropské úrovni, a to předtím, než budou záměry a konkrétní témata zpracována do podoby zákona či směrnice. Komise vydáváním Zelených knih tak získává cenné připomínky a pohledy na jednotlivé problematiky, na které se chce zaměřit a které chce začít v rámci Evropské unie řešit. Tyto připomínky samozřejmě mohou přispět ke zlepšení později vydávaného konkrétního návrhu Komise.

Bílé knihy jsou velice obdobným dokumentem, shrnují opatření navrhovaná Evropskou komisí v určité oblasti a navazují tak na diskuze nad Zelenými knihami. Pro členské státy mají jen doporučující charakter, jsou výhledem a směřováním Evropské

---

<sup>39</sup> hlava II, Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků

<sup>40</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina; TOMEŠ, Igor. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003, str. 51-52.

komise. Po schválení Radou se z Bílé knihy může stát akční program Evropské unie pro danou oblast.<sup>41</sup>

Na konci dvacátého století se Zelené a Bílé knihy staly dalším pramenem úpravy jednotné sociální politiky. **Zelená kniha – Evropská sociální politika** byla přijata v roce 1993. Odkazuje na Sociální akční program Komunitární charty z roku 1989, který označuje za stěžejní dokument v oblasti evropské sociální politiky. Tato kniha se zabývá zejména nezaměstnaností a bojem proti nezaměstnanosti, který také představoval hlavní oblast zájmu sociální politiky v 90. letech. Kniha rovněž navrhuje některé postupy a procesy, které mají vést ke zlepšení sociální situace v Evropském společenství a které mají tudíž vést ke zlepšování zaměstnanosti.

Na výše zmíněnou Zelenou knihu navazuje **Bílá kniha – Evropská sociální politika** z roku 1994. Kromě podpory zaměstnanosti byla v Knize označena další priorita, rovnost mezi muži a ženami. Této problematice je v Bílé knize věnována Kapitola V – Rovné příležitosti pro muže i ženy. Hned první článek připomíná již dávno přihlášení se k zásadě rovných příležitostí pro muže a ženy v Římské smlouvě a také zdůrazňuje potřebu pevného právního rámce a důsledné aplikace právní úpravy rovnosti v celé Unii. Kniha v této kapitole dále popisuje postavení žen na trhu práce a podrobněji se ženám věnuje v pododdílech Kapitoly V. Upravuje desegragaci trhu práce a zvýšení významu práce žen, sladění pracovní činnosti se životem v domácnosti a rodině, rozšíření účasti žen na rozhodování a další kroky. Jednotlivé pododdíly se věnují například rovnému odměňování mužů a žen za stejnou práci, rovnému přístupu ke vzdělávání a zvyšování kvalifikace či rodičovské péči.<sup>42</sup>

### 3.4.6. Sekundární právo

Sekundární právo je soubor normativních aktů, které vycházejí ze smluv EU a jsou vytvářeny a schvalovány podle postupů uvedených ve smlouvách EU. Nejčastější formou sekundárního práva Evropských společenství, které se vyskytují v oblasti rovného postavení a zákazu diskriminace, jsou směrnice. Směrnice jsou adresovány

<sup>41</sup> *Euroskop.cz : Věcně o Evropě* [online]. 2005 [cit. 2011-02-12]. Bílé knihy. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/>>.

<sup>42</sup> *Evropská sociální politika - Cesta vpřed pro Unii* (European Social Policy - A Way Forward for the Union - A White Paper, COM(94) 333, July 1994)

členským státům, jsou závazné co do svého cíle, jakými prostředky a jakou formou však členské státy tohoto cíle dosáhnou, ponechává na jejich vůli v rámci národních právních řádů. Jsou schvalovány Radou EU společně s Evropským parlamentem nebo samostatně Komisí EU a jejich hlavním cílem je sblížení jednotlivých národních právních systémů. Směrnice jsou do národních právních řádů transponovány.<sup>43</sup>

#### **3.4.6.1. Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy**

Tato směrnice přímo navazuje na čl. 141 SES a blíže konkretizuje jeho dopady. Ve svém Článku 1 definuje pojem zásady rovné odměny jakožto odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování v případě stejné práce, nebo práce, které je přiznána stejná hodnota.<sup>44</sup> Všechny členské státy mají přijmout legislativní opatření k provedení této zásady do svých vnitrostátních právních řádů a mají právně zajistit rovné odměňování mužů a žen a odstranit veškerou diskriminaci v této oblasti. Dále mají také poskytnout svým občanům ochranu před eventuálním propouštěním z důvodu zaměstnancovy žádosti o uplatnění zásady rovného odměňování zaměstnavatelem. Předpokládá tedy aktivní činnost směřující k zavedení této zásady do praxe a vytváření efektivních nástrojů k jejímu plnění. Je to vůbec první směrnice, která upravuje rovnost mezi muži a ženami.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> *Evropská unie v České republice : Evropská komise* [online]. 12.12.2009 [cit. 2011-02-12]. Sekundární právo. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/treaties\\_law/art4806\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/treaties_law/art4806_cs.htm)>.

<sup>44</sup> Článek 1, Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února, o sblížení prvních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy

<sup>45</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 130.



### **3.4.6.2. Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, 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 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy byla přijata na základě čl. 235 SES (současného čl. 308). Jejím účelem, stanoveným v Článku 1, je zavést zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky. V Článku 2 pak definuje zásadu rovného zacházení jako „vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský a rodinný stav“.<sup>46</sup> V Článku 3 dále ještě definuje uplatňování zásady rovného zacházení jako „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“.<sup>47</sup>

Směrnice dále ukládá členským státům některé povinnosti, například povinnost zrušit všechny zákony, nařízení a správní opatření, jakož i prohlášení za neplatné všech ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů apod., které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení. Tato směrnice se na dlouhou dobu stala stěžejním právním předpisem přijatým na úrovni EU v této oblasti.<sup>48</sup>

V roce 2002 byla směrnice novelizována Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, 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. Tato podstatná novela doplňuje původní směrnici o podrobné definice jednotlivých forem diskriminace, nově tedy definuje přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci,

---

<sup>46</sup> Článek 1, 2, Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, 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

<sup>47</sup> Článek 3, Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, 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

<sup>48</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina; TOMEŠ, Igor. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003, str. 46-47.

obtěžování a sexuální obtěžování. Obtěžování a sexuální obtěžování, jakožto další formy diskriminace jsou zakázány.<sup>49</sup>

Směrnice 2002/73/ES rovněž obsahuje výjimku ze zákazu diskriminace, tedy případ, kdy se o diskriminaci vůbec nejedná. Členským státům ponechává možnost stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminace, v případě že jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, pokud z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, s podmínkou, že je cíl legitimní a požadavek přiměřený.<sup>50</sup> Pod touto výjimkou si můžeme představit například obsazení mužské či ženské role ve filmu, pro které je požadováno právě jen mužské resp. ženské pohlaví.

Ani touto novelou nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Tímto ustanovením se zabýval Evropský soudní dvůr, například ve věci *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (týkající se problematiky práce žen v policejních složkách a v armádě)<sup>51</sup>, jelikož mnoho členských států ospravedlňovalo vylučování žen z určitých činností právě nutností jejich ochrany.

Z novelizované směrnice vyplývají pro členské státy další povinnosti zavedené novým článkem 8a, jako například určení jednoho nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví a přijmutí nezbytných opatření. Tyto subjekty mají poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci, provádět nezávislé studie týkající se diskriminace a zveřejňovat nezávislé zprávy a vydávat doporučení k jakékoliv otázce související s touto diskriminací.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Článek 1, Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, 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

<sup>50</sup> Článek 1, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 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

<sup>51</sup> Rozsudek ESD ve věci *Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* C- 222/84 ze dne 15. května 1986

<sup>52</sup> Článek 1, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 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

### 3.4.6.3. Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Tato důležitá procesní směrnice ze dne 15. prosince 1997 jako první stanovila definici nepřímé diskriminace. Věnuje se však dokazování diskriminace, zejména pak důkaznímu břemenu, kde zavádí institut „přesunu důkazního břemene“. Ten spočívá v tom, že pokud žalobce uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že k diskriminaci došlo, pak je na žalovaném, aby prokázal opak, tudíž že k diskriminaci nedošlo.<sup>53</sup> Zavedení tohoto institutu souvisí i s faktem, že diskriminaci, zvláště nepřímou, je velice obtížné prokázat.

Směrnice se věnuje porušení zásady rovného zacházení, otázkou však je, zda se vztahuje také na další druhy diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, jelikož tyto byly zavedeny a definovány až po přijetí této směrnice. S ohledem na čl. 19 ve spojení s čl. 2 odst. 2 směrnice č. 2006/54/ES, která je přepracovanou verzí většiny směrnic z oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví, se lze domnívat, že ustanovení o obráceném důkazním břemenu se vztahuje i na tyto nové formy diskriminace.<sup>54</sup> Ustanovení o přenesení důkazního břemene bylo Českou republikou uvedeno do souladu zakotvením § 133a Občanského soudního řádu, konkrétně pak novelou č. 30/2000 Sb.<sup>55</sup> Situace se změnila s přijetím antidiskriminačního zákona

---

<sup>53</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 133.

<sup>54</sup> Článek 1, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 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

<sup>54</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 133.

<sup>55</sup> zákon č. 99/1963 Sb.

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,
  - b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo
  - c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám,
- je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

v roce 2009, kdy bylo výslovně stanoveno, že žalovaný je povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

#### **3.4.6.4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)**

Vzhledem k rostoucímu počtu směrnic upravujících problematiku rovnosti mezi muži a ženami, se postupně stala úprava nepřehledná. Z tohoto důvodu byla vypracována úprava nová, tzv. přepracované znění těchto směrnic. Přepracované znění mělo sjednotit a zpřehlednit dosavadní právní úpravu a zapracovat zároveň i platnou judikaturu Soudního dvora EHS. Přepracované znění bylo schváleno Směrnicí 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 (přepracované znění). Staré směrnice, které sloužily jako podklad přepracovanému znění, tzn. směrnice č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 2002/73/ES, 97/80/ES, 86/378/EHS<sup>56</sup> a 96/97/ES<sup>57</sup> zůstaly v platnosti až do 15.8.2009, což bylo také nejzazší datum pro transpozici tohoto přepracovaného znění do právních řádů členských států (řádný termín pro transpozici byl již 15.8.2008).<sup>58</sup>

Směrnice se vztahuje na pracující obyvatele včetně samostatně výdělečných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, mateřstvím, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a osob ucházejících se o zaměstnání, dále se vztahuje také na důchodce a invalidní pracovníky a na ty, kteří uplatňují nárok za ně v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.<sup>59</sup> Sjednocuje úpravu v oblasti přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a přístupu k odbornému vzdělávání, v oblasti pracovních podmínek včetně odměny a systému sociálního zabezpečení

---

<sup>56</sup> Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení

<sup>57</sup> Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 87/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

<sup>58</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 134.

<sup>59</sup> Článek 6, 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 (přepracované znění)

pracovníků.<sup>60</sup> Uvádí a sjednocuje definice základních druhů diskriminace přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, dále také definuje pojem odměny a systému sociálního zabezpečení.<sup>61</sup>

#### **3.4.6.5. Některé další důležité směrnice vztahující se na rovné zacházení s muži a ženami v pracovním právu**

- směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně mateřství;
- směrnice Rady č. 89/391/ES ze dne 12. června 1989, o sblížení právních předpisů ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníků při práci;
- směrnice Rady č. 91/533/ES ze dne 14. října 1991, o povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se jeho pracovní smlouvy nebo jeho pracovního poměru;
- směrnice Rady č. 92/85/ES ze dne 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících pracovník;
- směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rodičovském volnu;
- směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání;
- směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů;
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/ES, 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.

