

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Mgr. Mariana Šebesta

**Vybrané aspekty činnosti Mezinárodní organizace práce  
v historickém kontextu**

Selected aspects of the International Labour Organisation activities  
in the historical context

**Rigorózní práce**

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. 6. 2016

## **Čestné prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 1.6.2016

Mgr. Mariana Šebesta

## **Poděkování:**

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mi byli při zpracování rigorózní práce nápomocni, především své rodině za podporu. Za cenné rady, konzultace a věcné připomínky děkuji panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., konzultantovi mé rigorózní práce.

## Abstrakt

Předmětem této rigorózní práce je zhodnocení činnosti Mezinárodní organizace práce (MOP) v kontextu jejího historického vývoje. V současné době se MOP vymezuje jako specializovaná organizace OSN, jejímž cílem je prosazování mezinárodně uznaných lidských a pracovních práv a prosazování sociální spravedlnosti. Díky unikátní tripartitní struktuře, ve které jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé a vlády zastoupeny v řídicích orgánech a bohaté normotvorné činnosti, přispěla tato organizace nejen k tvorbě mezinárodního pracovního práva, ale zejména ovlivnila pracovní právo všech jejích členských zemí včetně České republiky.

Důvodem výběru tohoto tématu byl můj zájem o problematiku tvorby mezinárodního pracovního práva v rámci studijního pobytu na Právnické fakultě univerzity v Passau. K mezinárodním pramenům pracovního práva patří mimo jiné úmluvy MOP, které přijímá její vrcholný orgán – Mezinárodní konference práce a následně dochází k jejich ratifikaci členskými zeměmi. Tvorbou úmluv se MOP dle mého názoru nejvíc zasloužila o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Výsledek normotvorné činnosti demonstrují zejména rozбором osmi nejdůležitějších úmluv, které jsou společně označovány jako Základní pracovní standardy.

Česká republika všechny uvedené úmluvy ratifikovala a tím významně obohatila české pracovní právo. Největší pozornost jsem věnovala těm úmluvám, které se týkají zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce, a také zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. V kontextu vlivu úmluv na právní řád České republiky jsem podstatnou část práce věnovala konkrétním vnitrostátním právním normám upravujícím ochranu a pracovní podmínky mladistvých. Podrobně je také zpracovaná vnitrostátní právní úprava norem, které jsou významné z hlediska doktríny zákazu diskriminace a rovného zacházení.

Základním cílem této rigorózní práce je na historickém a politickém pozadí vzniku a vývoje MOP popsat a zanalyzovat proces tvorby mezinárodních standardů a jejich následnou transpozici do vnitrostátních právních řádů. Pod vlivem současného světového vývoje a hlubokých společenských změn věnuji pozornost také přetrvávajícím problémům, které MOP v současnosti ve vztahu k tvorbě a aplikaci úmluv a doporučení řeší. Zejména se jedná o nedostatek flexibility jejich úmluv, které nedokážou vždy pružně reagovat na

aktuální problémy dneška. Proto je stěžejní část této rigorózní práce věnována aktuálním problémům MOP, kterými jsou zejména migrace, nucená práce, nezaměstnanost, dětská práce a diskriminace. Od těchto problémů se odvíjí i strategické cíle a vize MOP, kterými se zabývám v poslední části rigorózní práce.

## **Abstract**

The subject of this rigorous thesis is the elaboration on the activities of the International Labor Organisation (ILO) in the context of its historical development. In recent times, the ILO has profiled as the specialised institution of the UN with the aim to promote the internationally accepted human and labor rights and social justice. Due to a unique tripartite structure (consisting of representatives of employees, employers and governments in its bodies) the ILO has contributed not only to the creation of international labor law, but especially influenced domestic labor laws of all its member states including the Czech Republic.

The reason for choosing this topic was my interest in international labor law aspects during my studies at the Law faculty of the Passau university. The ILO conventions are main sources of international labor law which are approved by its superior body – International Labor Conference and then ratified by member states. The ILO conventions have mostly contributed to the support of social justice and internationally accepted human and labor rights. The results of legislative activities are demonstrated in my thesis especially by a detailed analysis of eight most important conventions which are referred to as the Core Labor Standards.

The Czech Republic ratified all mentioned conventions which significantly enriched Czech labor law. I have focused on conventions dealing with immediate measures of the elimination of the worst forms of child labor and with the prohibition of employment discrimination. In the context of the impact of conventions on Czech legal system, I have devoted a major part of my thesis to individual Czech legal rules governing the protection and work conditions of young employees. I have also elaborated on domestic legal rules which are important for the doctrine of the fair labor treatment and the prohibition of the discrimination.

The major aim of my rigorous thesis is to elaborate and analyse the historical and political impact on the ILO's procedures of the creation of the international standards and their transposition to domestic legal systems. In light of the current worldwide development and substantial social changes, I have further described ongoing issues which the ILO needs to address in relation to the creation and practical application of its conventions and recommendations. The conventions are not always flexible enough to react promptly and efficiently on new developments in the areas of migration, forced labor, unemployment, child labor or discrimination. These new developments should influence strategic goals and visions of the ILO which I have commented in the last part of my thesis.

<i>Seznam použitých zkratk</i> .....	8
<i>Úvod</i> .....	9
<b>1. Historický vývoj Mezinárodní organizace práce</b> .....	<b>14</b>
<b>1.1. Vznik Mezinárodní organizace práce</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2. Postupný vývoj MOP</b> .....	<b>16</b>
1.2.1. Generální ředitelé Mezinárodního úřadu práce .....	16
<b>1.3. Ústava MOP</b> .....	<b>18</b>
<b>1.4. Cíle MOP</b> .....	<b>19</b>
<b>1.5. Členské zastoupení</b> .....	<b>21</b>
<b>2. Vnitřní struktura a postavení MOP v rámci systému OSN</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1. Základní principy MOP</b> .....	<b>23</b>
<b>2.2. Orgány MOP</b> .....	<b>24</b>
2.2.1. Mezinárodní konference práce (MKP) .....	24
2.2.2. Správní rada mezinárodního úřadu práce (SR).....	25
2.2.3. Mezinárodní úřad práce (MÚP).....	26
<b>2.3. Mezinárodně právní souvislosti</b> .....	<b>26</b>
2.3.1. Současné postavení MOP v rodině Organizace spojených národů.....	27
2.3.2. Rozvojové cíle tisíciletí: .....	29
2.3.3. Průběžné vyhodnocení cílů .....	31
<b>2.4. Mezinárodní dokumenty obecné povahy</b> .....	<b>33</b>
2.4.1. Všeobecná deklarace lidských práv .....	33
2.4.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.....	37

2.4.3.	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ...	40
2.4.4.	Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace .....	44
2.4.5.	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen .....	46
<b>2.5.</b>	<b>Rada Evropy .....</b>	<b>48</b>
2.5.1.	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod .....	49
2.5.2.	Evropská sociální charta .....	51
<b>3.</b>	<b><i>Cíle a aktivity MOP</i> .....</b>	<b>56</b>
<b>3.1.</b>	<b>Normotvorná činnost .....</b>	<b>57</b>
3.1.1.	Cíle úmluv a doporučení .....	60
3.1.2.	Základní pracovní standardy .....	61
3.1.3.	Svoboda sdružování a uznávání práva na kolektivní vyjednávání .....	62
	• Úmluva č. 87 z r. 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva se organizovat .....	62
	• Úmluva č. 98 z r. 1949 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat .....	63
3.1.4.	Odstranění všech forem nucené práce .....	63
	• Úmluva č. 29 z r. 1930 o nucené práci .....	63
	• Úmluva č. 105 z r. 1957 o odstranění nucené práce .....	63
3.1.5.	Účinný zákaz dětské práce .....	64
	• Úmluva č. 138 z r. 1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání .	64
	• Úmluva č. 182 z r. 1999 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce .....	65
	• Národní opatření České republiky k odstranění nejhorších forem dětské práce .....	66



3.1.6.	Odstranění diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání .....	69
•	Úmluva č. 100 z r. 1951 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty .....	69
•	Úmluva č. 111 z r. 1958 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) .....	71
3.1.7.	Problémové okruhy úmluv.....	75
3.1.8.	Kontrola nad aplikací úmluv členskými státy.....	77
<b>3.2.</b>	<b>Vliv normotvorné činnosti MOP na právní řád České republiky...79</b>	
3.2.1.	Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců v České republice .....	82
3.2.1.1.	Povolování výkonu činnosti dítěte.....	87
3.2.1.2.	Zákaz práce přesčas, noční práce a nevhodně stanoveného způsobu odměňování za práci .....	89
3.2.1.3.	Ochrana mladistvých v českém pracovním právu po účinnosti NOZ ..	91
3.2.1.4.	Ochrana mladistvých pracovníků v rámci EU .....	95
3.2.2.	Zásada zákazu diskriminace ve vnitrostátních právních normách.....	100
3.2.2.1.	Ústavněprávní garance.....	100
3.2.2.2.	Zákoník práce.....	104
3.2.2.3.	Antidiskriminační zákon.....	109
3.2.2.4.	Antidiskriminační zákon vs NOZ .....	113
3.2.2.5.	Zákon o zaměstnanosti.....	116
3.2.2.6.	Občanský soudní řád a judikatura.....	118
3.2.3.	Diskriminace a realita pracovněprávních vztahů v ČR .....	120
<b>4.</b>	<b>Postavení MOP v současném světě.....</b>	<b>124</b>
<b>4.1.</b>	<b>Aktuální problémy MOP.....</b>	<b>124</b>

4.1.1.	Nucená práce.....	125
4.1.2.	Nezaměstnanost .....	127
<b>4.2.</b>	<b>Dětská práce .....</b>	<b>130</b>
4.2.1.	Co je dětská práce .....	131
4.2.2.	Příčiny dětské práce .....	133
4.2.3.	Práva dětí .....	134
4.2.4.	Dětská práce a ČR.....	139
<b>4.3.</b>	<b>Diskriminace.....</b>	<b>140</b>
4.3.1.	Právní úprava zákazu diskriminace v mezinárodním právu .....	142
<b>4.4.</b>	<b>Strategické cíle Mezinárodní organizace práce a důstojná práce. 143</b>	
4.4.1.	Program aktuálních cílů MOP .....	144
4.4.2.	Důstojná práce .....	147
<b>4.5.</b>	<b>Mezinárodní organizace práce v současnosti .....</b>	<b>147</b>
<b>5.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>151</b>
	<i>Resumé .....</i>	<i>156</i>
	<i>Klíčová slova/Key words: .....</i>	<i>157</i>
	<i>Seznam použité literatury.....</i>	<i>158</i>
	<i>Články.....</i>	<i>160</i>
	<i>Monografie.....</i>	<i>160</i>
	<i>Internetové zdroje.....</i>	<i>160</i>
	<i>Seznam použitých právních předpisů .....</i>	<i>161</i>
	<i>Mezinárodní úmluvy MOP a předpisy evropského práva.....</i>	<i>162</i>

## Seznam použitých zkratk

AntiDZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
EP	Evropský parlament
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚLP	Úmluva o ochraně lidských práva a základních svobod (označované též jako Evropská úmluva o lidských právech) (1950), v platném znění
LZPS	Listina základních práv a svobod (vyhl. pod č. 2/1993 Sb.), ve znění pozdějších předpisů
MOP (ILO)	Mezinárodní organizace práce
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
NS	Nejvyšší soud ČR
NSS	Nejvyšší správní soud ČR
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
SEU	Smlouva o Evropské unii
SES	Smlouva o Evropském společenství
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ÚS	Ústavní soud ČR
ZamZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Úvod

Rigorózní práci na téma „Vybrané aspekty činnosti Mezinárodní organizace práce v historickém kontextu“ jsem si zvolila vzhledem k normotvorné činnosti, kterou tato organizace podstatně přispěla k tvorbě mezinárodního pracovního práva upravujícího spolupráci států při ochraně základních lidských práv v oblasti práce. Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) byla založena po 1. světové válce v rámci Versailleského mírového procesu jako mezivládní organizace s cílem pracovat na naplňování programu a hodnot uvedených ve Versailleské smlouvě. Právě poválečné období a vize nastavit jasná pravidla fungování světového hospodářství, která zajistí vzájemnou provázanost hospodářského rozvoje se sociální spravedlností a prosperitou ve prospěch všech zúčastněných členských států, se stala základem pro založení MOP.

Tato práce zároveň pojednává o problematice přijímání úmluv členskými státy MOP a jejich ratifikaci a transformaci do národních právních řádů, zejména však vlivu normotvorné činnosti MOP na právní řád ČR. Cílem mezinárodních pracovních úmluv je úsilí o zachování obecného a trvalého míru, založeného na sociální spravedlnosti, odstranění všeho útisku, strádání a nespravedlností, které doprovázejí pracovní podmínky. Výrazným specifickým mezinárodního pracovního práva je skutečnost, že dosažení cílů mezinárodních pracovních norem je téměř výlučně možné jejich praktickou aplikací uvnitř států. Normy mezinárodního pracovního práva obsažené v doposud přijatých mezinárodních úmluvách a doporučeních sjednaných v rámci MOP jsou tedy uskutečňovány jednotlivými státy orientovanými na dosažení těchto cílů.

Ve své práci se zaměřuji na činnost a působení MOP, a to především z pohledu výstupů, kterými jsou právně závazné smlouvy stanovící mezinárodněprávní standardy pravidel pro řadu aspektů výkonu práce v pracovněprávních vztazích. Na pozadí historického vývoje a poslání MOP přibližuji postup vytváření mezinárodněprávních standardů a jejich následnou transpozici do vnitrostátního práva. Pozornost je také věnována tomu, jak se základní organizační princip tripartity projevuje v procesu tvorby úmluv a doporučení. O konečné podobě těchto dokumentů totiž každoročně na svém zasedání rozhoduje Mezinárodní konference práce složená ze zástupců vlád, odborů a zaměstnavatelů. Zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů tak mají možnost podílet se přímo na přípravách i na definitivním schválení přijímaného opatření.

V souvislosti s historickým vývojem MOP se také zaměřuji na to, jakou úlohu sehrávají úmluvy MOP v systému hlavních mezinárodních smluv o lidských právech. Nosnou částí této rigorózní práce je kapitola věnovaná cílům a aktivitám MOP. Normotvorná činnost MOP je rozpracována jak v kontextu cílů úmluv a doporučení, tak rozbořem nejdůležitějších kategorií zásad, na které je normotvorné úsilí MOP v oblasti lidských práv zaměřeno. Základní zásady a práva obsažená v klíčových úmluvách MOP, které společně stanovují základní pracovní standardy (Core Labour Standards), jsou v rigorózní práci dále rozpracovány a analyzovány. Vzhledem k tomu, že Česká republika všechny uvedené úmluvy ratifikovala, zabývám se v této kapitole i samotným vlivem normotvorné činnosti MOP na právní řád České republiky.

Práce je dále zaměřena na úpravu ochrany mladistvých pracovníků jednak v kontextu zásad MOP týkajících se minimálního věku pro vstup do zaměstnání a jednotlivých směrnic unijního práva, ale i z pohledu změn, které v oblasti pracovněprávní způsobilosti v českém pracovním právu nastaly po účinnosti nového občanského zákoníku k 1. lednu 2014. Druhá oblast, na kterou jsem se z pohledu vlivu MOP zaměřila, je zásada zákazu diskriminace a její zařazení do jednotlivých mezinárodních paktů a úmluv, a také do vnitrostátního právního řádu České republiky.

První kapitola se zabývá obecným popisem MOP, historií a motivy jejího vzniku a také představuje základní cíle této organizace včleněné do Ústavy MOP.

Druhá kapitola podává přehled o organizační struktuře a základních principech její činnosti. Velká pozornost je věnována zejména postavení MOP v rámci systému OSN a jejímu podílu na plnění rozvojových cílů tisíciletí. Obsahem této kapitoly je také srovnání rozsahu základních sociálně ekonomických práv zakotvených v mezinárodních dokumentech obecné povahy.

Třetí kapitola pojednává o základních aktivitách MOP, z nichž nejvýznamnější je právě normotvorná činnost. Zde jsem se věnovala zejména základním pracovním standardům, tj. úmluvám, které řeší otázku základních lidských práv v oblasti práce a sociálního zabezpečení. Podrobně jsou rozebrány úmluvy týkající se zákazu dětské práce a diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání. V souvislosti s přijímáním norem musí MOP čelit několika problémům. Trvalý problém, se kterým se MOP potýká, je flexibilita jejich úmluv. Mezinárodní normy práce byly vytvořeny k tomu, aby byly svojí povahou

univerzální, tedy přijatelné a aplikovatelné v zemích s velmi rozdílnou sociální strukturou a na všech úrovních sociálního rozvoje. Stále velkou překážkou v procesu aplikace úmluv a doporučení a jejich uvádění do života jsou silné historické, kulturní a zejména náboženské tradice v řadě rozvojových zemí. Ratifikace úmluv je v mnoha těchto zemích nepředstavitelná zejména z důvodu komplexnosti požadavků, které neodpovídají faktické úrovni jejich sociální vyspělosti. MOP si toho je dobře vědoma, neboť na tyto problémy neustále naráží, a proto vyvíjí velké úsilí při hledání cest a prostředků, jak tyto překážky na cestě k sociálnímu rozvoji v těchto zemích překonat. MOP v současné době používá nejrůznější prostředky k tomu, aby přiměla členské státy k aplikaci úmluv. K neúspěšnějším patří vyvolání veřejné diskuze o problému, zejména ve sdělovacích prostředcích, a dále zapojení nezávislých odborníků z různých oblastí.

Těžiště této kapitoly spočívá v analýze vlivu legislativy MOP na české pracovní právo, a to především v oblasti zákazu dětské práce a v tom, jak se projevila zásada zákazu diskriminace v rámci základních norem českého pracovního práva. Značná část této kapitoly se věnuje pracovním podmínkám mladistvých a to z toho důvodu, že zaměstnávání mladistvých je v současnosti globálním problémem, kterým se zabývají téměř všechny země včetně České republiky. Česká republika je v porovnání s ostatními členskými státy MOP v tomto směru jednou z nejaktivnějších zemí, která má tradici v potlačování dětské práce ještě z dob první republiky. Zákon o zákazu dětské práce byl v roce 1919 přijat Národním shromážděním a Československo tak v tomto směru předčilo o několik let mnohé státy západní Evropy i Spojené státy. Pověst pokrokové země potvrdilo i tím, že se ve stejném roce stalo jedním z osmi zakládajících členů MOP – instituce, která dodnes koordinuje potlačování dětské práce ve světě.

Nejzásadnějším krokem pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce bylo vytvoření a realizace Národního plánu boje proti komerčnímu, sexuálnímu zneužívání dětí, který obsahuje jednak opatření zakotvená v programu pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce, jednak další související opatření. Mým cílem bylo vystihnout pracovní podmínky mladistvých, a to s ohledem na jejich biologická specifika. Pozornost jsem zaměřila zejména na porovnání úpravy týkající se pracovních podmínek mladistvých upravených ve vnitrostátních právních normách, kterými jsou zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a nový občanský zákoník. Od 1. ledna 2014 může nezletilý sjednat pracovní smlouvu, případně dohodu o provedení práce či dohodu o

pracovní činnosti, tedy uzavřít příslušnou dohodu o vzniku pracovněprávního vztahu, až poté, co dovrší 15 let a současně ukončí povinnou školní docházku. V době sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti musí být obě podmínky splněny současně.

Za pomoci historického výkladu a na pozadí vlivu příslušných úmluv MOP jsem zvláštní pozornost věnovala oblasti úpravy zákazu diskriminace ve vnitrostátních pracovněprávních normách ČR. Zásadní průlom a tedy i odstranění roztržitosti právní úpravy vyvolalo přijetí antidiskriminačního zákona, který právní úpravu rovnosti a zákazu diskriminace sjednocuje do jediného zákona. Otázka právních prostředků ochrany před diskriminací je popsána mimo jiné rovněž ve světle rekonstrukce soukromého práva v České republice. Hlavní důraz jsem kladla na změny související s historickým vývojem občanského soudního řízení v diskriminačních sporech před přijetím a po přijetí antidiskriminačního zákona do konce roku 2013 a po rekonstrukci českého soukromého práva od roku 2014 po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na aktuální problémy, které v současnosti MOP musí řešit na mezinárodním poli a to zejména problémy týkající se migrace, dětské práce a diskriminace v pracovních vztazích. Dnešní společnost se snaží bojovat s tradiční dělbou rolí a umožnit mužům i ženám rovný přístup k pracovnímu trhu, o čemž svědčí i postupné rušení tradičních příkazů a zákazů, které měly zaměstnankyně chránit před negativními vlivy práce a pracovního prostředí, avšak ve své podstatě byly diskriminační.