---

<sup>60</sup> Článek 5, 6, 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 (přepracované znění)

<sup>61</sup> Článek 2, 6, 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 (přepracované znění)

Aktuálně se Evropská unie zabývá také rodičovskou dovolenou. Dne 23. února 2010 schválila Komise evropského parlamentu pro práva žen návrh na prodloužení mateřské dovolené v členských státech Evropské unie o 20 týdnů při platbě plné mzdy. Součástí tohoto schváleného návrhu je také zavedení práva otců v EU na poskytnutí minimálně 2 týdnů plně placené otcovské dovolené. Současná platná právní úprava, to znamená směrnice Rady č. 92/85/ES ze dne 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících pracovnic, obsahuje nárok žen na mateřskou dovolenou v souvislosti s porodem v délce 14 týdnů. Co se týče otcovské dovolené, ta doposud v právním řádu Evropské unie upravená nikde není.

Nově byla dne 8. března 2010 Radou Evropské unie schválena směrnice Rady č. 2010/18/EU o rodičovské dovolené, která nahrazuje dosavadně platnou směrnici Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rodičovském volnu. Nová směrnice prodlužuje minimální nárok na rodičovskou dovolenou na čtyři měsíce pro každého rodiče. Nová směrnice má také zajistit lepší ochranu proti diskriminaci a jednodušší návrat do zaměstnání. S pracovníkem žádajícím o rodičovskou dovolenou nebo pracovníkem, který ji čerpá, nesmí být z tohoto důvodu zacházeno méně příznivě než s ostatními. Při návratu z rodičovské dovolené mohou podle nové směrnice zaměstnanci také požádat na určité období o změnu délky či rozvržení své pracovní doby. Zaměstnavatelé tuto žádost musí zvážit a reagovat na ni s tím, že vezmou v úvahu zájmy zaměstnance a své zájmy, žádosti ovšem vyhovět nemusí. Členské státy mají nyní dva roky na transpozici této směrnice do národních právních řádů.<sup>62</sup>

### **3.4.7. Judikatura Evropského soudního dvora**

Evropský soudní dvůr byl založen v roce 1952 Smlouvou o založení Evropského společenství uhlí a oceli. Skládá se z jednoho soudce z každého členského státu Evropské unie a 8 generálních advokátů, kteří pomáhají při plnění úkolů ESD

---

<sup>62</sup> RANDLOVÁ, JUDr. Nataša; SUCHÁ, Barbora. *Epravo.cz* [online]. 15.4.2010 [cit. 2011-02-25]. Evropská unie chystá podstatné změny pro rodiče malých dětí. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-unie-chysta-podstatne-zmeny-pro-rodice-malych-deti-61088.html>>.

například vydáváním stanovisek k jednotlivým případům řešeným před soudem. Jejich povinností je předkládat tato stanoviska veřejně a nestranně. Evropský soudní dvůr obvykle zasedá jako „velký senát“, který se skládá ze 13 soudců nebo v senátech po pěti či třech soudcích.<sup>63</sup> ESD je orgánem Evropské unie, který dbá na aplikaci právních norem EU a je také zmocněn vydávat jejich závazný výklad a rozhodovat v některých případech o způsobu jejich uplatnění, přičemž dohlíží nad dodržováním práva při výkladu a provádění zakládacích smluv stejně tak jako na jednotnost výkladu a aplikace práva EU. Jedním z jeho hlavních úkolů je tedy zajištění toho, aby právo Evropských společenství bylo aplikováno a vykládáno stejně ve všech členských státech. Je nejvyšší soudní instancí práva Evropských společenství a je také jen tímto právem vázán.<sup>64</sup>

Před ESD probíhá pět základních typů řízení, jsou to:

1. řízení o předběžné otázce
2. řízení o porušení Smlouvy
3. řízení o prohlášení neplatnosti
4. řízení o nečinnosti
5. žaloba o náhradu škody

V otázce diskriminace a sociálních práv je nejdůležitějším řízením řízení o předběžné otázce. Jestliže má některý z členských států pochybnosti či nejasnosti ohledně interpretace některé z právních norem komunitárního práva, může podat předběžnou otázku k ESD a požádat tak o závazný výklad dotčeného ustanovení. Stejně tak jako členské státy, může se na ESD s předběžnou otázkou obrátit i občan kteréhokoliv z členských států. Činností ESD tak vzniká judikatura, která je dalším významným pramenem antidiskriminačního práva. Její funkcí je doplňovat, dotvářet a vykládat primární a sekundární právo Evropských společenství. ESD řešením jednotlivých případů vykládá jednotlivá ustanovení právní úpravy komunitárního práva i pro budoucí použití, v odůvodněních k jednotlivým rozsudkům ESD představuje a vysvětluje své názory a stanoviska na některé fundamentální otázky evropské integrace a tím

---

<sup>63</sup> *Europa : Orgány a ostatní instituce Evropské unie* [online]. 2010 [cit. 2011-02-16]. Soudní dvůr. Dostupné z WWW: <[http://europa.eu/institutions/inst/justice/index\\_cs.htm](http://europa.eu/institutions/inst/justice/index_cs.htm)>.

<sup>64</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina; TOMEŠ, Igor. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003, str. 251.

výrazným způsobem ovlivňuje právní stránku celé věci.<sup>65</sup> V dalších odstavcích jsem vybrala dle mého názoru jedny z nejdůležitějších judikátů ESD týkající se diskriminace a rovného zacházení.

#### **a) judikatura ESD vztahující se k rovnému odměňování mužů a žen**

##### **3.4.7.1. Gabrielle Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Aériene Sabena**

Pro otázku rovnosti mužů a žen je velice důležitý čl. 119 SES (nyní čl. 141), který upravuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci bez diskriminace na základě pohlaví. Poprvé se tímto ustanovením zabýval ESD ve věci Gabrielle Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Aériene Sabena ze dne 8. dubna 1976, č. 43/75, ECR 455.

V tomto případě se paní Defrenne, povoláním letuška, domáhala stejného platového ohodnocení jako mužští členové letového personálu, kteří vykonávali stejnou pracovní činnost. Nejprve se dne 13. března 1968 obrátila s žalobou na náhradu škody (újmy) na pracovní soud v Bruselu, avšak veškeré její nároky byly odmítnuty jako neopodstatněné. Dne 11. ledna 1971 se paní Defrenne proti tomuto rozsudku odvolala k vyššímu pracovnímu soudu v Bruselu, který napadený rozsudek první instance v druhém a třetím bodě žaloby potvrdil na základě předběžné otázky ESD týkající se čl. 119 SES (nyní čl. 141), jež pracovní soud v Bruselu položil Evropskému soudnímu dvoru.

Důležitým závěrem ESD je, že čl. 119 SES je přímo použitelný a účinný, to znamená, že na princip, podle kterého mají muži a ženy dostat rovnou odměnu, je možné se přímo odvolat před národními soudy. Z rozsudku se však dá dovodit, že tato přímá aplikace se vztahuje pouze na přímou a otevřenou diskriminaci. Soud dále prohlásil, že vykládaný čl. 119 SES sleduje dva cíle, jeden hospodářský a jeden společenský, čímž také potvrdil, že princip rovné odměny patří mezi základní zásady

---

<sup>65</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina; TOMESŠ, Igor. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003, str. 252.



Společenství. Ve svém rozhodnutí ESD také sdělil, že zákaz přímo aplikovatelný a imperativní zákaz diskriminace mezi muži a ženami v čl. 119 SES se nevztahuje pouze na jednání veřejných autorit, ale také na ustanovení kolektivních smluv o odměňování, tak i na individuální smlouvy o těchto otázkách. Tento rozsudek je však také prvním milníkem ve vývoji pojmu nepřímé diskriminace, jelikož ESD v něm výslovně uznal existenci diskriminace jak přímé (otevřené) tak diskriminace nepřímé (skryté).

#### **3.4.7.2. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.**

Nepřímou diskriminací se dále zabýval ESD ve věci J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. ze dne 31.3.1981, č. 96/80, který se zabýval rozlišnou hodinovou mzdou, kterou zaměstnavatel vyplácel svým zaměstnancům pracujícím na plný a částečný úvazek. Paní Jenkins, která byla zaměstnaná na úvazek částečný, napadla způsob vyplácení hodinové mzdy zaměstnavatelem u britských soudů s odůvodněním, že její mužští kolegové zaměstnaní na plný úvazek pobírali vyšší hodinovou mzdu než ona. Zaměstnavatel argumentoval tím, že rozdíl v hodinové mzdě je závislý nikoliv na pohlaví daného zaměstnance, nýbrž výlučně na délce jeho úvazku, přičemž nižší hodinová mzda zaměstnanců na částečný úvazek byla dle zaměstnavatele odůvodněna snahou motivovat zaměstnance k práci na plný úvazek. ESD se s touto situací vypořádal tak, že uvedl, že pokud je prokázáno, že podstatně nižší procento žen než mužů dosahuje týdenního počtu odpracovaných hodin nezbytného pro to, aby měl zaměstnanec nárok na hodinovou mzdu platnou pro zaměstnance na plný úvazek, tak bude tato platová nerovnost v rozporu s čl. 119 SES, pokud ji nebude možno vysvětlit jinými faktory než diskriminací z důvodu pohlaví. ESD závěrem uvedl, že rozdíl v platu mezi zaměstnanci pracujícími na plný a na částečný úvazek v zásadě nepředstavuje diskriminaci zakázanou čl. 119 SES, ledaže by byl pouze nepřímým způsobem snížení platu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z toho důvodu, že tato skupina pracovníků je tvořena výlučně či povětšinou ženami.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> BARINKA, LL.M., PH.D., Mgr. Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*. 2010, 18, 5, str. 165-170.

## **b) judikatura ESD vztahující se na rovné zacházení s muži a ženami**

### **3.4.7.3. Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz**

Čl. 119 se však zabýval ESD také ve věci Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz ze dne 13. května 1986, č. 170/84, ECR 1607. Tento případ se stejně tak jako Defrenne týkal zaměstnaneckého penzijního systému avšak s tím rozdílem, že v případě Hartz se jednalo o penzijní program zaměstnanecký nikoliv zákonný. Ve společnosti Bilka Kaufhaus GmbH. mohli zaměstnanci na částečný úvazek získat penzi dle penzijního programu jedině tehdy, pokud v průběhu 20 let pracovali na plný úvazek alespoň po dobu 15 let. Paní Weberová byla u firmy zaměstnána jako prodavačka v letech 1961 – 1976 s tím, že v roce 1972 začala pracovat na částečný úvazek. Protože tedy na plný úvazek neodpracovala minimum 15 let, odmítla jí firma Bilka platit zaměstnaneckou penzi dle svého penzijního programu.

V tomto rozsudku ESD především potvrdil, že dávky podle zaměstnaneckých penzijních programů mohou být posuzovány v rámci pojmu „plat“ dle čl. 119 SES. Ve svém výroku dále uvedl, že firma, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek, porušuje čl. 119 Smlouvy SES tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů, a podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech beze vztahu k jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví. Pokud by se tedy zjistilo, že na plný pracovní úvazek pracuje daleko menší podíl žen než mužů, bylo by vyloučení pracovníků na částečný pracovní úvazek ze zaměstnaneckého penzijního programu porušením čl. 119 Smlouvy. O takové porušení by se nejednalo, pokud by byl podnik schopen dokázat, že jeho politiku v odměňování lze vysvětlit objektivně ospravedlnitelnými faktory beze vztahu k jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Odůvodnění rozsudku ve věci Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz ze dne 13. května 1986, č. 170/84, ECR 1607.