Celosvětovým problémem je vysoká zaměstnanost dětí. Statistiky uvádějí, že na celém světě pracuje přibližně 246 mil. dětí. Mnoho dětí přitom vykonává práci v nelidských podmínkách a pod hrozbou násilí. Velké riziko také hrozí dětem pracujícím při těžbě nerostů, na plantážích a jiných místech, kde neexistují nebo se nedodržují předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Odhaduje se, že 60 % dětí celosvětově považovaných za pracující najdeme právě v tomto nebezpečném prostředí. K nápravě nežádoucího stavu jsou zapotřebí opatření v mnoha oblastech, jako jsou například opatření zdroje obživy rodinám, pracovněprávní předpisy, předpisy o bezpečnosti práce, vymáhání práva, a zejména prevence, aby se děti dostaly do škol a ne na pracoviště. Východiskem je politika nulové tolerance násilí vůči dětem v oblasti zákona i v celé společnosti, na pracovištích i v neformálním prostředí.

Práce dále podává výčet základních strategických cílů a aktivit na následující roky. Naprostá většina činnosti MOP vychází z obecných principů sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv založených na myšlence, že práce je základem prosperity. Proto pomáhá vytvářet podmínky pro tzv. decent work, tedy důstojnou práci pro všechny obyvatele, která vychází ze čtyř kategorií základních zásad a práv při práci, jež jsou obsaženy v klíčových úmluvách, kterými je Česká republika vázána.

V závěru této rigorózní práce jsou uvedeny diskusní okruhy z poslední, 104. Mezinárodní konference práce, kterým se chce MOP v současné době věnovat. Těmito okruhy jsou pracovní příležitosti, rovnost, udržitelnost zajištění lidí, pracovní mobilita a sociální dialog, které se MOP snaží zahrnout do svých budoucích iniciativ. V rámci této konference byl také přijat historicky první standard zaměřený výlučně na neformální ekonomiku, od kterého se očekává, že pomůže stovkám pracovníků a podniků k přechodu z neformální do formální ekonomiky.



# 1. Historický vývoj Mezinárodní organizace práce

## 1.1. Vznik Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (*International labour organization – MOP*), jakožto mezinárodní odborná organizace přidružená k OSN<sup>1</sup>, je jednou z nejvýznamnějších odborných mezinárodních organizací. Byla založena v roce 1919, avšak její základní principy, struktura i funkce se do dnešní doby nijak podstatně nezměnily. MOP od svého založení představuje mezinárodní fórum, které je zaměřeno na ochranu lidí v pracovním procesu a řešení jejich sociálních problémů. Je zároveň jednou z největších mezinárodních organizací, která se od ostatních výrazně liší především historií svého vzniku, strukturou i metodami práce.

O MOP, jejích současných problémech a aktivitách, se u nás v současné době ve sdělovacích prostředcích ani v odborné literatuře příliš mnoho informací neobjevuje, i když její činnost na mezinárodní úrovni je stále velmi významná a důležitá. Československo bylo jedním ze zakládajících států MOP a Česká republika nyní jako její členský stát se stále podílí na její činnosti a zpětně je jejími aktivitami ovlivňována.<sup>2</sup> K pochopení současného významu a postavení MOP je nezbytný alespoň krátký pohled do historie.

Historie Mezinárodní organizace práce (a s tím související vznik mezinárodního pracovního práva) se poprvé zmiňuje od roku 1919, tedy po skončení první světové války, v rámci Versailleského mírového procesu.<sup>3</sup> Potřebu zřídit takovou organizaci doporučovali v 19. století dva průmyslníci Robert Owen /1771-1853/ z Walesu a Daniel Legrand /1783-1859/ z Francie. Po otestování jejich myšlenek a představ v Mezinárodní asociaci pro pracovní legislativu, která byla založena v Basileji ve Švýcarsku v roce 1901, se tyto

---

<sup>1</sup> „Mezinárodní odborné organizace přidružené k OSN zůstávají nadále samostatnými mezinárodními organizacemi. Přijaly však dobrovolně status odborných organizací OSN. Organizace má ve vztahu k odborným organizacím právo koordinovat jejich činnost v souladu s dohodami o přidružení, které s nimi jménem OSN uzavírá Hospodářská a sociální rada.“ Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck 2002, s. 328, marg. 367.

<sup>2</sup> K tomu blíže Koldinská K., Sociální právo, 2. vydání, Praha: C.H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-474-2, s. 29

<sup>3</sup> Založení MOP je často považováno za vznik mezinárodního pracovního práva – viz Münchener Handbuch/Birk, s. 198

představy a myšlenky začlenily do Ústavy MOP přijaté Mezinárodní konferencí ve Versailles ve Francii v dubnu roku 1919.

Počátečním motivem pro založení MOP bylo uplatnění zásady humanity. Stále větší počet vykořisťovaných pracovníků a jejich pracovní podmínky, které nebraly do úvahy jejich zdraví, rodinný život a jejich zaopatření, se stávaly stále méně přijatelnými. Tato hlavní myšlenka se zřetelně projevuje v Preambuli Ústavy MOP, kde se uvádí „existující podmínky práce vytvářejí nespravedlnost, nouzi a nedostatek pro velké množství lidí“. Druhým motivem pro založení MOP byl motiv politický. Bez zlepšení podmínek, jejichž náročnost značně vzrostla v důsledku industrializace, by se vytvářel sociální nepokoj, který by mohl vyústit až k revoluci. Preambule Ústavy MOP poukazuje na to, že taková nespravedlnost vytváří „nepokoj tak závažný, že by mohl ohrozit mír a harmonii světa“.

Třetím motivem založení MOP byl motiv ekonomický. V důsledku svého nevyhnutelného účinku na náklady výroby by kterékoli odvětví hospodářství anebo samotná země nepřijetím sociální reformy postavila sebe do nevýhody proti svým konkurentům. Preambule Ústavy MOP uvádí, že „neúspěch kteréhokoli národa přijmout humánní podmínky práce je překážkou i pro ostatní národy, které chtějí zlepšit pracovní podmínky v jejich vlastních zemích“.

Již během války vzniklá Komise pro mezinárodní pracovní zákonodárství, fungující na principu tripartity, navrhla vytvoření mezinárodní organizace, jejímž hlavním úkolem by bylo vytvořit systém pro rozvoj mezinárodních pracovních norem a vedle tvorby norem také – a to bylo tehdy a zůstalo dodnes její výrazné specifikum – vytvářet postupy pro monitorování aplikace těchto norem. Návrh Komise byl přijat a stal se XIII. částí Versailleské mírové smlouvy z roku 1919. Většina ustanovení platí dodnes a doposud tvoří Ústavu MOP. Citaci si zaslouží jedna pasáž z preambule Ústavy, která stanoví, že „všeobecný a trvalý mír může být založen pouze na sociální spravedlnosti“.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Böhmert, S: Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration, s.33, Baden-Baden 2002

## **1.2. Postupný vývoj MOP**

### **1.2.1. Generální ředitelé Mezinárodního úřadu práce**

Prvním generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce (MÚP) se v roce 1919 stal Albert Thomas. Byl to francouzský politik s hlubokým zájmem o sociální otázky a člen francouzské vlády v době první světové války, zodpovědný za zásobování vojenským materiálem. V průběhu dvou let jeho činnosti bylo přijato 16 mezinárodních pracovních norem, úmluv a doporučení. Některé vlády poukazovaly na to, že bylo přijato příliš velké množství úmluv. Vyhlášení byla kritická a rozpočet příliš vysoký, a proto se činnost MOP musela omezit. Přesto Mezinárodní soudní dvůr na základě návrhu vlády Francie rozhodl, že sféra působnosti MOP se rozšiřuje taktéž na mezinárodní úpravu podmínek práce v zemědělství.

V roce 1926 nastala důležitá změna, když Mezinárodní konference práce rozhodla o vytvoření kontrolního systému aplikace norem MOP, který existuje i v současnosti. Byl vytvořen výbor expertů pro aplikaci úmluv a doporučení MOP, složený z nezávislých právníků, odpovědný za přezkoumávání vládních zpráv a každoročně prezentující své vlastní zprávy na zasedání Mezinárodní konference práce.

V roce 1932 se nástupcem Alberta Thomase stal Herold Butler z Anglie, který byl brzy konfrontován s velkou hospodářskou krizí a masivní nezaměstnaností. V té době probíhala mezi zástupci zaměstnavatelů a pracovníků vzájemná konfrontace o úpravě pracovní doby. V roce 1934 během prezidentského úřadu Franklina D. Roosewelta se Spojené státy severoamerické staly členy MOP, ačkoliv nebyly členy Společností národů. V roce 1939 Američan John G. Winant, bývalý guvernér za stát New Hampshire ve Spojených státech amerických a první představitel amerického systému sociálního zabezpečení, nahradil Harolda Butlera, který rezignoval na funkci generálního ředitele MÚP. Jeho hlavním úkolem bylo připravit MOP na nastávající období druhé světové války. V květnu 1940 bylo Švýcarsko jako evropský stát izolované a ohrožené. To vedlo nové vedení MOP k dočasnému přemístění MOP do Montrealu v Kanadě.

V roce 1941 byl generálním ředitelem MÚP ustanoven Edward Phelan z Irska. Phelan sehrál důležitou roli na Filadelfském zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1944. Delegáti přijali 10. května 1944 Filadelfskou deklaraci, která se stala přílohou Ústavy MOP a také Chartou cílů a záměrů MOP. V uvedené deklaraci jsou kromě jiného uvedeny

základní zásady, na kterých je MOP založena. Filadelfská deklarace prohlásila, že „pracovní síla není komodita; že svoboda projevu a sdružování je předpokladem pro trvalý pokrok; že chudoba vyskytující se kdekoli znamená ohrožení prosperity všude na světě a že všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, víru nebo pohlaví, mají právo usilovat o svůj hmotný blahobyt a svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zabezpečení a rovných možností.“ Tyto zásady jsou dodnes platné. Vyplývá z nich poselství, že sociálního pokroku není možné dosáhnout pouze sociální politikou, ale že je rovněž nutné analyzovat a hodnotit ekonomickou politiku a její účinky na oblast práce a sociálních věcí.

V roce 1948 byl generálním ředitelem MÚP ustanoven Američan Davis Morse, který tuto funkci vykonával do roku 1970. V průběhu jeho dvacetiletého období se počet členů MOP zdvojnásobil a organizace získala univerzální charakter. Průmyslové země se staly menšinou mezi rozvojovými zeměmi, rozpočet pětinasobně vzrostl a počet vedoucích představitelů MOP se zvýšil o čtyři. V roce 1960 MOP vytvořila Mezinárodní institut pro otázky práce se sídlem v Ženevě, který kromě výzkumu organizuje i studijní programy a stáže a vydává celou řadu publikací, a v roce 1965 vzniklo Mezinárodní školicí centrum v italském Turíně, které nabízí možnosti školení a studia. Při příležitosti padesátého výročí MOP v roce 1969 obdržela tato organizace Nobelovu cenu míru.

Angličan Wilfred Jenks, generální ředitel v letech 1970 - 1973, byl vystaven politizaci pracovních problémů. Znamý právník obhajující lidská práva a spoluautor Filadelfské deklarace prosazoval tripartitu a morální autoritu MOP při řešení mezinárodních problémů. Velkou mírou přispěl k rozvoji norem MOP a k mechanismu kontroly jejich aplikace. Wilfreda Jenkse ve funkci generálního ředitele MÚP nahradil Francis Blanchard. Tento post zastával v letech 1974- 1989. Úspěšně odvrátil velkou škodu MOP, která byla způsobena vystoupením Spojených států amerických z MOP (1977-1980), důsledkem čehož byla ztráta jedné čtvrtiny rozpočtu MOP. Spojené státy americké se znovu staly členem MOP na začátku funkčního období prezidenta Ronalda Reagana. V tomto období MOP rezolutně obhajovala lidská práva a sehrála významnou roli při osvobození Polska od diktatury. V roce 1989 se generálním ředitelem MÚP stal Michel Hansenne z Belgie. Ve funkci působil po skončení studené války a v roce 1993 byl znovu zvolen. Funkci přestal vykonávat v roce 1999. Prohlásil, že jeho primární odpovědností bylo vést MOP vstříc 21. století s morální autoritou a odbornou způsobilostí. V roce 1998 velkou mírou přispěl k tomu, že Mezinárodní konference práce přijala Deklaraci o základních zásadách a

právech při práci a její následná opatření. Juan Sumavia z Chile byl zvolen generálním ředitelem MÚP Správní radou dvakrát za sebou na pětileté funkční období a funkci generálního ředitele zastával do roku 2012.<sup>5</sup> Joan Sumavia významně přispěl k prosazení agendy MOP o důstojné práci v globalizovaném světě. Má velkou zásluhu na vytvoření Světové komise pro sociální rozměr globalizace v roce 2001. Desátým a také současným generálním ředitelem s účinností ode dne 1. 10. 2012 stal Angličan Guy Ryder, který již delší čas působil ve vedoucích funkcích MOP.<sup>6</sup>

### 1.3. Ústava MOP

Základním dokumentem MOP je Ústava Mezinárodní organizace práce<sup>7</sup>, jenž byla vypracována a vřazena do Versailleské mírové smlouvy<sup>8</sup>; zde lze dodat, že Československo bylo zakládajícím členem MOP<sup>9</sup>.

Ústavu MOP vytvořila v průběhu ledna až dubna 1919 Komise práce, kterou ustanovila Mírová konference. Komise práce byla složena z devíti zemí: Belgie, Kuba, Československo, Francie, Itálie, Japonsko, Polsko, Velká Británie a Spojené státy americké. Komisi práce vedl předseda a zároveň vedoucí představitel Americké federace práce (AFL) Samuel Gompers. Výsledkem činnosti orgánů Komise práce bylo doporučení vytvořit MOP jako trojstrannou (tripartitní) organizaci, která by spojila do svých výkonných vlád členských států MOP zástupce zaměstnavatelů a zástupce pracovníků těchto členských států MOP. Komise práce vypracovala návrh textu Ústavy MOP, který se stal XIII. částí Mírové smlouvy mezi spojenými a sdruženými mocnostmi a Německem, včetně protokolů, které byly podepsané ve Versailles 28. června 1919 (dále jen „Versailleská smlouva“).

Komise práce prosadila hlavní zásady aplikovatelné na podmínky práce, kterými se má řídit politika členských států MOP.

---

<sup>5</sup> Juan Somavia [online]. © 1996-2012 International Labour Organization (ILO) [cit. 5. 10. 2012]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/staff/formers/somavia.htm>

<sup>6</sup> Viz [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/WCMS\\_205241/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/WCMS_205241/lang--en/index.htm). [cit. 2014-03-01]

<sup>7</sup> Constitution of the International Labour Organization, v textu dále citována z anglického originálu [online]. Dostupný z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>. [cit. 2007-03-01]

<sup>8</sup> Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 39 dole

<sup>9</sup> Tamtéž s. 41

Tyto zásady byly včleněny do XIII. části Versailleské smlouvy – Preambule Ústavy MOP:

- úprava počtu pracovních hodin, včetně zavedení maximální délky pracovního dne a pracovního týdne
- úprava nabídky pracovních sil
- prevence nezaměstnanosti
- poskytování přiměřených mezd na pokrytí životních nákladů
- ochrana pracovníků před nemocemi z povolání, onemocněním nebo zraněním v souvislosti se zaměstnáním
- zabezpečení v případě staroby a úrazu
- stejná mzda za práci stejné hodnoty
- ochrana zájmů pracovníků, jsou-li zaměstnání v jiné zemi, než je jejich vlastní
- svoboda sdružování, právo organizovat se
- inspekční systém zabezpečující posílení zákonů na ochranu pracovníků

#### **1.4. Cíle MOP**

Již od počátku má MOP za svůj cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Šlo jí také o novou úpravu mocenských poměrů<sup>10</sup>. Důležitá byla zejména pro průmyslové země, protože jí záleželo na udržení a rozšíření jejich konkurenceschopnosti. Této motivaci měl být nápomocný článek 26 Ústavy MOP, který umožňuje členovi MOP podat stížnost Mezinárodnímu úřadu práce proti jinému

---

<sup>10</sup> Böhmert, S. : Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration, s.33, Baden-Baden 2002

členu, který podle jeho názoru porušuje nebo nedostatečným způsobem uplatňuje jím ratifikované úmluvy.

Cíle MOP jsou konkrétně vyjmenovány ve Versailleské mírové smlouvě a tvoří široké spektrum, m.j. se jedná o úpravu pracovního času a stanovení délky pracovní doby (uzákonění osmihodinového pracovního dne anebo 48- hodinového pracovního týdne), stanovení týdenního pracovního klidu, úprava pracovního trhu a ochrana před nezaměstnaností, poskytování příjmů, které umožní lidem žít v důstojných životních podmínkách, zákaz diskriminace v odměňování na základě pohlaví, ochrana pracovníků proti nemocem a úrazům z povolání, odstranění dětské práce, ochrana dětí, mladistvých a žen, starobní a invalidní pojištění, ochrana pracovníků zaměstnaných v zahraničí, uznání práva na odborové sdružování a to že práce nesmí být považována za zboží anebo být předmět obchodu.<sup>11</sup> Mezi dvěma světovými válkami byla MOP autonomní součástí Společnosti národů a řešila nejdůležitější pracovní i sociální problémy té doby. V roce 1944 se na svém zasedání připravovala MOP na řešení poválečných problémů a na závěr přijala tzv. Filadelfskou deklaraci, která se stala součástí Ústavy MOP<sup>12</sup>. Tato deklarace nejenže potvrzuje nosné cíle Ústavy MOP, ale také dodává MOP nové pole působnosti. Obzvláště významný je princip rovnosti. Tímto se Deklarace stala součástí Charty o základních principech a právech v práci a poprvé tak byl do mezinárodněprávního dokumentu začleněn princip ochrany lidských práv.<sup>13</sup> Deklarace také rozšířila kompetence MOP o prostředky a opatření hospodářského a finančního charakteru. Vedle hlavního cíle, kterým bylo nastolení trvalého míru, nastoupil i cíl sociální spravedlnosti. Tím dostalo poslání a programové vybavení organizace další dimenzi - důraz na demokracii, lidská práva (včetně odborového sdružování a práva na kolektivní vyjednávání) a solidaritu mezi chudými a bohatými.

Deklarace definuje cíle a smysl této organizace jakož i základní principy pro její působení:

- **pracovní síla není komodita**

---

<sup>11</sup> Versailleská mírová smlouva, část XIII, oddíl I. Organizace práce, oddíl II., článek 427, ( citováno z anglického originálu The Treaty of Versailles, Part XIII Dostupný z <<http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm>> [cit. 2007-03-01]

<sup>12</sup>The Declaration of Philadelphia, v textu dále citována z anglického originálu [online].

Dostupný z: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5>>. [cit. 2007-03-01]

<sup>13</sup> Körner-Dammann, Marita :,Bedeutung und faktische Wirkung von ILO-Standards“ 1. Auflage, Baden-Baden, s. 33, 38

- **svoboda projevu a sdružování je podstatná k zajištění pokroku**
- **existence chudoby kdekoli ve světě ohrožuje prosperitu všech zemí**
- **všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, víru nebo pohlaví, mají právo**

**usilovat o svůj hmotný blahobyt a svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti hospodářského zabezpečení a rovných možností<sup>14</sup>.**

V roce 1946 se MOP stala prvním specializovaným sdružením OSN, uznávaná jako mezinárodní subjekt, mající zvláštní odpovědnost za řešení sociálních a pracovních otázek. Úsilí MOP je po celou dobu zaměřeno především na tři oblasti:

- **ochranu základních lidských práv**
- **zlepšení životních a pracovních podmínek**
- **podporu plné zaměstnanosti.**

Vzhledem k tomu, že se objevují nové problémy jako výsledek technických, ekonomických a sociálních změn, MOP se zaměřuje i na tyto nové jevy. Přitom zůstává orgánem pro tvorbu pracovních norem, ale dnes také klade důraz na kooperační programy tj. řešení konkrétních problémů v konkrétní oblasti a rovněž na vzdělávací činnost. Výrazem toho je mimo jiné i ustavení Mezinárodního institutu pro studium práce v Ženevě v roce 1960 a Mezinárodního centra pro podporu technického a odborného výcviku v Turíně roku 1965. Rozvoj operačních programů, zejména Světový program zaměstnanosti, má za úkol usilovat o decentralizaci odpovědnosti z vedení MOP v Ženevě do různých regionů po celém světě.

## **1.5. Členské zastoupení**

Členové MOP mohou být státy v souladu s článkem 1 odst. 2,3 a 4 Ústavy MOP. MOP má dnes 185 členských států ve srovnání se 45 zakládajícími v roce 1919. Složkami členského státu v rámci MOP jsou zástupci vlády, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Česká republika (čímž se míní i období Československa, tj. ČSR, ČSSR, ČSFR) patří k

---

<sup>14</sup> Viz Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Punkt 2



zakládajícím členům MOP. Sídlem MOP je Ženeva, úředními jazyky jsou angličtina, francouzština, španělština, ruština, němčina, arabština a čínština.