#### **3.4.7.4. M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru**

Dalším zajímavým judikátem ESD týkajícím se rovného zacházení s muži a ženami je rozsudek ESD ve věci M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru ze dne 26. února 1986, č. 152/84, ECR 723. Paní Marshallová pracovala pro zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru jako starší dietní sestra. Asi čtyři týdny po dosažení věku 62 let však byla ze zaměstnání propuštěna, přestože vyjádřila svou ochotu pracovat dále, až do dosažení věku 65 let. Jediným důvodem jejího propuštění byla skutečnost, že paní Marshallová dosáhla hranice věku pro odchod do starobního důchodu platná pro ženy v úřadě.

V tomto rozsudku soud prohlásil, že diskriminací na základě pohlaví je rovněž propuštění z důvodu dosažení důchodového věku, který je v členské zemi různý pro muže a ženy. Soud rozhodl, že obecný postup, podle kterého je žena propuštěna výhradně proto, že dosáhla nebo překročila věk pro přiznání státního starobního důchodu (a tento věk je podle národní legislativy různý pro muže a ženy), představuje diskriminaci na základě pohlaví a je neslučitelný se směrnicí. Důležitějším závěrem tohoto rozsudku však je, že ESD potvrdil za přímo účinná některá ustanovení směrnice č. 76/207/EHS, konkrétně pak její čl. 5 odst. 1, který zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k pracovním podmínkám, včetně podmínek upravujících propouštění z pracovního poměru. Soudní dvůr tak konstatovat, že v případě, že je ustanovení směrnice bezpodmínečně a dostatečně přesné, může se jednotlivec takového ustanovení dovolávat vůči státu, který opomněl směrnicí implementovat do národního právního řádu ve lhůtě stanovené směrnicí, nebo směrnicí neimplementoval řádně.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 141.

### **3.4.7.5. Sabine von Colson a Elisabeth Kamman v. Land Nordrhein-Westfalen**

V roce 1984 judikoval Evropský soudní dvůr ve věci Sabine von Colson a Elisabeth Kamman v. Land Nordrhein-Westfalen ze dne 10. dubna 1984, č. 14/83, ECR 1891. Paní von Colsonová a paní Kammanová se v roce 1982 ucházely o přijetí na dvě volná místa sociálních pracovníků ve věznici Werl. Ta však nakonec byla obsazena dvěma mužskými uchazeči.<sup>69</sup>

Tento případ se týká rovnosti mezi muži a ženami co se týče přístupu k zaměstnání, zejména se ale týká provádění směrnice Rady č. 76/207/EHS se zřetelem k sankcím za porušení ustanovení o rovném zacházení. Je zde poprvé rozvinuta tzv. koncepce nepřímého účinku, která vyjadřuje, že přestože ponechala směrnice v oblasti ukládání sankcí členským státům prostor pro výběr řešení vhodného pro dosažení cíle směrnice, požaduje zároveň, aby případná kompenzace odpovídala způsobené škodě. Národní soud má dle vyjádření ESD povinnost aplikovat národní právo implementující směrnici v souladu s požadavky práva EU, může-li k tomu využít volnost uvážení stanovenou vnitrostátním právem.<sup>70</sup>

### **3.4.7.6. Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH A Co. KG**

Jedním z nejaktuálnějších judikátů je rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH A Co. KG ze dne 19. ledna 2010, č. C-555/07. V tomto rozsudku Soud konstatoval, že „vnitrostátnímu soudu, jenž rozhoduje spor mezi jednotlivci, přísluší zajistit dodržování zásady zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78, tím, že případně nepoužije žádné ustanovení vnitrostátní právní úpravy, jež by bylo s touto zásadou v rozporu.“<sup>71</sup> Rozsudek také v bodě 22 zdůrazňuje, že Listina základních práv EU, ve které je v čl. 21

---

<sup>69</sup> Rozsudek ve věci Sabine von Colson a Elisabeth Kamman v. Land Nordrhein-Westfalen ze dne 10. dubna 1984, č. 14/83, ECR 1891.

<sup>70</sup> BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 38.

<sup>71</sup> bod 56 rozsudku ESD věci Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH A Co. KG ze dne 19. ledna 2010, č. C-555/07

odst. 1 stanoveno, že „se zakazuje jakákoliv diskriminace založená zejména na [...] věku“, má stejnou právní sílu jako zakládací Smlouvy EU.<sup>72</sup>

### 3.4.8. Charta žen Evropské komise

Součástí nejaktuálnějšího dění v oblasti rovnosti mužů a žen v rámci Evropské unie je Posílený závazek pro dosažení rovnosti žen a mužů, Charta žen. Jedná se o prohlášení Evropské komise u příležitosti mezinárodního dne žen roku 2010 a připomenutí 15. výročí přijetí deklarace a akční platformy na světové konferenci OSN o ženách v Pekingu a 30. výročí Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, KOM/2010/0078. Evropská komise v tomto dokumentu uvádí pro své funkční období zásady, jimiž se bude řídit. Těmito zásadami jsou stejná ekonomická nezávislost, stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci, rovnost žen a mužů při rozhodování, důstojnost, integrita a konec genderovému násilí a rovnost žen a mužů mimo Unii.

V oblasti stejné ekonomické nezávislosti Komise opět potvrzuje svůj závazek k plné realizaci potenciálu žen a úplnému využití jejich dovedností, s cílem dosažení rovnoměrnějšího zapojení žen a mužů do trhu práce a více kvalitních pracovních příležitostí pro ženy. Evropská komise bude dále zohledňovat kvantifikované cíle a podporovat skutečné příležitosti, které umožní ženám i mužům sladit soukromý a pracovní život. V Chartě je dále obsažen závazek Komise spolupracovat s 27 členskými státy Evropské unie na průběžném odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů. Potvrzen je znovu i závazek usilovat o spravedlivější zastoupení žen na vedoucích pozicích i rovnoměrného zastoupení žen a mužů v rámci Evropské komise samotné. Zásadní důraz je zde kladen i na rovnost mezi ženami a muži v rámci vztahů s třetími zeměmi, zvyšovat povědomí o právech žen a zasazovat se o plné využívání stávajících mezinárodních nástrojů.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> bod 22 rozsudku ESD věci Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH A Co. KG ze dne 19. ledna 2010, č. C-555/07

<sup>73</sup> *Posílený závazek pro dosažení rovnosti žen a mužů : Charta žen* [online]. 5.3.2010 [cit. 2011-02-25]. Sdělení komise. Dostupné z WWW: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0078:CS:NOT>>.

### 3.4.9. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015

Strategie pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015 (dále jen „Strategie“) vznikla dne 21. září 2010 jakožto sdělení Evropské komise pro Evropský parlament, Radu, Evropský hospodářský a sociální výbor a výbor regionů. Strategie uvádí v návaznosti na Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010 a Evropský pakt pro rovnost žen a mužů<sup>74</sup> opatření, která spadají do pěti prioritních oblastí již definovaných v Chartě žen (viz. výše) a do další oblasti, která se věnuje průřezovým záležitostem. Tato Strategie je pracovním programem Evropské komise v oblasti rovnosti žen a mužů a mimo jiné je jejím cílem podpora vývoje na úrovni jednotlivých států a poskytnutí základů pro spolupráci s dalšími evropskými orgány a zúčastněnými stranami. Podobně jako v Chartě žen jsou těmito oblastmi stejná ekonomická závislost, stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci, vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, důstojnost, integrita a konec genderovému násilí, rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti a horizontální otázky.<sup>75</sup>

Mimo témata věnující se rovnosti žen a mužů obsahuje Strategie i některé velice zajímavé informace hned ve svém Úvodu. Hned na začátku Úvodu zmiňuje již výše rozebraný rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Gabrielle Defrenne z roku 1975, ve kterém byla účinně uplatněna zásada stejné odměny za stejnou práci. Práva, která z tohoto případu vyplývají označuje Strategie za nezpochybnitelné dědictví pro ženy v Evropské unii. Úvod k této Strategii také vyzdvihuje pojem rovnost, jakožto jednu z pěti hodnot, na nichž je Evropská unie založena a zdůrazňuje povinnost EU usilovat o rovnost žen a mužů v rámci všech svých aktivit. Text odkazuje i na Listinu základních práv Evropské unie, která zároveň zakazuje diskriminaci na základě pohlaví.

---

<sup>74</sup> Evropský pakt pro rovnost žen a mužů byl přijat v roce 2006 na zasedání Evropské rady. Jeho hlavním cílem je vyšší účast žen na trhu práce a posílení jejich účasti na něm, lepší sladění profesního a rodinného života pro muže a ženy a prosazování rovnosti žen a mužů.

<sup>75</sup> *EUR-lex přístup k právu Evropské unie* [online]. 21.9.2010 [cit. 2011-02-25]. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:CS:NOT>>.

### **3.4.10. Shrnutí úpravy zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení v právu Evropské unie**

Jak je vidět, oblast diskriminace a rovného zacházení s muži a ženami je oblastí velice hojně upravovanou a sledovanou. Pro Českou republiku má v této oblasti dozajista i velký význam přistoupení k EU a tím také adopce mnoha právních předpisů týkajících se těchto dvou oblastí. V dnešní době je otázka diskriminace a rovného zacházení jednou z nejdiskutovanějších, zejména v současných nadnárodních organizacích, jako je právě Evropská unie, kde je rovnost vyzdvihována jakožto jedna ze základních zásad fungování unie vůbec. Dle mého názoru je pro diskriminaci a rovné zacházení mezinárodní a zejména nadnárodní úprava velice potřebná, neboť na jednotlivé státy je vyvíjen i jakýsi tlak (můžeme říci i politický a kulturní), aby tyto zásady dodržovaly a zařadily se tak do „moderní doby“, kde vládne snaha o zrovnoprávnění mužů a žen a zavedení tohoto pojmu jako běžnou součást každodenního života.

#### 4. Úprava zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace v právním řádu České republiky

Úprava zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace je v právním řádu České republiky značně ovlivněna legislativou Evropské unie. Ještě před vstupem do EU měla Česká republika povinnost sblížovat své vnitrostátní právo s právem Evropských společenství na základě čl. 69 Asociační dohody, ve kterém se Česká republika zavázala k vyvinutí úsilí k zajištění postupné slučitelnosti jejích právních předpisů s právními předpisy Společenství.<sup>76</sup> Příprava k transpozici antidiskriminačních směrnic začala probíhat již v roce 1997, kdy se začala připravovat novela zákona o zaměstnanosti, která měla reflektovat zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání včetně zákazu diskriminační inzerce. To byl také první moment, kdy se do právního řádu České republiky poprvé dostal zákaz nepřímé diskriminace. Na tuto novelu dále navázala v roce 1999 a 2000 příprava obsáhlé novelizace zákoníku práce, která byla schválena pod č. 155/2000 Sb. Tato novela zákoníku práce zapracovávala velké množství směrnic ES v oblasti pracovněprávní, konkrétně pak transponovala zejména směrnice č. 76/207/EHS a 75/117/EHS.<sup>77</sup> Nejdůležitější změny v zákoníku práce se týkaly zejména antidiskriminační právní úpravy, úpravy vzniku a zániku pracovního poměru a nové úpravy pracovní doby a dovolené. Novela se zaměřovala především na práva zaměstnance, které se týkají zákazu diskriminace a posílení postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, vyložila pojem odměňování ve smyslu čl. 141 SES, upravovala také zákaz nepřímé diskriminace (ovšem zatím bez liberačních důvodů), stanovila nároky pro osoby postižené diskriminací a zákaz odvetných opatření.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé, publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 7/1995 Sb., čl. 69 - Smluvní strany uznávají, že důležitou podmínkou pro ekonomické zapojení ČR do Společenství je sblížení stávajících a budoucích právních předpisů ČR s právními předpisy Společenství. ČR vyvine úsilí k zajištění postupné slučitelnosti jejích právních předpisů s právními předpisy Společenství.