## 2. Vnitřní struktura a postavení MOP v rámci systému OSN

### 2.1. Základní principy MOP

Založení Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), kterou doktrinární literatura hodnotí jako nejdůležitější celosvětovou organizaci „s všeobecnou kompetencí“, a to včetně mezinárodních odborných organizací<sup>15</sup> k ní přidružených, „z nichž každá má speciální kompetenci“<sup>16</sup> je spojeno s obdobím po druhé světové válce. Ustavující konference OSN se uskutečnila od 25. dubna do 26. června 1945 a byl zde mj. přijat text Charty OSN, jež vstoupila v platnost dne 25. října 1945, přičemž dne 20. ledna 1946 proběhlo první zasedání Valného shromáždění.<sup>17</sup> V roce 1946 se MOP stala prvním specializovaným sdružením OSN, uznávaná jako mezinárodní subjekt, mající zvláštní odpovědnost za řešení sociálních a pracovních otázek. V rámci systému OSN má MOP ojedinělou tripartitní strukturu, která je tvořena zástupci vlád členských států, zaměstnanců a zaměstnavatelů. MOP pracuje na třech základních principech – univerzality, funkcionální reprezentace neboli tripartity a přináležitosti k systému OSN<sup>18</sup>. První princip v podstatě znamená, že MOP je otevřená všem státům světa bez rozdílu, pokud se tyto přihlásí k plnění povinností plynoucích z Ústavy MOP.

Princip tripartity je nejdůležitější, je to základní organizační princip MOP. Projevuje se tím, že „v rámci systému OSN má MOP zcela unikátní tripartitní strukturu za účasti zaměstnanců a zaměstnavatelů jakožto rovnocenných partnerů vlád členských států“<sup>19</sup>. Tato tripartitní struktura je pak určena poměrem 2 : 1 : 1 a jak uvádí učebnicová literatura, tak „v takových případech existuje silnější rozdíl oproti normálnímu případu, ve kterém je text smlouvy dojednáván vyjednávači ustanovenými vládami. Vlády zde proto budou více rozvažovat, zda uplatní svůj vliv v průběhu dalšího postupu“<sup>20</sup>. Každý stát tedy vysílá do vrcholného orgánu MOP dva zástupce vlády, jednoho zástupce zaměstnanců a jednoho

---

<sup>15</sup> Mezi tyto odborné organizace patří i Mezinárodní organizace práce, pozn. autora

<sup>16</sup> Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck 2002, s. 230, marg. 334

<sup>17</sup> Tamtéž s. 231 - 232, marg. 336.

<sup>18</sup> Gregorová, Z.: Právní činnosti Mezinárodní organizace práce a jejich vztah k československému právu, Brno: Univerzita J. E. Purkyně, 1998, s. 20.

<sup>19</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Základní informace o Mezinárodní organizaci práce [online]. Dostupné z <<http://archiv.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?id=4884&lg=1>

<sup>20</sup> Seidl-Hohenveldern, I.: Mezinárodní právo veřejné. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing 2001, s. 67, marg. 293

zástupce zaměstnavatelů, přičemž klíčové je to, že tito zástupci nemusí hlasovat jednotně, a to s výhradou toho, že zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů se musí zdržet hlasování v případech, kdy nejsou přítomni „vládní zástupci“<sup>21</sup> V souvislosti s tím lze ještě hovořit o tzv. principu autonomie skupin, podle něhož jsou zástupci každého státu rozděleni na relativně samostatné skupiny zaměstnanců, zaměstnavatelů a zástupců vlád, které mohou jednat i odděleně. Takto zajištěná participace - v zásadě (tedy minimálně co do vázanosti hlasování) na svých ústředních exekutivách nezávislých zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů - na rozhodovací proceduře MOP je nepřehlédnutelným předpokladem pro to, aby se tato mezinárodní organizace stala vyváženou názorovou platformou, jenž by se měla odrážet v kvalitě jejích aktivit.

Princip přináležitosti k systému OSN znamená, že postavení a fungování MOP je založeno na principu relativní nezávislosti na OSN.<sup>22</sup> MOP je v podstatě odbornou organizací, která podává OSN zprávy o své činnosti a OSN naopak přijímá podněty k činnosti MOP.

## 2.2. Orgány MOP

Základem organizační struktury jsou tři hlavní orgány: Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce<sup>23</sup>.

### 2.2.1. Mezinárodní konference práce (MKP)<sup>24</sup>

Je nejvyšším a reprezentativním orgánem MOP a zároveň shromážděním zástupců členských států, které zasedá zpravidla každý rok v červnu v Ženevě. Každý člen MOP je v konferenci zastoupen dvěma delegáty, jedním delegátem za zaměstnavatele a jedním delegátem za zaměstnance, a taky poradci k jednotlivým bodům programu zasedání konference. Náklady na účast tripartitní delegace z příslušného členského státu na konferenci hradí tento stát z vlastního rozpočtu vytvořeného pro tento účel.

Mezi hlavními úkoly MKP lze zmínit zejména realizaci *quasilegislativní a jurisdikční funkce*. První z těchto funkcí (*quasilegislativní*) spočívá v usnášení se na úmluvách a

---

<sup>21</sup> Srov. tamtéž, s. 283, marg. 1574

<sup>22</sup> Srov. Čepelka, Č., Šturma, P.: Mezinárodní právo veřejné, Praha: C. H. Beck, 2008, s. 504- 505.

<sup>23</sup> Hurd, I: International Organizations: Politics, law, practice, Cambridge: Cambridge University Press, 2011, s. 163, ISBN 978-0-521-76834-4 (hardback)

<sup>24</sup> International Labour Conference - ILC

doporučení, která sice obsahují pravidla chování, avšak „jejich závaznost vůči členským státům je závislá na jednáních vnitrostátních zákonodárných sborů“<sup>25</sup>. Pokud jde o funkci zmíněnou jako druhou v pořadí (*jurisdikční*), pak „spočívá v tom, že tento orgán může na návrh Správní rady rozhodnout o vhodných opatřeních, která by zajistila plnění doporučení obsažených ve zprávě vyšetřovací komise“<sup>26</sup>. Z uvedeného je zřejmé, že (v porovnání s vnitrostátními sankčními prostředky) jde o v zásadě slabé donucovací mechanismy, avšak to je obecný problém mezinárodního práva vůbec. Na konferenci se přijímají mezinárodní pracovní normy MOP (úmluvy MOP, protokoly k ústavám MOP, doporučení MOP), probíhá rozprava o celosvětových významných sociálních a pracovních otázkách, přijímá se rozpočet na dvouleté období spolu s finančními příspěvky jednotlivých členských států MOP a volí se členové Správní rady Mezinárodního úřadu práce.

### **2.2.2. Správní rada mezinárodního úřadu práce (SR)<sup>27</sup>**

Správní rada je exekutivním orgánem MOP, voleným Mezinárodní konferencí práce, který se schází třikrát ročně v Ženevě (zpravidla v listopadu, v březnu a v červnu). Je v ní zastoupeno 28 vládních delegátů, 14 zástupců zaměstnanců a 14 zástupců zaměstnavatelů (je tedy dodržen shora uvedený poměr) a 66 zastupujících členů (28 zástupců vlád, 19 zástupců zaměstnavatelů a 19 zástupců zaměstnanců).

Deset vládních míst je permanentně obsazeno zástupci tzv. hospodářsky významných států (Brazílie, Čína, Francie, Německo, Indie, Itálie, Japonsko, Rusko, Velká Británie a USA), zbývajících 18 členů je každé tři roky voleno na Mezinárodní konferenci práce s ohledem na poměrné zastoupení jednotlivých zeměpisných oblastí.

Do kompetence Správní rady patří zejména volba generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce, rozhodování o konkrétní politice MOP, realizace programů, navrhování rozpočtu a programu činnosti, které jsou následně postoupeny a schváleny Mezinárodní konferencí práce.

Správní rada má šest výborů:

---

<sup>25</sup> Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 43 dole

<sup>26</sup> Tamtéž, s. 43 dole.

<sup>27</sup> Governing Body - GB

1. výbor pro svobodu sdružování (CFA)
2. výbor pro program, financování a administrativu (PFA)
  - a. podvýbor pro výstavbu (PFA/BS)
  - b. podvýbor pro informační a komunikační technologie (PFA/ICTS)
3. výbor pro právní otázky a mezinárodní pracovní normy (LILS)
4. výbor pro zaměstnání a sociální politiku (ESP)
  - a. podvýbor pro nadnárodní podniky (MNE)
5. výbor pro sektorové a odborné zasedání a související otázky (STM)
6. výbor pro odbornou spolupráci (TC)

Správní rada může dál vytvářet pracovní skupiny, příkladem je pracovní skupina pro sociální rozměry globalizace (WP/SDG).

### **2.2.3. Mezinárodní úřad práce (MÚP)<sup>28</sup>**

Mezinárodní úřad práce je stálý sekretariát MOP a centrum každodenních aktivit řízených Správní radou Mezinárodního úřadu práce. V jeho čele je generální ředitel Mezinárodního úřadu práce, který je volen Správní radou na pětileté období a může být volen opakovaně. Mezinárodní úřad práce zaměstnává přibližně 1900 úředníků z více než sta zemí světa, ať již v ženevském ústředí či ve 40 regionálních pobočkách po celém světě. Dalších asi 600 expertů se účastní různých misí v rámci programů technické spolupráce. Úřad také provozuje výzkumné a dokumentační středisko a nakladatelství vydávající široké spektrum specializované literatury. Mezinárodní školicí centrum v italském Turíně nabízí možnosti školení a studia. Součástí MOP je také Mezinárodní institut pro otázky práce, který kromě výzkumu organizuje i studijních programy a stáže a vydává celou řadu publikací.

### **2.3. Mezinárodně právní souvislosti**

Česká republika je součástí mezinárodního společenství, které pro ochranu lidských práv a základních svobod vytvořilo institucionální i smluvní rámec, a to jak na celosvětové úrovni,

---

<sup>28</sup> International Labour Office - ILO

tak v unijním prostoru. Drtivou většinou takovýchto mezinárodních smluv je Česká republika vázána jako jejich smluvní strana a tyto tak výrazným způsobem ovlivňují kvalitu lidskoprávní ochrany v rámci naší vnitrostátní praxe i právního řádu. Vše řečené platí *mutatis mutandis* i o zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace, na kterou jsem se v této rigorózní práci zaměřila. Proto bude níže pojednáno o klíčových mezinárodních dokumentech i organizacích, v jejichž rámci tyto dokumenty vznikly.