<sup>77</sup> Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, 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 a Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy

<sup>78</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 152.



Na začátku 21. století se však počet antidiskriminačních směrnic, které bylo potřeba transponovat do právního řádu České republiky, stále zvyšoval. Ukázalo se, že není nejvhodnějším řešením stále novelizovat stávající zákony tak, aby byly v souladu se směrnicemi Evropských společenství a přistoupilo se tedy k jednotné úpravě, to znamená k vytvoření jakéhosi zastřešujícího zákona, který by obsahoval i institucionální úpravu a který měl vytvořit právní úpravu zákazu diskriminace tak, jak požaduje právo ES a mezinárodní dokumenty. Tak vznikl návrh antidiskriminačního zákona, který je rozebrán v následujících kapitolách. Úprava těchto dvou zásad se nachází částečně i v dalších právních předpisech České republiky, které jsou níže rozebrány taktéž.

#### **4.1. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v Ústavní rovině**

V Ústavní rovině najdeme zásadu rovnosti hned v prvním článku Ústavního zákona č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., neboli v Listině základních práv a svobod (dále jen „LZPS“). LZPS je součástí Ústavního pořádku České republiky a vychází z principů právního státu. Práva v ní obsažená vyjadřují vztah mezi jednotlivcem a státem. Zásadu rovnosti najdeme hned v obecných ustanoveních Hlavy první, konkrétně v článku 1 LZPS, který říká, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. LZPS dále obsahuje i zákaz diskriminace, který se nachází v čl. 3 odst. 1 a zakazuje jmenovitě diskriminace z důvodu 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. Jak z ustanovení vyplývá, výčet diskriminačních důvodů je pouze demonstrativní.

V Hlavě čtvrté jsou upravena hospodářská, sociální a kulturní práva. V čl. 26 odst. 1 najdeme právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Čl. 28 zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž podrobnosti dále přenechává na zvláštním zákonu. Listina upravuje v čl. 29 odst. 1 také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

V procesní rovině LZPS stanovuje v čl. 36 odst. 1 právo každého domáhat se stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu a čl. 37 odst. 3 vyjadřuje rovnost všech účastníků řízení.

Pro dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je dále důležitý i čl. 10 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb. (dále jen „Ústava“), který stanoví aplikační přednost mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána a které jsou tudíž součástí právního řádu.

#### **4.2. Antidiskriminační zákon a jeho přijímání**

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) byl dne 17.6.2009 schválen Poslaneckou sněmovnou a následně dne 1. září 2009 nabyl účinnosti (s výjimkou ustanovení zakotvující Veřejného ochránce práv, která nabyla účinnosti později dne 1. prosince 2009). Přijímání antidiskriminačního zákona však nebylo zdaleka tak jednoduché. Již v květnu 2008 byl návrh antidiskriminačního zákona schválen Poslaneckou sněmovnou i Senátem, prezident ČR ho ale dne 16. května 2008 vetoval a vrátil Poslanecké sněmovně (pokládal ho za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní).<sup>79</sup> Celkový proces jeho tvorby a přijímání však sahá prakticky až do roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. Znovu se tedy o antidiskriminačním zákoně rozhodovalo až v červnu 2009, jelikož Poslanecká sněmovna projednávání tohoto návrhu neustále odkládala. Můžeme říci, že zákon byl přijat právě včas, jelikož Česká republika byla již posledním státem Evropské unie, kde norma tohoto typu stále chyběla, a k jejímuž přijetí se Česká republika zavázala při vstupu do Evropské unie. Nešlo tedy jen o otázku morální, ale Evropská komise již byla připravena vyvodit z tohoto nedostatku sankce pro stát. Hlavním důvodem k nutnosti vypracování a přijetí tohoto zákona byla zejména nutnost implementovat evropské směrnice.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> *Hrad.cz* [online]. 16.5.2008 [cit. 2011-02-20]. Prezident vetoval antidiskriminační zákon. Dostupné z WWW: <<http://www.hrad.cz/cs/prezident-cr/rozhodnuti-prezidenta/vracene-zakony-parlamentu/5391>>.

<sup>80</sup> *Euroskop.cz* : *Věcně o Evropě* [online]. 2005 [cit. 2011-02-20]. Aktuality. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/38/12133/clanek/eu-hrozi-vam-pokuta-za-neprijeti-antidiskriminacniho-zakona>>.

Již od začátku jednání o této právní normě vznikl v české společnosti i na české politické scéně značný rozkol mezi názory na tento zákon. Jedním z vyslovených názorů proti této normě je, že úprava diskriminace by měla být ponechána ve sféře morální, neměla by tedy být upravena sférou právní. V tomto případě je zde samozřejmě možnost ponechat úpravu diskriminace a jejího zákazu, tak jak je. Nejen, že je definována a upravena mnoha mezinárodními úmluvami, Evropskou legislativou, ale najdeme ji také v mnohých národních právních normách.<sup>81</sup> Není zde tedy otázkou, zda diskriminaci vůbec právně upravovat, ale spíše jakým způsobem jí právně upravit, aby byly upraveny i nástroje použitelné pro obranu proti diskriminaci a rozlišování. Dalším názorem na věc může být, že antidiskriminace zvýhodňuje menšiny, v našem státě se pak jedná zejména o menšiny etnické. Odpůrci antidiskriminačního zákona tedy říkají, že menšiny budou zvýhodněny, neboť se budou moci odvolávat na diskriminaci oproti většinám a budou tak tedy v lepším postavení. Problémem zde však je spíše nejasné formulování pojmu diskriminace a jeho nejasné chápání společností i představiteli práva. Dalším diskutovaným hlediskem proč je antidiskriminační zákon „nadbytečný“ je i to, že podobná úprava se již v právním řádu České republiky nachází. Zásada rovnosti před zákonem je například obsažena v Listině základních práv a svobod<sup>82</sup>. Toto ustanovení je však pouze ustanovením deklaratorním, které neposkytuje těm, kteří se stanou obětí diskriminace, žádné nástroje, kterými by se mohli diskriminačnímu jednání bránit. Takováto právní úprava tedy není dostatečná.<sup>83</sup> Dále je nutno podotknout, že dosavadní úprava byla aplikovatelná pouze ve vertikálních vztazích, tedy ve vztazích mezi jednotlivci a státem, resp. právníckými osobami a státem. Základním smyslem antidiskriminačního zákona je přímo regulovat zákaz diskriminace v horizontálních právních vztazích, což se projevuje přímo v konkrétních ustanoveních<sup>84</sup> zákona.<sup>85</sup>

Z ryze politických výhrad lze zmínit například názor některých odpůrců, že antidiskriminační zákon nám vnucuje Evropská unie. K vyvrácení této domněnky je

---

<sup>81</sup> konkrétně pak například zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce či zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>82</sup> čl. 3 Listiny základních práv a svobod

<sup>83</sup> OTÁHALOVÁ L., ČIŽINSKÝ P., Antidiskriminační zákon v poločase [online], [cit. 2011-02-06]. Dostupné z WWW: [http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/antidiskrimin\\_zakon\\_vpolocase.pdf](http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/antidiskrimin_zakon_vpolocase.pdf)

<sup>84</sup> např. § 1 antidiskriminačního zákona, kterým jsou fyzické osoby chráněny před diskriminací těž v horizontálních právních vztazích

<sup>85</sup> BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 38.

třeba zdůraznit, že Česká republika se stala členem Evropské unie zcela dobrovolně, rozhodně nebyla do členství nucena a tudíž ani její právní normy či zásady nejsou České republice rozhodně vnučovány. Implementace a provedení předpisů EU je jedním z podstatných atributů členství v této unii, nehledě na to, že přistoupením do Evropské unie Česká republika prakticky veřejně deklarovala, že souhlasí s jejími zásadami, přičemž jednou z těchto zásad je právě zásada nediskriminace.<sup>86</sup>

#### **4.2.1. Základní ustanovení antidiskriminačního zákona**

Antidiskriminační zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace a netýká se jen pracovněprávních vztahů. V § 1 antidiskriminačního zákona jsou stanoveny oblasti, pro které konkretizuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Vztahuje se na:

- a) právo na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístup k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti,
- c) pracovní, služební poměry 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,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociální zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístup ke zdravotní péči a její poskytování,
- i) přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

---

<sup>86</sup> OTÁHALOVÁ L., ČIŽINSKÝ P., Antidiskriminační zákon v poločase [online], [cit. 2011-02-06]. Dostupné z WWW: [http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/antidiskrimin\\_zakon\\_vpolocase.pdf](http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/antidiskrimin_zakon_vpolocase.pdf)

Úprava zahrnuje mnoho oblastí včetně doposud neupravené oblasti přístupu ke zboží a službám. Zákon dále konkretizuje, že právo na rovné zacházení a právo na nediskriminaci mají fyzické osoby.

V § 2 - § 5 AntiZ jsou definovány základní pojmy. Zákon stanoví, že diskriminace je přímá a nepřímá, přičemž přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Diskriminační důvody tedy nejsou libovolné, nýbrž přesně stanovené právní úpravou. Zakázaná je i diskriminace nepřímá, kterou se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého důvodu (výše vyjmenovaného) osoba znevýhodněna oproti ostatním. Jsou zde však i určité výjimky, tedy situace, kdy se o nepřímou diskriminaci nejedná, a to v případě, že pokud takové ustanovení, kritérium či praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Za diskriminaci se dále považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, přičemž tyto dva poslední pojmy zákon zavádí jakožto nové. Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, které může mít podobu snížení důstojnosti osoby, vytváření 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. Z tohoto ustanovení vyplývá, že obtěžování tak může mít nejen verbální ale i neverbální podobu. Sexuálním obtěžováním je chování stejné jako obtěžování avšak mající sexuální povahu. Pronásledování je definováno jako nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv dle antidiskriminačního zákona a pokyn k diskriminaci je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. (§ 3 AntiZ)

V zákoně nalezneme i zvlášť upravené přípustné formy rozdílného zacházení, konkrétně pak v § 6 antidiskriminačního zákona. Jsou to situace, kdy rozdílné zacházení není považováno za diskriminaci, a je tudíž přípustné. Z těchto výjimek lze uvést

například rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je například pro zaměstnání vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, nebo pokud je například pro řádný výkon zaměstnání potřeba odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona. Za diskriminaci se nepovažuje ani rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy, což však neplatí pro systémy sociálního zabezpečení pracovníků upravené v § 8 a 9 antidiskriminačního zákona. Diskriminací dále není ani rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámec stanovený zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou nezbytné a přiměřené. (§ 6 AntiZ)

Nově zákon upravuje v § 8 zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, což se tedy vztahuje na případy, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty za účelem nahrazení nebo doplnění dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případy nemoci, invalidity, stáří (včetně předčasného odchodu do důchodu), pracovního úrazu a nemoci z povolání, nezaměstnanosti, či pokud jim poskytuje jiná peněžité nebo nepeněžité plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních a rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání. Pro výše uvedené případy je zaměstnavatel povinen zajistit nediskriminaci z důvodu pohlaví. Zákon dále stanovuje, že muži a ženy musí mít zejména stejný přístup k systémům sociálního zabezpečení pracovníků, stejný nárok na poskytování plnění, stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění, stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému a podobně.

V Části druhé zákona nalezneme úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací (Hlava I § 10 AntiZ). Ten, kdo byl dotčen diskriminačním jednáním, má zejména právo se u soudu domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřeného zadostiučinění. Pokud by se takovéto zjednání nápravy jevilo jako nedostatečné, má dotčený právo na náhradu nemajetkové újmy

v peněžích. Tato hlava tvoří jednu z nejdůležitějších částí zákona, jelikož právní prostředky ochrany nebyly do té doby pro zaměstnance nikde přesně upraveny.

#### **4.2.2. Obrácené důkazní břemeno**

Spolu s novým antidiskriminačním zákonem byl zároveň novelizován zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“), konkrétně pak ustanovení § 133a, řešící otázku důkazního břemene. Nově je zde použito tzv. obrácené důkazní břemeno, přičemž OSŘ stanoví, že pokud uvede žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Nejprve tedy musí žalobce uvést taková tvrzení a důkazy osvědčující diskriminaci, a teprve poté je žalovaný povinen prokázat, že k rozdílnému zacházení nedošlo. Zásada obráceného důkazního břemene byla tématem velice diskutovaným, který však reflektuje mimo jiné i judikaturu Evropského soudního dvora.

Proti obrácenému důkaznímu břemenu se ve svém vetu výslovně postavil i prezident ČR. Na první pohled se může zdát, že použití obráceného důkazního břemene nahrává ve prospěch zaměstnancům, kteří si mnohdy myslí, že stačí na svého zaměstnavatele podat žalobu s tím, že byli diskriminováni (viz. níže interpretace soudu). Takto se však obrácené důkazní břemeno neaplikuje a je jasné, že žalobu je třeba podpořit příslušnými důkazními návrhy ať už v podobě např. svědeckých výpovědí spoluzaměstnanců, písemnými doklady o výši mzdy v případě tvrzení mzdové diskriminace, či například statistikou přijatých a propuštěných zaměstnanců v případě tvrzené diskriminace např. z důvodu věku při rozvazování pracovního poměru, nebo to může být i kolektivní smlouva či vnitřní předpis zaměstnavatele v případě tvrzené diskriminace, pokud se jedná například o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění

peněžité hodnoty z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu, ale také e-mailová komunikace a další mnohé formy důkazních prostředků. Především pak musí žaloba obsahovat žalobní tvrzení o tom, pro který z konkrétních osmi diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně je žalobce diskriminován.<sup>87</sup> Omezení na tyto diskriminační důvody se může zdát dosti úzké, jelikož diskriminace je vnímána spíše jako univerzální kategorie, kdy je se zaměstnancem zacházeno nerovným způsobem, a to bez ohledu na vyjmenované důvody. Realita se tak někdy rozchází s právní úpravou, jelikož řada zaměstnanců je mnohdy diskriminována z jiných nežli zákonem stanovených důvodů, jako např. obyčejné nesympatie mezi nadřízeným a podřízeným, či například i z důvodu, že se zaměstnanec zákonným způsobem domáhá či v minulosti domáhal svých práv.

České soudy se zabývaly způsobem aplikace obráceného důkazního břemene v soudních sporech, konkrétně např. v precedenčním nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. II. ÚS 1609/08 ze dne 30.4.2009, který aplikačně vychází z toho, že osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě některého právně relevantního důvodu. Tuto motivaci pak již prokazovat nemusí. Obrácené důkazní břemeno tedy neznamená, že žalující strana může rezignovat na svou obecnou důkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce, zde můžeme říci zaměstnance, nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník (zaměstnavatel), prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, resp. s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> diskriminační důvody – rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení či náboženské vyznání, víra nebo světový názor

<sup>88</sup> BRŮHA, JUDr. Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, 58, 1, str. 34-38.



### 4.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který vstoupil v účinnost 1. ledna 2007 a nahradil tak dosavadní zákoník práce, taktéž upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace, a to přímo v pracovněprávních vztazích. Tato úprava je obsažena v Hlavě IV. zákoníku, která nese název Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zákoník práce se vztahuje na právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli od okamžiku vzniku pracovního poměru, tj. od nástupu do zaměstnání.<sup>89</sup>

§ 16 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. (§ 16 odst. 1 ZP) Pro účely zásady rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty obsahuje zákoník práce také definici práce stejné hodnoty, kterou je práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. (§ 110 odst. 2 ZP) V pracovněprávních vztazích je jakákoliv diskriminace zakázána. Veškeré základní pojmy, jako jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci však ponechává na úpravě antidiskriminačního zákona. (§ 16 odst. 2 ZP)

Za diskriminaci se však nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Zákon dále říká, že za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně (§16 odst. 3 ZP). Právní prostředky ochrany před diskriminací ponechává zákoník práce také na úpravě antidiskriminačního

---

<sup>89</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 205.

zákon.<sup>90</sup> Zákaz diskriminace, který je obsažen v zákoníku práce, se vztahuje i na vnitřní předpisy. Pokud tedy například pracovní řády obsahují určité požadavky či kritéria apod., nesmí mít diskriminační rysy.<sup>91</sup>

#### **4.4. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

V době před přijetím antidiskriminačního zákona obsahoval zákon o zaměstnanosti jednu z obsahově nejkompexnějších a požadavkům práva ES nejvíce vyhovujících legislativních úprav zákazu diskriminace na území ČR.<sup>92</sup> Zákon o zaměstnanosti se vztahuje především na právní vztahy vznikající na poli k přístupu k zaměstnání, tj. před vznikem samotného pracovního poměru. Oblast přístupu k zaměstnání může mít například podobu účasti v rekvalifikačních kurzech, pohovorů s budoucím zaměstnavatelem, inzerátů nabízejících zaměstnání a podobně.

Zákon se hned ve svém § 1 odvolává na právo Evropských společenství, se kterým je v souladu. Další paragrafy jsou tvořeny základními ustanoveními o Státní politice zaměstnanosti, účastnících právních vztahů a vymezení některých dalších pojmů. V § 2 jsou upraveny jednotlivé instituty, které zahrnuje Státní politika zaměstnanosti. Jsou jimi například zabezpečování práva na zaměstnání, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti či právě opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob. Dále v základních ustanoveních tohoto zákona najdeme v § 4 úpravu rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. V prvním odstavci § 4 je stanovena povinnost účastníků právních vztahů dle tohoto zákona zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na

---

<sup>90</sup> § 17, zákoník práce – Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

<sup>91</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 167.

<sup>92</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 205.

zaměstnání. Možné je takové rozlišování, které za přípustné označuje právě zákon o zaměstnanosti či zvláštní právní předpis (nyní antidiskriminační zákon).

V odstavci druhém § 4 je stanoven zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Již na první pohled je zřejmé, že výčet diskriminačních důvodů se přesně neshoduje s výčtem diskriminačních důvodů v nově přijatém antidiskriminačním zákoně a je oproti němu podstatně širší. Dle zákona o zaměstnanosti se diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci je dále považováno i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Třetí odstavec § 4 obsahuje úpravu situací, kdy nerovné zacházení není považováno za diskriminaci. Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení z důvodů uvedených v odstavci 2, pokud navíc z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Navíc cíl sledovaný takovouto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci zákon o zaměstnanosti nepovažuje ani zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů (uvedených v odstavci 2) a stanovená opatření přijímaná dle tohoto zákona.

V následujících odstavcích § 4 jsou definovány základní pojmy jako přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, které jsou velice obdobné evropské antidiskriminační úpravě. Odstavce 10 – 12 § 4 zákona o zaměstnanosti se věnují právům osob, které jsou diskriminací dotčeny. Fyzická osoba má právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování zásady rovného zacházení a nediskriminace, odstranění následků tohoto porušování a přiměřeného zadostiučinění. Zákon upravuje i případ, že by takováto náprava nepostačovala a zároveň by byla fyzické osobě snížena ve značné míře její důstojnost nebo vážnost, v takovém případě

má osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. V jaké výši bude takováto náhrada poskytnuta pak určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo (§ 4 odst. 10 – 12 zákona o zaměstnanosti).

Zákon o zaměstnanosti upravuje také zákazy v oblasti zaměstnanosti, konkrétně pak zákaz činění nabídek zaměstnání, které mají diskriminační charakter. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení či sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s výše rozebraným § 4 odst. 3 a 4. Dále je stanoveno, že hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání (§ 12 zákona o zaměstnanosti).

Jestliže by byla diskriminace zjištěna úřadem práce v rámci jeho kontrolní činnosti, hrozí zde uložení pokuty. Fyzická osoba může dostat pokutu až do výše 1.000.000 Kč pokud poruší zákaz diskriminace či zásadu rovného zacházení dle zákona o zaměstnanosti či dalších právních předpisů (např. zákoník práce) a dopustí se tak přestupku. Stejně tak může být pokuta uložena i právnické osobě či podnikající fyzické osobě za správní delikt. Pokuta je příjmem státního rozpočtu a je vymáhána celním úřadem.<sup>93</sup>

#### **4.5. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**

Zákon o inspekci práce upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, dále práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Konkrétně se zákon zabývá rovným zacházením v části čtvrté, která nese název přestupky a správní delikty právnických osob. V § 11 Zákona o inspekci práce jsou upraveny přestupky na úseku rovného zacházení, kterých se fyzická osoba dopustí, jestliže:

---

<sup>93</sup> LIEBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. aktualizované vydání. Olomouc : Anag, 2007.

- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich 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,
- c) postihne nebo znevýhodní 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 zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

V § 13 písm. a) je upraven také přestupek fyzické osoby, kterého se dopustí na úseku odměňování zaměstnanců, jestliže neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci. V případě právnických osob zákon upravuje správní delikty, kterých se mohou dopustit, včetně deliktů na úseku rovného zacházení, které se nacházejí v § 24. Zákon pro správní delikt právnických osob stanovuje stejné podmínky jako pro přestupek fyzických osob uvedený v § 11. Stejně je i u právnických osob upraven správní delikt na úseku odměňování zaměstnanců, kterého se může, stejně jako fyzická osoba přestupku, dopustit, jestliže neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci. (§ 26 písm. a) )

#### **4.6. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)**

Služební zákon, přestože byl přijat již v roce 2002, ještě stále nenabyl účinnosti. Ta byla opět odložena na 1.1.2012. Část šestá zákona – podmínky výkonu služby – se věnují diskriminaci a zásadě rovného zacházení. § 80 odst. 1 ukládá služebnímu úřadu povinnost rovného zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiné plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě. V odstavci druhém je obsažen zákaz jakékoliv

diskriminace státních zaměstnanců ve služebních vztazích z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Zakázána je i nepřímá diskriminace. Jsou zde opět stanoveny i prostředky ochrany v případě diskriminačního jednání, těmi jsou dle § 80 odst. 5 služebního zákona upuštění od porušování zásady nediskriminace a zásady rovného zacházení, odstranění následků takového porušování nebo chování a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Opět je zde zavedena i možnost náhrady nemajetkové újmy v penězích. Poněkud odlišně je zde upraveno důkazní břemeno, které je přeneseno jen v případě diskriminace na základě pohlaví, národnosti a rasy. § 208 odst. 4 totiž stanovuje, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník řízení byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, národnosti nebo rasy, má služební úřad za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Služební zákon zasahuje také do způsobu odměňování státních zaměstnanců, když v § 152 uvádí, že služební úřad je povinen poskytovat státním zaměstnancům a státním zaměstnankyním za výkon služby stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách výkonu služby, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby a při stejné nebo srovnatelné výkonnosti, stejný plat.

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

Tento zákon, který nabyl účinnosti dne 1.1.2007, upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Bezpečnostní sbory v ČR jsou 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. (§ 1 odst. 1)

Zákaz diskriminace je upraven v § 16 odst. 4 zákona, jedná se o zákaz diskriminace při přijímání občana do služebního poměru, kdy tedy jeho přijetí nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. I tento zákon zakazuje diskriminaci nepřímou a za diskriminaci považuje i navádění k ní.