### **2.3.1. Současné postavení MOP v rodině Organizace spojených národů**

Pokud jde o cíle OSN, které lze zohlednit pro předmět této práce, a které jsou vymezeny v preambuli a prvním článku Charty OSN, pak je možné uvést zejména uskutečňování mezinárodní spolupráce hospodářské, sociální, kulturní a humanitární, podporu sociálního pokroku a zlepšování životní úrovně ve větší svobodě. Dále především podpora a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám. Jelikož charakteristika OSN svým rozsahem přesahuje limity této práce, uvedu již jen výčet hlavních orgánů OSN, které normuje čl. 7 Charty. Těmi jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, přičemž k těmto a dalším orgánům bude blíže podáno dále v textu, a to podle toho, zda sehrávají nějakou roli v níže uvedených paktech OSN.

Na jednom z posledních zasedání projednávalo Valné shromáždění plnění rozvojových cílů formulovaných na tzv. Miléniovém summitu OSN v roce 2000<sup>29</sup>. Na obsáhlé zprávě, která byla Valnému shromáždění předložena, spolupracovaly všechny odborné organizace OSN a významný podíl měla i MOP a její statistická divize (STAT).

Světový summit Valného shromáždění OSN přijal historický dokument, v němž byla jako ústřední cíl vyhlášena plná a produktivní zaměstnanost a důstojná práce pro všechny. Představuje důležitou podporu pro program důstojné práce MOP, který je důležitou složkou boje s chudobou ve světě a stěžejním nástrojem při plnění cíle č.1. Měl by tak představovat vodítko pro národní i mezinárodní politiky rozvoje.

---

<sup>29</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Summit tisíciletí, Miléniová deklarace, Rozvojové cíle tisíciletí [online]. Dostupné z <<http://mpsv.cz/files/clanky/1643/MDGs>>. [cit. 2007-03-10].

V roce 2000 bylo formulováno 8 cílů rozvoje (Millenium Development Goals - MDG<sup>30</sup>) a jejich plnění se sleduje na základě souboru 48 statistických ukazatelů. MOP je členem expertní skupiny složené ze zástupců hlavních odborných organizací OSN.

---

<sup>30</sup> Dostupné z <[http:// un.org/millenniumgoals/](http://un.org/millenniumgoals/) - 27k. [cit. 2009-04-11].

### **2.3.2. Rozvojové cíle tisíciletí:**

- **Odstranit extrémní chudobu a hlad**

Úkol do roku 2015: snížit na polovinu počet lidí, kteří žijí z méně než 1 US dolar na den a trpí hladem. Asi 1,2 miliardy lidí je nuceno žít s denním příjmem nižším než jeden americký dolar. Téměř 800 milionů lidí nemá dostatek jídla, aby mohli vést normální, zdravý a aktivní život. Díky chronickému nedostatku příležitostí jsou tito lidé odsouzeni žít v neustálé nejistotě, sužování hladem, nemocemi, negramotností, nezaměstnaností a beznadějí. Často jim chybí přístup k potravinám a nezávadné pitné vodě, hygieně, vzdělání, zdravotní péči a moderním službám. Hlavní program MOP se zaměřuje na boj s nezaměstnaností a zvýšení životní úrovně chudých pracujících. Úspěšné splnění tohoto cíle předpokládá, že 535 milionů chudých pracujících najde důstojné a produktivní zaměstnání, které umožní, aby se jejich rodina dostala nad hranici extrémní chudoby, za kterou se považuje příjem nižší než 1 US dolar denně.

- **Dosáhnout základního vzdělání pro všechny**

Úkol do roku 2015: Zajistit, aby všichni chlapci a všechny dívky dokončili základní vzdělání. Téměř 113 milionů dětí dosud nenavštěvuje základní školy. Více než 850 milionů lidí na celém světě neumí číst a psát. Na tomto cíli spolupracuje MOP spolu s UNESCO. Posláním MOP je pomáhat při získávání dovedností pro výkon povolání a zlepšovat vyhlídky na pracovní uplatnění. Pokrok v tomto směru povede k zlepšení životních podmínek pracujících dospělých, což umožní jejich dětem chodit do školy a osvobodí je od práce, která je v některých částech světa dosud nutná pro přežití rodin.

- **Prosazovat rovnost pohlaví a dát více příležitostí ženám**

Úkoly do roku 2005 a 2015: Odstranit nerovnosti mezi pohlavími v základním a středním školství do roku 2005 a na všech úrovních do roku 2015. V mnoha zemích nemají ženy stejný přístup ke vzdělání jako muži, dalším problémem je nerovné postavení mužů a žen na trhu práce a nerovné zastoupení mužů a žen v rozhodovacích procesech. Dvě třetiny negramotných osob na světě jsou ženy a podíl žen mezi nezaměstnanými je oproti mužům dvojnásobný. Ženy, stejně jako muži, musí požívat základních lidských práv, zejména práva organizovat se v odborech, a dalších práv, která jsou obsažena v Deklaraci MOP z roku 1998 o základních principech a právech v práci.

- **Snížení dětské úmrtnosti**



Úkol do roku 2015: Snížit úmrtnost dětí do pěti let o dvě třetiny. Každoročně umírá asi 11 milionů dětí mladších pěti let z příčin, jimž je možné zabránit.

- **Zlepšení zdraví matek**

Úkol do roku 2015: Snížit podíl porodní úmrtnosti matek o tři čtvrtiny. V rozvojových zemích je riziko úmrtí při porodu jedna ku 48, situace se však zlepšuje.

- **Zamezit šíření HIV/AIDS, malárie a tuberkulózy**

Cíl do roku 2015: Zastavit nárůst šíření HIV/AIDS, malárie a dalších chorob. Asi 40 milionů lidí žije s HIV/AIDS. MOP se proto potýká s důsledky devastace pracovních sil v řadě zemí. Podle zjištění MOP činily do roku 2005 ztráty pracovních sil z těchto příčin 28 milionů mužů a žen; do roku 2010 se tento počet pravděpodobně zvýší na 48 milionů, do roku 2015 až na 74 milionů. Dalším důsledkem pandemie HIV/AIDS je zhoršení nerovností mezi ženami a muži, nárůst práce dětí a zhoršení až zhroucení již tak slabých systémů sociální ochrany.

- **Zajistit trvalou udržitelnost pro životní prostředí**

Úkoly do roku 2015 a 2020: Integrovat principy trvale udržitelného rozvoje do státních politik a zabránit ztrátám přírodního bohatství. Do roku 2015 snížit počet lidí bez přístupu k pitné vodě na polovinu. Do roku 2020 dosáhnout výrazného zvýšení kvality života minimálně 100 milionů obyvatel příměstských chudinských čtvrtí. K dosažení tohoto cíle je nutné vyrovnat se s narůstáním nerovností ve světě v důsledku globalizace a zlepšit podmínky lidí přežívajících v přeplněných okrajových čtvrtích velkých měst. Cestou k jeho plnění je vytváření pracovních příležitostí a zlepšování pracovních podmínek.

- **Posilování světového partnerství pro rozvoj**

Úkoly do roku 2015: Zejména vyspělé země jsou vyzývány ke splnění následujících úkolů: Zpřístupnění trhů, tj. zajistit volný přístup na své trhy pro zboží vyprodukované v chudých zemích - přijmout politiku bezcelního a beztarifního přístupu na své trhy pro veškeré zboží z nejzaostalejších zemí. Odpouštění dluhů, tj. zavést do praxe Program snižování tíživosti dluhů těžce zadluženým chudým zemím a odhodlat se ke zrušení dluhů těžce zadlužených chudých států, pokud tyto země prokáží své hmatatelné úsilí o snížení chudoby.

### 2.3.3. Průběžné vyhodnocení cílů

V roce 2012 generální tajemník OSN Pan Ki-mun konstatoval, že tři z osmi tzv. Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs) lze považovat za splněné: cíl celkového snížení chudoby, zlepšení situace ve slumech a dostupnosti pitné vody.<sup>31</sup> Splnění zbývajících pěti cílů bude nesnadné, ne však nemožné. Zpráva OSN uvádí, že poprvé od doby, kdy začaly být sledovány trendy chudoby, se ve všech rozvojových oblastech snížila míra chudoby i počet lidí žijících v extrémní chudobě - platí to i o subsaharské Africe, kde je míra chudoby nejvyšší. Podle předběžných odhadů se v roce 2010 celkový počet lidí žijících za méně než 1,25 US dolaru na den snížil oproti roku 1990 na méně než polovinu. V podstatě to tedy znamená, že první rozvojový cíl - snížení míry extrémní chudoby na polovinu oproti roku 1990 - byl splněn s předstihem před rokem 2015.

Úspěšně byl splněn i cíl snížit do roku 2010 na polovinu počet lidí, kteří nemají přístup k bezpečnému zdroji pitné vody, tj. k vodovodu nebo chráněné studni. Od roku 1990 se počet lidí s přístupem zvýšil ze 76 procent na 89 procent (2010).

Podíl obyvatel rozvojového světa žijících v příměstských slumech se z 39 procent (2000) snížil v roce 2012 na 33 procent. Přes 200 milionů lidí získalo přístup k lepším zdrojům vody, sanitačním zařízením i k lepším příbytkům. Tento údaj dlouho před cílovým rokem 2020 výrazně převyšuje původní cíl zlepšit životní podmínky nejméně 100 milionů obyvatel slumů.

Zpráva OSN upozorňuje i na další milník: dosažení vyrovnaného podílu dívek a chlapců v systému základního vzdělávání. Díky úsilí na národní i mezinárodní úrovni se celkově zvýšil počet dětí na prvním stupni základních škol, zejména po roce 2000. Zároveň se vyrovnává poměr dívek a chlapců. V roce 2010 připadlo na každých 100 zapsaných chlapců již 97 zapsaných dívek, v roce 1999 byl tento poměr 100:91. Situace se výrazně zlepšila zejména v subsaharské Africe, kde v letech 1999 až 2010 došlo ke zvýšení školní docházky na prvním stupni základních škol z 58 procent na 76 procent dětí.

---

<sup>31</sup> The Millennium Development Goals Report 2012. Dostupné z: <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG%20Report%202012.pdf>

Na konci roku 2010 dosáhl počet lidí podstupujících antiretrovirální léčbu proti HIV/AIDS 6,5 milionu. Jen od prosince 2009 se k této léčbě dostalo více než 1,4 milionu lidí, což činilo historicky největší nárůst dostupnosti této terapie.