Podrobněji je pak zásada nediskriminace a rovného zacházení rozvedena v § 77 s názvem povinnosti v oblasti péče o příslušníky. Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu 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. Za další formy je považováno obtěžování a sexuální obtěžování a za diskriminaci je dále považováno i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

V dalších odstavcích je definována přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Zároveň jsou zde uvedeny i výjimky, kdy není určitý postup považován za diskriminaci. Konkrétně se jedná o situaci, kdy 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; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený (§ 77 odst. 7). § 77 odst. 9 zákona obsahuje prostředky ochrany před diskriminací stejně tak jako služební zákon, avšak s tím rozdílem, že v této úpravě je možnost využít prostředků ochrany před diskriminací i po skončení služebního poměru.

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

Úpravu rovného zacházení obsahuje i tento právní předpis. Obecnou úpravu najdeme hned v § 2 zákona č. 221/1999 o vojácích z povolání, konkrétně v odst. 3, který stanovuje povinnost služebních orgánů zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení

se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a také 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. V tomto samém odstavci je také obsažen zákaz diskriminace uchazečů a vojáků, a to z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. I tedy zákon o vojácích z povolání obsahuje ochranu ženy v době těhotenství a mateřství. Dále stejný odstavec zakazuje i diskriminaci nepřímou a za diskriminaci považuje i navádění k ní. Stejně jako například i antidiskriminační zákon obsahuje i zákon o vojácích z povolání výjimku, kdy rozdílné zacházení není diskriminací, a to v případě, že věcný důvod pro odlišné zacházení spočívá v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný. Další odstavec § 2 upravuje zákaz ponižování důstojnosti vojáka, za což zákon považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, je zde tedy obsažena i určitá forma úpravy obtěžování a sexuálního obtěžování.

Pro případ porušení práv a povinností vyplývajících ze zásady rovného zacházení v rámci služebního vztahu a pro případ nežádoucího sexuálního chování při výkonu služby, má voják dle § 2 odst. 5 právo domáhat se, aby bylo od takového jednání upuštěno a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.

#### **4.9. Shrnutí právní úpravy zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení v právních předpisech České republiky**

Úprava diskriminace a rovného zacházení se i v právním řádu České republiky nachází na vícero místech. Jako zastřešující právní norma působí antidiskriminační zákon, který obsahuje definice základních pojmů a jehož přijetí bylo nutností po vstupu do Evropské unie. Antidiskriminační zákon tak sjednocuje doposud roztržštěnou právní úpravu této oblasti. Přijetí této právní normy je jistě pozitivním krokem ve společnosti, která má pojem diskriminace často spojen s mylnými definicemi, ale jen čas nyní ukáže, jak se tato ještě stále relativně nová právní úprava osvědčí.



## **5. Aktuální situace nerovnosti mezi muži a ženami**

Rozdíly v postavení žen a mužů stále přetrvávají v mnoha oblastech, přestože nedávnými povzbudivými trendy jsou například vyšší počet žen na trhu práce a pokrok, jehož ženy dosáhly při získávání lepšího vzdělávání a odborné přípravy. Na trhu práce jsou však ženy stále nadměrně zastoupeny v odvětvích s nižšími příjmy a zároveň jsou stále nedostatečně zastoupeny na vedoucích pozicích. Boj proti přetrvávajícím nerovnostem mezi ženami a muži ve všech oblastech společnosti je dlouhodobějším problémem, jelikož zahrnuje strukturální změny, změny chování a nové vymezení úlohy žen a mužů. Z tohoto (a mnoha dalších) důvodů je tak pokrok v oblasti rovnosti mezi muži a ženami velice pomalý a vyžaduje velikou pozornost.

### **5.1. Současná situace rovnosti žen a mužů v Evropské unii**

Pro získání lepší představy, jak to s rovností žen a mužů v současné době v Evropské unii vypadá, uvádím dále některé zajímavé statistické údaje.

#### **5.1.1. Míra zaměstnanosti žen**

Od roku 1995 připadá čtvrtina ročního hospodářského růstu Evropské unie na zvýšení účasti žen na trhu práce. Míra zaměstnanosti žen se za poslední desetiletí zvýšila o 7,1 procentního bodu a v roce 2008 už pak zaměstnanost žen v Evropské unii dosahovala 59,1 %. Ve třetím čtvrtletí roku 2010 pak míra zaměstnanosti žen dosahovala 58,5 %, zaměstnanost mužů za stejné období je však stále značně vyšší a činí 70,7 %. Meziroční změna zaměstnanosti v Evropské unii mezi lety 2009 a 2010 však činí -0,2 %, což znamená, že míra zaměstnanosti žen v produktivním věku mezi roky 2009 a 2010 poklesla. Pokud se však podíváme na míru nezaměstnanosti, ta byla ve třetím čtvrtletí roku 2010 u žen jen nepatrně vyšší (9,5 %) oproti míře

nezaměstnanosti mužů (9,3 %).<sup>94</sup> Tuto pozitivní tendenci přerušila také hospodářská krize, která má významný dopad na trh práce a na údaje o počtu nezaměstnaných osob. Pracovní místa, která zastávají ženy, se velice často nachází ve veřejném sektoru, který byl v některých členských státech neúměrně dotčen úbytkem pracovních míst z důvodu rozpočtových škrťů, které měly pomoci členským státům z hospodářské krize. Zkušenosti z minulých krizí navíc ukazují, že zaměstnanost mužů bude obnovena rychleji, než zaměstnanost žen. Navíc je zde vysoké riziko, že ženy, které během krize o své zaměstnání přišly, už nebudou znovu zaměstnány. Ze všech nových pracovních míst, které byly na území Evropské unie vytvořeny v letech 2000 – 2009 získaly ženy 9,8 milionů z celkových 12,5 milionů vytvořených pracovních pozic, což je dle mého názoru velice zajímavá cifra. Podíl žen podnikatelek činí 33%, což na druhou stranu reflektuje stále nedostatečně vyrovnanou situaci.<sup>95</sup>

### 5.1.2. Odměňování žen

V oblasti odměňování ženy stále vydělávají v průměru o 17,8 % méně za každou odpracovanou hodinu než muži za stejnou práci. Tento rozdíl v odměňování odráží další nerovnosti na trhu práce, které mají dopad zejména na ženy. Jedná se zejména o neúměrně velký podíl žen na rodinných povinnostech a obtíže se sladěním pracovního a soukromého života.<sup>96</sup>

### 5.1.3. Segregace žen

V Evropské unii je trendem posledních let zvyšování počtu žen podílejících se na rozhodování a žen jmenovaných do funkcí s rozhodovací pravomocí, i přesto však je v politické a hospodářské oblasti stále moc pevně v rukou mužů. V průměru připadá

---

<sup>94</sup> Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-02-25]. Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020111.doc>>.

<sup>95</sup> EUR-lex přístup k právu Evropské unie [online]. 18.12.2009 [cit. 2011-03-13]. Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Rovnost žen a mužů – 2010 {SEK(2009) 1706}. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0694:CS:NOT>>.

<sup>96</sup> srov. Ibidem

v EU jedna žena na čtyři členy národních parlamentů a ministry v národních vládách, ačkoliv v jednotlivých státech se samozřejmě situace značně liší. Pokrok nastal zejména po volbách do Evropského parlamentu v roce 2009, po kterých vzrostlo zastoupení žen v této evropské instituci z 31% na 35% z celkového počtu poslanců.

Ženy jsou i nadále zastoupeny v tradičně feminizovaných a často hůře placených odvětvích, jakými jsou například zdravotnictví, pečovatelské služby, školství a podobně.<sup>97</sup>

#### **5.1.4. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)**

Na současný stav rovnosti mezi muži a ženami má značný vliv také Evropský institut pro rovnost žen a mužů. Jedná se o agenturu Evropské unie, která se od roku 2007 věnuje podpoře činnosti vlád členských států Evropské unie a orgánů EU (především Komise) v oblasti rovnosti žen a mužů, má sídlo v litevském Vilniusu. Jejím úkolem je zejména shromažďování a analýza srovnatelných údajů týkajících se rovnosti žen a mužů, vytváření metodických nástrojů, s jejichž pomocí lze rovnost žen a mužů začleňovat do všech oblastí politik, dále má zajistit snazší výměnu osvědčených postupů a dialog mezi zainteresovanými stranami a starat se o zvyšování informovanosti veřejnosti.<sup>98</sup>

## **5.2. Současná situace rovnosti žen a mužů v České republice**

Česká republika je ze zemí Evropské unie státem s největším vlivem rodičovství na zaměstnanost žen. Například v roce 2007 byl rozdíl mezi počtem zaměstnaných žen s dětmi ve věku 0 – 6 let stáří a zaměstnaných žen bez dětí ve věku 0 – 6 let stáří 43,2 procentních bodů. Dalším velkým problémem v České republice je nerovnost v odměňování žen a mužů, kdy průměrný rozdíl v odměňování mezi dvěma pohlavími

---

<sup>97</sup> srov. Ibidem

<sup>98</sup> *Europa : Portál Evropské unie* [online]. 2011 [cit. 2011-03-13]. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE). Dostupné z WWW: <[http://europa.eu/agencies/community\\_agencies/eige/index\\_cs.htm](http://europa.eu/agencies/community_agencies/eige/index_cs.htm)>.

dosahuje až 27 %, což je v dnešní době hned po Estonsku, kde tento rozdíl dosahuje 30 %, nejhorší stav z členských států Evropské unie.<sup>99</sup>

Nezaměstnanost v České republice ve 4. čtvrtletí 2010 dosáhla celkem 363,0 tisíc osob, z čehož je 186,8 tisíc žen. Meziroční pokles nezaměstnanosti oproti 4. čtvrtletí 2009 se projevil zejména v mužské populaci, kde se snížil o 19,8 tisíc osob (z celkového rozdílu 22,0 tisíc osob). Ve 4. čtvrtletí 2010 činila míra zaměstnanosti mužů 74 % a míra zaměstnanosti žen 56,8 %.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> *Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights* [online]. 2010 [cit. 2011-03-13]. SHADOW REPORT TO THE COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN FOR THE CZECH REPUBLIC. Dostupné z WWW: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws47.htm>>.

<sup>100</sup> *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2011-03-13]. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020711.doc>>.

## 6. Praktické zjišťování rovnosti mezi muži a ženami na pracovišti

Aby nešlo o pouhou teorii a shrnutí současné právní úpravy, rozhodla jsem se do své práce zařadit také jakýsi praktický výzkum provedený na půdě Policie České republiky (dále také „PČR“), kde jsem měla možnost získat relevantní informace přímo od zaměstnanců, policistů. Svůj průzkum jsem založila na dotazníku, který měl některé různé otázky pro muže a různé pro ženy, některé byly identické, všechny se však týkaly stejného tématu, a to diskriminace a rovného zacházení. Některé otázky byly položeny tak, aby reflektovaly pocity jednotlivých dotázaných, primárně jsem nechtěla opět vycházet z dokázaných statistických údajů.

Dotazník pro ženy obsahuje deset otázek, dotazník pro muže pak otázek devět (u žen jsem více rozvedla diskriminaci a sexuální obtěžování), většina z nich jsou otázky uzavřené, některé pak otevřené, kde mohl dotazující vyjádřit svůj názor. Podařilo se mi zajistit vzorek 100 dotázaných mužů a 30 žen. V roce 2010 bylo u Policie České republiky zaměstnáno na 36224 policistů mužů a 6101 žen, z čehož vyplývá, že mnou zajištěný vzorek představuje větší poměr počtu žen vůči počtu mužů, než je tomu ve skutečnosti. U mnou dotázaných zaměstnanců PČR je poměr jedné ženy ku třem mužům, v reálném počtu zaměstnanců je to přibližně jedna žena ku šesti mužům.

Co se týče jednotlivých otázek dotazníků, které jsou uvedeny v Příloze I a II této práce, tak prvních pět otázek je stejných jak u mužů tak u žen. První dvě otázky na pracovní pozici a na hlavní náplň práce, kterou v PČR jednotliví dotázaní zastávají, byly otázky vyloženě pro zajímavost, u kterých jsem sledovala, zda-li se dá vysledovat nějaká souvislost se zastávanou pracovní pozicí a hlavní náplní práce a odpověďmi na další mé otázky. Takovouto souvislost jsem však nevysledovala a nebyla tudíž prokázána. Dotázaní zastávají širokou škálu pracovních pozic u PČR, od vedoucího oddělení, přes vedoucího územního odboru až po vrchní inspektory, inspektory a komisaře. Další otázka zjišťovala dobu, po kterou je již dotázaný zaměstnancem PČR. Tato otázka již souvisí s konkrétními dotazy ohledně diskriminace a rovného zacházení, neboť dle mého názoru může ovlivnit odpovědi na další otázky dle množství získaných zkušeností za celou dobu výkonu povolání u PČR, tudíž čím déle je dotázaný u PČR zaměstnán, tím má jistě bohatší zkušenosti. Při vyhodnocování jsem si zpracovala jakousi časovou osu, na které jsem jednotlivé dotázané zařadila dle toho, zda u PČR

pracují méně než 10 let, mezi 10 až 20 let a více než 20 let. Spektrum je poměrně rovnoměrně rozložené. U dotázaných žen do 10 let pracuje u PČR 13 dotázaných, mezi 10 až 20 lety také 13 dotázaných a více než dvacet let čtyři dotázané. U mužů pak do 10 let je to 30 dotázaných, mezi 10 a 20 lety 46 dotázaných a více než dvacet let 24 dotázaných. Těch, kteří pracují u PČR poměrně krátkou dobu bylo mezi dotazovanými opravdu jen nepatrné množství, proto si myslím, že statistika není nijak ovlivněna neúměrnou účastí těch, kteří by byli u PČR zaměstnaní pouze krátkodobě a informace z ní získané jsou relevantní.

Další výsledky dotazníku jsem již rozdělila na část pro ženy a pro muže, neboť zde se již jednotlivé otázky rozcházejí a jsou samozřejmě i zodpovídaný jinak.

## **6.1. Dotazník pro ženy**

První otázkou, na kterou jsem se žen zaměstnaných u PČR ptala bylo, zda jsou ženy u PČR odměňovány stejně jako muži. Ze všech dotázaných záporně odpověděla pouze jedna, což tvoří 3,33 % celkového počtu dotázaných. Odpovědi na tuto otázku mě nepřekvapily, jelikož u PČR se k výplatám používají výplatní tabulky, kde jsou zaměstnanci zařazeni do výplatních skupin, tudíž zde není příliš prostoru pro činění rozdílů v odměňování. I přesto tuto vědomost jsem otázku do dotazníku zařadila, jelikož je v odpovědi reflektován i vnitřní pocit dotázaných, kteří mohou úroveň rovného odměňování vnímat rozdílným způsobem, což naznačuje i jedna záporná odpověď.

Další otázka zjišťovala, zda ženy vykonávají u Policie ČR stejnou činnost jako muži. Předpoklad v tomto případě je, že ženy vykonávají stejnou činnost jako muži, neboť jsou i stejně odměňovány a tyto dva faktory by měly být v souladu – stejná odměna za stejnou práci. I tato hypotéza se v dotazníku pro ženy vyplnila, pouze jedna žena odpověděla, že ženy nevykonávají stejnou práci jako muži, avšak její odpověď nemůže být vnímána jako diskriminace, neboť pod svou odpovědí si dotázaná představovala spíše to, že např. pouze ženy smí provádět fyzické prohlídky žen podezřelých a podobně.

Šestá otázka se již zaměřila na sexuální obtěžování na pracovišti. Zde již podstatnější část dotázaných – přesně 13,33 % uvedla, že sexuální obtěžování na pracovišti někdy zažila. Sedmá otázka pak na šestou navazovala dotazem, zda se

dotazovaná již někdy setkala s diskriminací na základě pohlaví. Na tuto otázku odpověděla kladně a potvrdila, že diskriminaci na základě pohlaví na pracovišti zažila, dle mého názoru podstatná část dotazovaných, přesněji 20 %.

Osmá otázka se zaměřila na zjištění, zda si ženy myslí, že je muži v zaměstnání vnímají jako plnohodnotnou součást kolektivu. Otázka byla zaměřována na pocitové vnímání, takže odpovědi samozřejmě byly ovlivněny subjektivním pocitem. V tomto případě záporně odpovědělo 26,7 % žen, které se necítí plnohodnotně vnímány mužským kolektivem na pracovišti. Toto je dle mého názoru zajímavý ukazatel, který i přesto, že jsou ženy stejně odměňovány a vykonávají stejnou práci nasvědčuje tomu, že se ženy necítí být součástí kolektivu a cítí, že s nimi není zacházeno rovnocenně s muži.

Další otázka směřovala na historický vývoj postavení ženy u PČR, a to konkrétně zda dotázaná zpozorovala nějakou změnu v postavení ženy u PČR za dobu, za kterou u toho zaměstnavatele působí. Poslední, desátá otázka, pak přímo souvisí s otázkou na historický vývoj postavení ženy u PČR, jelikož se jedná o otázku otevřenou, která v případě kladné odpovědi na otázku předchozí zkoumala, v čem konkrétně se postavení ženy u Policie České republiky změnilo. Celkem 46,7 % žen uvedlo, že za dobu, co jsou u PČR zaměstnány, zaznamenaly nějaký vývoj v postavení žen u Policie České republiky. V další otázce pak uváděly konkrétní změny, které zpozorovaly, přičemž nejčastěji bylo zmiňováno, že v dnešní době působí více žen ve výkonu služby u Policie ČR. Na druhou stranu však většina dotazovaných jedním dechem dodala, že se sice zvýšil počet žen ve výkonu služby, ale že vedoucí pozice jsou stále obsazována většinou muži. Dalším uvedeným postřehem bylo, že ženy již nejsou vnímány jako rarita, ale jako běžná součást kolektivu Policie ČR. Překvapivě dvě dotazované uvedly, že za dobu co jsou u PČR zaměstnané, pozorují spíše změnu k horšímu, nežli k lepšímu.

## **6.2. Dotazník pro muže**

Dotazník pro muže se v prvních dvou otázkách zaměřených na odměňování žen a výkon činnosti u PČR shodoval s otázkami v dotazníku pro ženy. Na otázku, zda jsou ženy u Policie České republiky odměňovány stejně jako muži odpovědělo 100 % mužů kladně, opět se zde tedy jen potvrzuje, že v této sféře není pro rozdílné odměňování

prostor. Co se týče vykonávání stejné činnosti jako muži, tak pouze dva muži, představující tedy pouhá 2 % z celkového počtu, uvedli, že ženy stejnou práci nevykonávají. Tento výsledek odpovídá i pohledu žen na tuto otázku, v tomto případě se tedy odpovědi jak mužů tak žen procentuálně téměř shodují.

Otázka číslo šest je více méně obrácenou variantou otázky číslo osm v dotazníku pro ženy, v tomto případě jsou však dotazováni přímo muži, zda ženy vnímají jako plnohodnotnou součást kolektivu. Celkově 8 % ze všech dotázaných mužů zaměstnaných u PČR odpovědělo, že ženy jako plnohodnotnou součást kolektivu nevnímají. Dotazovaní se však zdráhali zodpovědět kategorické ne, ve většině případů dodávali, že to berou spíše z pohledu fyzických vlastností obou pohlaví a že si myslí, že například při výjezdu nemůže žena podat takový výkon jako muž, ale naopak například při výslechu či jiné práci s dětmi jsou to ženy, které podávají lepší výkony. S touto otázkou je spojená také otázka následující, sedmá, která se přímo ptala, zda-li si dotazovaný policista myslí, že ženy patří do služeb Policie České republiky. Zápornou odpověď zde uvedlo totožné procento dotazovaných, jako na otázku předchozí. Zajímavostí je, že se nejedná o naprosto stejné dotazované v obou případech. Někteří, ač uvedli, že vnímají ženy jako plnohodnotnou součást kolektivu naopak v následující otázce uvedli, že si myslí, že ženy nepatří do služeb Policie České republiky.

Poslední dvě otázky jsou opět stejné, jako v dotazníku pro ženy. Změnu v postavení žen zaznamenalo 60 % z celkového počtu dotázaných a většinou se opět shodovali na hlavní změně – zvýšení počtu žen v přímém výkonu služby PČR, někteří dokonce uvedli i více žen na vedoucích pozicích.

### **6.3. Závěry z praktického zjišťování rovnosti mezi muži a ženami na pracovišti**

Zpracovávat tento dotazník a informace z něj získané bylo velice zajímavé. Co se týče rovného odměňování, není PČR pravděpodobně tou správnou institucí na zkoumání a posuzování této oblasti, neboť dle mého názoru instituce jako právě PČR by měly jít v rovném odměňování příkladem pozitivním a určitě se v nich na tuto rovnost klade veliký důraz. Hlavním zjištěným však je, že diskriminace na základě pohlaví i sexuální obtěžování na pracovišti jsou stále běžným úkazem na poli pracovního práva.



Zajímavé bylo také pozorovat rozdíly mezi názory mužů a žen co se rovnosti týče a kategorické odpovědi mužů, kdy někteří dali jasně najevo, že ženy na tomto pracovišti nemají co dělat. Na ženách bylo vidět, že i přes stejné odměňování a vykonávání stejné činnosti jako muži, se necítí úplně rovnocenné v kolektivu na pracovišti s ostatními muži a že se necítí pracovním kolektivem plně přijímané.

Otázkou však zůstává, na kolik jsou důvody diskriminace a nerovného zacházení na tomto pracovišti ospravedlnitelné vzhledem k povaze vykonávané práce a nakolik jsou opravdovým projevem zakázaného rozdílného zacházení.

## **Závěr**

Ve své diplomové práci jsem se zabývala diskriminací žen v pracovním právu. Vzhledem k tomu, že se jedná o problematiku velice širokou, kterou se zabývá celá dnešní společnost, není jednoduché ji nějak uceleně pojmut, na druhou stranu však existuje nepřeberné množství zdrojů, ze kterých se dá při zkoumání této oblasti vycházet, jelikož se jedná o téma velice živé a stále aktuální.

V dnešní společnosti je antidiskriminační úprava řekla bych již nutností, která však dle mého názoru souvisí i se stupněm vývoje jednotlivých států, kde platí, že čím více je stát rozvinutý, tím více jsou v něm rozvinuta i sociální a další práva jednotlivců. Jak z mé práce vyplývá, pojmy diskriminace a rovnost jsou velmi těžko definovatelné a tak se stává, že jsou v dnešní společnosti užívané více než by měly být, přičemž za diskriminaci jsou označována i různá jednání, která jí nejsou. Ač si to pravděpodobně ne všichni uvědomujeme, setkáváme se s diskriminací a nerovným zacházením všude kolem nás v různých sociálních interakcích, i z tohoto důvodu se tak jedná o téma vždy aktuální a celosvětové, což dokládá i význam nadnárodní a mezinárodní právní úpravy této problematiky, která dost často přesahuje hranice jednotlivých států.