Podle generálního tajemníka OSN Pan Ki-muna jsme svědky velkého zmírnění lidského utrpení a jasně se potvrzuje správnost přístupu, kterým je strategie Rozvojových cílů tisíciletí. *„Není ale důvod polevit v úsilí. Podle prognóz bude v roce 2015 na světě přes 600 milionů lidí bez přístupu k pitné vodě, téměř miliarda bude žít za méně než 1,25 dolaru na den, matky budou zbytečně umírat při porodu a děti budou umírat na léčitelná onemocnění. Hlad je nadále celosvětovým problémem a zajištění toho, aby všechny děti mohly dokončit alespoň základní vzdělání, zůstává stěžejním a dosud nesplněným úkolem, který ovlivňuje všechny ostatní cíle. Nedostupnost kanalizace a základních hygienických zařízení je překážkou rozvoje v oblasti zdraví a výživy“* říká šéf OSN.<sup>32</sup>

Zpráva OSN dále upozorňuje, že dosažené úspěchy poněkud snižuje nerovnoměrné rozložení mezi jednotlivé regiony a země. Zlepšení u některých cílů se navíc po opakovaných krizích v letech 2008-2009 zpomalilo. K výraznému zlepšení došlo v oblasti zdraví matek a snižování počtu jejich úmrtí. Pokrok je však stále pomalý. Celkově klesá počet nezletilých matek a rozšiřuje se používání antikoncepce, ale od roku 2000 je tento vývoj pomalejší než v devadesátých letech minulého století.

Téměř polovina obyvatel rozvojového světa - 2,5 miliardy lidí - stále nemá přístup ke kanalizaci a základním hygienickým zařízením. V roce 2015 bude jejich dostupnost zajištěna pro 67 procent obyvatel, což je výrazně méně než cílových 75%.

OSN vyzývá, že k dosažení důležitých cílů je zapotřebí intenzivnějšího zapojení vlád, mezinárodního společenství, občanské společnosti i soukromého sektoru. Nerovnosti mezi pohlavími přetrvávají a ženy jsou nadále diskriminovány v přístupu ke vzdělání, práci, ekonomickým zdrojům i podílu na politickém rozhodování. Dosažení všech cílů brání i pokračující problém násilí na ženách. Další pokrok po roce 2015 bude z velké míry záviset na úspěšném řešení těchto souvisejících problémů. Podle zprávy OSN už vzniká nová agenda pro období po roce 2015.

---

<sup>32</sup> Tamtéž

## 2.4. Mezinárodní dokumenty obecné povahy

K stěžejním mezinárodním dokumentům, které se zabývají základními právy v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení patří:

- Všeobecná deklarace lidských práv
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Pokud jde o formulaci lidských práv a rovněž i práv sociálních, pak příspěvek OSN spočívá především v mezinárodních úmluvách, na jejichž vrcholu stojí Všeobecná deklarace lidských práv.<sup>33</sup> Pokud k této přiřadíme Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o právech hospodářských, sociálních a kulturních, pak lze hovořit o tom, že tato „*triáda aktů*“ tvoří „*celosvětový základní mezinárodněprávní standard práv osobních, politických, sociálních, hospodářských a kulturních*“<sup>34</sup>, mezi které lze zařadit i imperativ zákazu diskriminace prostřednictvím zajištění těmito konvencemi garantovaných práv. Právě těmto třem paktům budou věnovány následující tři samostatné podkapitoly, a to zejména ve vztahu k doktríně zákazu diskriminace v pracovním právu. Závěrem této části věnované OSN pak zmíním problematiku rasové diskriminace a diskriminace žen tak, jak je upravena v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace a Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

### 2.4.1. Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv - označována „*jak v teorii práva mezinárodního, tak v právní komparatistice jako Mezinárodní listina práv (International Bill of Rights)*“<sup>35</sup> – přijatá v New Yorku usnesením Valného shromáždění OSN č. DE01/48 dne 10. 12. 1948

---

<sup>33</sup> Srov. Koldinská K., Sociální právo, 2. vydání, Praha: C.H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-474-2, s. 31-32

<sup>34</sup> Blahož, J., Klíma, K., Skála, J.: Ústavní právo Evropské unie. 1. vydání. Dobrá Voda: Aleš Čeněk 2003, s. 462

<sup>35</sup> Tamtéž, s. 462

(dále jen „Deklarace“) měla a má „*mimořádný význam pro šíření koncepce sociálních, hospodářských a kulturních práv*“<sup>36</sup>, ohledně práv sociálních a hospodářských speciálně pak prostřednictvím svých článků 22 až 26. Určitý handicap této Deklarace spočívá v tom, že jde o toliko deklaraci politické povahy, která postrádá právní závaznost<sup>37</sup>, tzn. mezinárodně právní dokument s doporučující povahou, jehož ustanovení mají povahu *legis ferendae*<sup>38</sup>. Avšak lze souhlasit s názorem uvedeným v literatuře, tedy, že vzhledem k obsahu a zaměření Deklarace „*přejímaly mnohé státy lidská práva a základní svobody v ní obsažené do svých ústav i do univerzálních a partikulárních mezinárodních smluv o lidských právech, zejména do obou Mezinárodních paktů o lidských právech. Tak se tato pravidla postupně přeměnila v závazná smluvní a obyčejová pravidla*“<sup>39</sup>.

Samotná Deklarace sestává z preambule a celkem třiceti v zásadě stručných článků, které odpovídají deklaratornímu charakteru dotčeného dokumentu. Již v preambuli jsou obsažena prohlášení, která hovoří o tom, že základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě je „*uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv všech členů lidské rodiny*“<sup>40</sup>. Za nejvyšší cíl lidu, pak preambule prohlašuje „*vybudování světa, ve kterém lidé, zbaveni strachu a nouze, budou se těšit svobodě projevu a přesvědčení*“, přičemž je uvedena i nutnost ochrany lidských práv zákonem. Preambule obsahuje též odkaz na Chartu OSN, v níž byla zdůrazněna víra v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, jakož i v rovná práva mužů i žen, a dále je akcentováno rozhodnutí podporovat sociální pokrok a vytvoření lepších životních podmínek ve větší svobodě. Valné shromáždění OSN v preambuli prohlašuje, „*že členské státy převzaly závazek zajistit ve spolupráci s Organizací spojených národů všeobecné uznání a zachování lidských práv a základních svobod*“ s tím, že pro dokonalé splnění tohoto závazku je významnou nutností unifikace chápání lidských práv a základních svobod. Konečně (jak vyplývá z preambule) Valné shromáždění OSN vyhlásilo Deklaraci jakožto společný cíl pro všechny národy a všechny státy, aby vyučováním a výchovou byla rozšířena úcta k těmto právům a svobodám a postupnými opatřeními zajištěno jejich všeobecné a účinné uznávání a zachovávání.

---

<sup>36</sup> Blahož, J., Balaš, V., Klíma, K.: Srovnávací ústavní právo. 1. vydání. Codex Bohemia: Praha 1998, s. 159.

<sup>37</sup> Klokočka, V.: Ústavní systémy evropských států. 1. vydání. Linde: Praha 1996, s. 290 dole

<sup>38</sup> Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck 2002, s. 72 nahoře, marg. 93

<sup>39</sup> Tamtéž, s. 72 nahoře, marg. 93 – 94

<sup>40</sup> Tím je dána absolutní univerzálnost dosahu deklarace, která tak dopadá na všechny lidi.

První věta prvního článku Deklarace je snad (a po zásluze) nejcitovanějším ustanovením z mezinárodních dokumentů – „*Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovni v důstojnosti i právech*“. Jde o základní imperativ, který je v lidskoprávní problematice, jakož i v zásadě rovnosti (nediskriminace) oním fundamentem, na němž je vše další vystavěno v ustanovení čl. 2 Deklarace, který dále stanovuje, že „*každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozdílu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. Tato práva stanovená Deklarací tedy každý bez dalšího má, není nutno jejich přiznání, resp. jejich pozitivněprávní zhmotnění, jde o práva vyplývající z přirozeného práva (*ius naturale*). Odstavec dva prvního článku Deklarace pak zakazuje činit jakýkoliv rozdíl z „*důvodu politického, právního nebo mezinárodního postavení země nebo území, k nimž osoba náleží*“<sup>41</sup>. Deklarace dále obsahuje poměrně rozsáhlý katalog jednotlivých lidských práv a základních svobod.

V souvislosti s axiomem nediskriminace lze pak *expressis verbis* zmínit zejména obecné ustanovení sedmého a osmého článku Deklarace, které deklaruje právo na stejnou zákonnou a účinnou soudní ochranu. Podle sedmého článku jsou si všichni „*před zákonem rovni a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci*“. Jde tedy o absolutně otevřenou definici pojmu diskriminace, jelikož o diskriminaci v její jakékoliv formě a z jakýchkoliv důvodů. V čl. 8 Deklarace je pak upraven požadavek účinné soudní ochrany tak, že „*každý má právo, aby mu příslušné vnitrostátní soudy poskytly účinnou ochranu proti činům porušujícím základní práva, jež jsou mu přiznána ústavou nebo zákonem*“. Tato obecná ustanovení jsou zde uvedena proto, jelikož dopadají i na speciální (níže uvedená) ustanovení týkající se práv sociálních a hospodářských [v zásadě čl. 22 až 26]<sup>42</sup>, která mají přímý dosah do masy práva pracovního, jakožto jeho integrální součást.

Předně, čl. 22 Deklarace stanovuje „*právo na sociální zabezpečení a nárok na to, aby byla národním úsilím i mezinárodní součinností a v souladu s prostředky příslušného státu*

---

<sup>41</sup> Lhostejno, zda „jde o zemi nebo území nezávislé, nebo pod poručenstvím, nesamosprávné nebo podrobené jakémukoli jinému omezení suverenity“ [čl. 2 odst. 2 in fine].

<sup>42</sup> Tedy, učiníme-li subsumpci úpravy práva na vzdělání [čl. 26] pod sociální a hospodářská práva, kterou odůvodníme tím, že je zde upravena i otázka technického a odborného vzdělání, jakož i vzdělání vyššího, za které lze považovat i např. tzv. „odborný výcvik“ (argumentum a maiori ad minus), resp. přístup k němu, který je (jak bude podáno dále) považován za zaměstnání a povolání, tedy alespoň pro účely některých mezinárodních smluv [např. čl. 1 odst. 3 Úmluvy MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)]

zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva, nezbytná k důstojnosti a svobodnému rozvoji osobnosti“, přičemž toto právo a nárok přináleží každému člověku, jakožto členu společnosti, a je i dostatečně zohledněn faktický rozdíl mezi jednotlivými státy, co do jejich reálné hospodářské vyspělosti, která je bezesporu v příčinné souvislosti s kvalitou těch či oněch hospodářských a sociálních práv státem zajišťovaných a je stanovena určitá spodní mez jejich kvality, tzn. rozsah zajištění těchto práv, který je nezbytný k důstojnosti a svobodnému rozvoji osobnosti.