I přes přijetí nového antidiskriminačního zákona jakožto jakési zaštiťující normy, která byla nakonec přijata v červnu 2009 a vstoupila v účinnost 1. září 2009, zůstává v rámci českého právního řádu úprava diskriminace poněkud roztržštěná. K nápravě tohoto stavu měla být přijata ještě norma doprovodná, která by ve všech zákonech, které ještě stále obsahují speciální úpravu zákazu diskriminace a nerovného zacházení (například zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, apod.), zavedla pouze odkaz na ustanovení nového antidiskriminačního zákona, to se však bohužel nestalo a tak se stále v právním řádu České republiky nachází mnoho zákonů se svou vlastní speciální úpravou zákazu diskriminace a nerovného zacházení. Přijetí antidiskriminačního zákona bylo již nutné vzhledem k chybějící podobné právní úpravě, k jejíž přijetí jsme se jakožto stát zavázali vstupem do Evropské unie. Česká republika byla posledním členským státem EU, kde takováto právní norma stále chyběla. Osobně s různými výtkami k antidiskriminačnímu zákonu příliš nesouhlasím, neboť dle mého názoru byl přijat právě včas a jedná se o vcelku povedenou právní úpravu, která mimo jiné konečně obsahuje i prostředky ochrany před diskriminací, které tak umožňují

obětem diskriminace účinně se domáhat ochrany svých práv. Je nutné mít na paměti, že tato právní úprava je první svého typu v České republice a nemůže být tudíž dokonalá, její nedostatky však nejlépe ukáže jen čas a její soustavné využívání. Můžeme tak očekávat, že antidiskriminační spory se budou stávat stále častější a běžnější součástí agendy soudů České republiky, neboť zaměstnanci ale i další diskriminovaní konečně dostaly do ruky jistý prostředek, jak se diskriminačnímu chování bránit.

Co se týče vývoje situace rovnosti žen a mužů, je zde vidět veliké úsilí o zrovnoprávnění obou pohlaví v pracovněprávních vztazích, což dokazuje například rostoucí tendence v míře zaměstnanosti žen či vytváření nových pracovních míst, které jsou z velké většiny obsazovány ženami. Tento pozitivní vývoj byl bohužel v posledních třech letech přerušen celosvětovou hospodářskou krizí, která ve svém důsledku zasáhla i zaměstnávání žen a zpomalila tuto celkově vzestupnou tendenci. Navíc menší průzkum u Policie ČR ukázal, že diskriminace a rozdílné zacházení v pracovněprávních vztazích jsou stále tématem aktuálním a stále existují dokonce i ve státní sféře zaměstnávání.

Na primární a sekundární právo Evropské unie, které obsahuje mnoho pramenů úpravy zákazu diskriminace na základě pohlaví navazují v poslední době různé právně nezávazné dokumenty, jako strategie (např. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015) či prohlášení Evropské unie, ve kterých se její jednotlivé orgány (jako například Komise EU) zavazují k vytváření podmínek a postupů pro zrovnoprávnění žen a mužů ve všech oblastech, včetně zaměstnávání a pracovněprávních vztahů. Úpravu této problematiky Evropskou unií pokládám za poměrně do hloubky zpracovanou a kvalitní, na které je opravdu vidět, že na ní unie klade veliký důraz v rámci celého svého fungování. Orgány Evropské unie navíc každý rok zpracovávají zprávy o pokroku ve zrovnoprávnění obou pohlaví v jednotlivých členských státech, které jsou pak projednávány na jednotlivých zasedáních EU. I přes veškerou tuto snahu je však zrovnoprávnění obou pohlaví, jejichž rozdílná role je v naší společnosti již od jejího vzniku podvědomě hluboce zakořeněna, během na dlouho trať a je otázkou, zda-li bude jednou pojem diskriminace úplně vymýcen ze slovníku lidstva, či zda-li přetrvá i nadále, ale bude natolik efektivně upraven, že již nebude tak diskutovaným a ožehavým tématem.

## Seznam zkratek

AntiZ	antidiskriminační zákon
ESD	Evropský soudní dvůr
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
Komunitární charta	Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Občanský soudní řád
PČR	Policie České republiky
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
Strategie	Strategie pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015
VDLP	Všeobecná deklarace lidských práv
ZP	Zákoník práce

## Použitá literatura

### Monografie

*Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*, Praha 2006, Multikulturní centrum

BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách*. Praha : Libri/Slon, 2005

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání*. Praha : C. H. Beck, 2007

BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

*Evropská sociální politika - Cesta vpřed pro Unii (European Social Policy - A Way Forward for the Union - A White Paper, COM(94) 333, July 1994)*

KOLDÍNSKÁ, Kristina; TOMEŠ, Igor. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003

LIEBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. aktualizované vydání. Olomouc : Anag, 2007

ŠIŠKOVÁ, N., *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2008

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

## Články

BARINKA, LL.M., PH.D., Mgr. Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*. 2010, 18, 5, s. 165-170.

BENEŠ, Roman. Systém ochrany lidských práv na základě Paktů z roku 1966 [online]. *E-polis.cz*, 24. březen 2005. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/pravo/54-system-ochrany-lidskych-prav-na-zaklade-paktu-z-roku-1966.html>>. ISSN 1801-1438. Navštíveno dne 6.2.2011.

BRŮHA, JUDr. Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, 58, 1, s. 34-38.

OTÁHALOVÁ L., ČIŽINSKÝ P., Antidiskriminační zákon v poločase [online]. [http://lidskaprava.poradnaprava.cz/folder05/antidiskrimin\\_zakon\\_vpolocase.pdf](http://lidskaprava.poradnaprava.cz/folder05/antidiskrimin_zakon_vpolocase.pdf).

P. RIES, Pavel. *Ries.blog.respekt.ihned.cz* [online]. 21.5.2010. Rovnost, svornost, bratrství - ne tedy sesterství. Dostupné z WWW: <<http://ries.blog.respekt.ihned.cz/c1-45944750-rovnost-svornost-bratrstvi-ne-tedy-sesterstvi>>. Navštíveno dne 4.2.2011.

RANDLOVÁ, JUDr. Nataša; SUCHÁ, Barbora. *Epravo.cz* [online]. 15.4.2010. Evropská unie chystá podstatné změny pro rodiče malých dětí. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-unie-chysta-podstatne-zmeny-pro-rodice-malych-deti-61088.html>>. Navštíveno dne 25.2.2011.

ŠIMÍČEK, Petr. *Moderní dějiny* [online]. 9.8.2009. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Dostupné z WWW: <<http://www.moderni-dejiny.cz/clanek-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech-v-cssr-vstoupil-v-platnost-23-brezna-1976-160/>>. Navštíveno dne 6.2.2011.

TĚŠÍNSKÁ, Viola. *Středověk* [online]. 1.2.2009. Středověk. Dostupné z WWW: <<http://www.e-stredovek.cz/view.php?cislocclanku=2009020001>>. Navštíveno dne 4.2.2011.

## **Internetové zdroje**

<http://www.czso.cz>

<http://ec.europa.eu>

<http://eurlex.europa.eu>

<http://europa.eu>

<http://www.euroskop.cz>

<http://www.feminismus.cz>

<http://www.hrad.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.osn.cz>

<http://www.radaevropy.cz>

<http://www.un.org>

<http://www.vlada.cz>

<http://www.zachranny-kruh.cz>

## **Mezinárodní dokumenty**

Charta Organizace spojených národů ze dne 26. června 1945

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1950

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958

Evropská sociální charta z roku 1961

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979

Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996

## **Evropské právo**

Římská smlouva ze dne 25. března 1957

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků z roku 1989

Zelená kniha – Evropská sociální politika z roku 1993

Bílá kniha – Evropská sociální politika z roku 1994

Amsterodamská smlouva ze dne 2. října 1997

Charta základních práv Evropské unie z roku 2002

Lisabonská smlouva ze dne 13. prosince 2007

Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy

Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, 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. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví



Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)

### **Judikatura Evropského soudního dvora**

Rozsudek ESD ve věci Gabrielle Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Aériene Sabena ze dne 8. dubna 1976, č. 43/75, ECR 455

Rozsudek ESD ve věci J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. ze dne 31.3.1981, č. 96/80

Rozsudek ESD ve věci Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz ze dne 13. května 1986, č. 170/84, ECR 1607

Rozsudek ESD ve věci M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru ze dne 26 února 1986, č. 152/84, ECR 723

Rozsudek ve věci Sabine von Colson a Elisabeth Kamman v. Land Nordrhein-Westfalen ze dne 10. dubna 1984, č. 14/83, ECR 1891

Rozsudek ve věci Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH A Co. KG ze dne 19. ledna 2010, č. C-555/07

### **Legislativa České republiky**

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

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

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

Zákon č. 361/3002 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, antidiskriminační zákon

## **Příloha I.**

### **Dotazník pro muže**

Pracovní pozice:

Hlavní náplň práce:

Jak dlouho již pracujete u Policie ČR?

Jsou ženy odměňovány u Policie ČR stejně jako muži?

Vykonávají ženy stejnou činnost u Policie ČR jako muži?

Vnímáte ženy na pracovišti jako plnohodnotnou součást kolektivu?

Myslíte si, jako policista, že ženy patří do služeb Policie ČR?

Pozorujete nějaké zlepšení postavení žen u Policie ČR za dobu svého zaměstnání u PČR?

Pokud ano, tak v čem?

## **Příloha II.**

### **Dotazník pro ženy**

Pracovní pozice:

Hlavní náplň práce:

Jak dlouho již pracujete u Policie ČR?

Jsou ženy odměňovány u Policie ČR stejně jako muži?

Vykonávají ženy stejnou činnost u Policie ČR jako muži?

Zažila jste někdy sexuální obtěžování na pracovišti?

Setkala jste se někdy osobně s diskriminací na základě pohlaví?

Myslíte si, že Vás policisté muži vnímají jako plnohodnotnou součást kolektivu?

Pozorujete nějaké zlepšení postavení žen u Policie ČR za dobu Vašeho zaměstnání u PČR?

Pokud ano, tak v čem?

## **Abstract**

### **Discrimination of women in the labor law**

This diploma paper deals with the problem of discrimination of women in the labor law while discrimination being one of the biggest phenomenons of modern society. Its main objective is to provide an overview of current legislation, which deals with prohibition of discrimination based on sex in labor law relations. Furthermore it analyzes the current position of women in the labor market and in our society. In the end of the paper there is also a little research based on a question form for men and women employed by the Police of the Czech republic and it questions their experience and opinion on discrimination based on sex at work.

The thesis is divided into six main parts. The first part is dedicated to the historical development of the status of women in the society and it shows how was their role changing within different historical periods, explaining some aspects why men and women are not accepted equally.

The second part of the thesis explains the main terms such as equality, discrimination (both direct and indirect), harassment and sexual harassment and others, which are important for the whole concept of this thesis and they are used throughout the whole paper.

In the next part the thesis analyzes the status of women in the labor law relations in international law and in the law of the European Union. It focuses on the most important international organizations such as the United Nations, the International Labor Organization or the Council of Europe as these organizations play a major role in prohibition of discrimination and equal treatment of men and women thanks to their high number of members and their international influence.

The fourth part of the paper analyzes the issue in the laws of the Czech republic, including the new Anti-Discrimination Act, which was finally adopted in 2009, showing some aspects of its difficult path of adoption. It also describes the regulation of the issues in other acts as for example the Labor Code, the Employment Code and others, which still maintain their own regulation of discrimination and equal treatment.

The last two parts of the thesis deal with the current situation of the equality of men and women in the labor law relations. The fifth part analyses statistically the inequality of men and women both in the European Union and in the Czech republic by measuring for example the pay gap or the differences in the employment rate of men and women. The last, sixth part of the paper consists of a short research based on a questionnaire for both men and women who are employed by a state employer – Police of the Czech republic. The employees were asked about their experience and their opinion on discrimination of women and inequality between men and women while working at the police.

## **Klíčová slova – Keywords**

Diskriminace žen

Rovné zacházení s muži a ženami

Pracovněprávní vztahy

Discrimination of women

Equal treatment of men and women

Labor law relations