Konkretizace jednotlivých práv, které v té či oné míře korelují s pracovním právem i doktrínou nediskriminace, je obsažena v čl. 23 Deklarace. Z odstavce prvního tohoto článku tak vyplývá právo na práci, právo na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a právo na ochranu proti nezaměstnanosti a také to, že tato práva jsou přiznávána každému. Druhý odstavec dotčeného článku pak stanovuje, že každý má nárok na stejný plat za stejnou práci, a to bez jakéhokoli rozlišování, tedy *eo ipso* bez jakékoliv diskriminace. V odstavci třetím je deklarován nárok každého, resp. každého, kdo pracuje „na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany“. Konečně v posledním (tj. čtvrtém) odstavci čl. 23 Deklarace je prohlášeno právo zakládat odborové organizace a přistupovat k nim. Systematickým zařazením tohoto odstavce i z charakteru odborových organizací jako takových lze vyvodit, že těch zájmů, které se vztahují k právům hospodářským, sociálním a kulturním, je mnoho. Deklarace dále stanovuje právo každého na odpočinek a na zotavení<sup>43</sup> [čl. 24], jakož i právo na přiměřenou životní úroveň každého i jeho rodiny<sup>44</sup> a právo na sociální zabezpečení<sup>45</sup> [čl. 25 odst. 1], přičemž „mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc“ a „všechny děti, ať manželské či nemanželské, požívají stejné sociální ochrany“ [čl. 25 odst. 2]. Konečně čl. 26 Deklarace stanovuje právo na vzdělání, která má být alespoň v počátcích a na základních stupních bezplatné (a v případě základního vzdělání též povinné). Pokud jde o technické a odborné vzdělání (tzn. i odborný výcvik), pak toto má být obecně přístupné, v případě vyššího vzdělání (tzn. i odborného výcviku) má být toto stejně přístupné všem podle schopností [čl.

---

<sup>43</sup> „Zejména také na rozumné omezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou“.

<sup>44</sup> Tzn. „...čítajíc v to potravu, šatstvo, bydlení, lékařskou péči a nezbytné sociální služby...“

<sup>45</sup> Tzn. „... v nezaměstnanosti, v nemoci, při pracovní nezpůsobilosti, při ovdovění, v stáří nebo v ostatních případech ztráty výdělečných možností, nastalé v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli“.

26 odst. 1]. Tolik tedy k ustanovením Deklarace, které jsou důležité ve vztahu k předmětu i rozsahu této práce.

#### 2.4.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech<sup>46</sup> (v této kapitole dále jen „Pakt“) byl otevřen k podpisu dne 19. prosince 1966. Tehdy Československá socialistická republika<sup>47</sup> Pakt podepsala dne 7. října 1968; po procesu ratifikace a uložení ratifikační listiny u depositáře Paktu pak vstoupil tento v platnost na základě svého článku 49 dnem 23. března 1976.

Pokud jde o zásadu zákazu diskriminace v pracovním právu, pak lze z uvedeného Paktu zohlednit v obecné rovině především následující. V preambuli<sup>48</sup> Paktu se smluvní strany přihlašují k zásadám vyhlášeným v Chartě OSN, přičemž podle těchto zásad je uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv všech členů lidské rodiny, která jsou odvozena od přirozené důstojnosti lidské bytosti, základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě. Též je uznáno, že *„podle Všeobecné deklarace lidských práv je ideálu svobodné lidské bytosti ... možno dosáhnout jen tehdy, jestliže budou vytvořeny takové podmínky, v nichž bude moci každý požívatí svých občanských a politických práv, jakož i svých práv hospodářských, sociálních a kulturních“*. Jde-li o konkrétní ustanovení, je Pakt poměrně rozsáhlým mezinárodněprávním dokumentem, proto budou dále zmíněna pouze ta ustanovení, která souvisí s doktrínou nediskriminace a pracovním právem.

Signatáři Paktu se předně zavazují „respektovat práva uznaná v tomto Paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení“ [čl. 2 odst. 1]. Smluvní strany se tak zavazují nejen práva garantovaná Paktem respektovat, ale především je zajistit; a to všem jednotlivcům na svém území podléhajícím jurisdikci

---

<sup>46</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí 120/1976 Sb.

<sup>47</sup> K otázkám kontinuity právního řádu při vzniku České republiky srov. tzv. recepční ústavní zákony, zejména ústavní zákon č. 4/1993 Sb.

<sup>48</sup> Dodejme jen, že tato preambule nemá právně normativní charakter (tzn. její obsah není právně závazný, vymahatelný), viz Klokočka, V.: Ústavní systémy evropských států. 1. vydání. Linde: Praha 1996, s. 111.



příslušné smluvní strany Paktu, tedy nikoliv jen svým občanům, jak je tomu např. v ustanovení čl. 26 Paktu (viz níže).

Každý stát (signatář) Paktu je dále [čl. 2 odst. 2] zavázán podniknout nutné kroky ke schválení takových zákonodárných či jiných opatření, která jsou nezbytná k uplatnění práv uznaných v Paktu, avšak jen potud, pokud tak již nestanoví existující zákonodárná nebo jiná opatření. Smluvní státy jsou v případě realizace tohoto závazku povinny postupovat v souladu se svými ústavními postupy a ustanoveními Paktu.

V posledním (tj. třetím) odstavci druhého článku Paktu je dále rozveden princip účinné ochrany pro případ porušení práv nebo svobod uznaných Paktem. Smluvní strany tak musí „zajistit, aby se kterékoli osobě, jejíž práva nebo svobody tímto Paktem uznané byly porušeny, dostalo účinné ochrany“<sup>49</sup> [čl. 2 odst. 3 písm. a)]. Tuto (účinnou) ochranu musí smluvní státy zajistit kterékoliv osobě tak, aby právo na ni (účinnou ochranu) bylo stanoveno „příslušnými právními, správními nebo zákonodárnými orgány nebo jakýmkoli jiným orgánem ustanoveným právním systémem státu, a aby měla možnost právní ochrany“ [čl. 2 odst. 3 písm. b)] a zároveň „zajistit, aby příslušné orgány tuto ochranu prosazovaly, jakmile je poskytnuta“ [čl. 2 odst. 3 písm. c)], a právě tento požadavek (bude-li skutečně naplněn) činí z prosté ochrany ochranu účinnou.

Pakt ve svém třetím článku obsahuje speciální ustanovení, které se týká rovnosti pohlaví, když smluvním stranám stanovuje povinnost zajistit stejná práva pro muže i ženy při požívání všech občanských a politických práv stanovených v Paktu. V souvislosti s obecným zákazem diskriminace ohledně práv garantovaných Paktem lze též uvést možnost částečné sistance závazků plynoucích smluvním stranám z Paktu, resp. přijetí opatření tyto závazky zmírňující, jak je stanoveno v čl. 4 odst. 1 Paktu. Tato zmírňující opatření lze přijmout „je-li za mimořádné situace, která je úředně vyhlášena, ohrožen život národa“ a vyžadují-li to potřeby takovéto situace. Stanovena je však podmínka, aby tato opatření nebyla v rozporu s jinými závazky podle mezinárodního práva a (což je důležité) „neznamenají diskriminaci podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství nebo sociálního původu“. Diskriminační důvody jsou zde sice stanoveny taxativně<sup>50</sup>, ale i přesto jde o výraz významu zákazu diskriminace, zde při možném zmírnění závazků plynoucích z Paktu a

---

<sup>49</sup> A to „bez ohledu na to, zda se porušení jejího práva nebo svobody dopustily osoby jednající v úřední funkci“.

<sup>50</sup> Narozdíl od tradičnějšího přístupu, který spočívá ve výčtu demonstrativním.

toliko z důvodů rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství nebo sociálního původu a dalo by se konstatovat, že jde o jakýsi nejnižší společný jmenovatel možných diskriminačních důvodů.

Posledním ustanovením Paktu, který je ve vztahu k doktríně nediskriminace v té či oné míře relevantní je to, které je obsaženo v čl. 26 Paktu. V první větě tohoto článku je jednak obsažena výroková věta stanovící dva imperativy, za první, že „*všichni jsou si před zákonem rovni*“ a za druhé, že všichni „*mají právo na stejnou ochranu zákona*“, a to (pro oba příkazy) „*bez jakékoli diskriminace*“. Pokud tedy byl shora (v souvislosti s prvním odstavcem čtvrtého článku Paktu) konstatován taxativní (tzn. uzavřený) výčet diskriminačních důvodů, pak ve smyslu ustanovení článku 26 Paktu jde o vymezení absolutně otevřené. Takovýto přístup je pochopitelný, jelikož zákaz „jakékoliv“ diskriminace se zde vztahuje k základním axiomům lidskoprávní tematiky, tedy k rovnosti všech před zákonem, jakož i práva všech na stejnou ochranu zákona.

Článek 26 Paktu stanoví dále i speciální požadavky na zákonodárství smluvních stran Paktu, když je jim adresována povinnost, aby zákonem zakázaly jakoukoliv diskriminaci a zároveň (též *ex lege*) zaručily „*všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů*“, přičemž jsou demonstrativně uvedeny diskriminační důvody jako je rasa, barva, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné přesvědčení, národnostní nebo sociální původ, majetek či rod.

Pokud jde o kontrolní mechanismus dodržování závazků plynoucích z Paktu jeho signatářům, pak lze stručně uvést následující. Článkem 28 Paktu byl za účelem kontrolních opatření zřízen Výbor pro lidská práva (dále v této kapitole jen „Výbor“). První z kontrolních mechanismů Paktu spočívá v tom, že Výbor prostuduje zprávy, které mu byly smluvními stranami Paktu předloženy a následně sám předkládá dotčeným státům své zprávy a obecné připomínky, jež považuje za vhodné. Druhý a třetí kontrolní mechanismus je vázán na speciální opční klauzuli, která umožňuje Výboru přijmout a posoudit oznámení jednoho státu o tom, že jiný stát neplní své závazky podle tohoto Paktu za předpokladu, že stát, jakožto smluvní strana Protokolu prohlásí, že tuto příslušnost Výboru uznává<sup>51</sup>; Výbor

---

<sup>51</sup> „Výbor může na základě tohoto článku přijmout a posoudit oznámení jen tehdy, jestliže je předkládá stát, který prohlásil, že uznává příslušnost Výboru. Výbor nepřijme žádné oznámení, jestliže se týká státu, který takové prohlášení neučinil.“ [čl. 41 odst. 1]. Česká a Slovenská Federativní republika tak učinila při přístupu k Opčnímu protokolu k Paktu.

těž může za účelem urovnání sporu jmenovat *ad hoc* Smírčí komisi. Konečně lze uvést, že Výbor, prostřednictvím Hospodářské a sociální rady, předkládá o své činnosti Valnému shromáždění výroční zprávu, a to i o činnosti uvedené shora. Tím se dostává dostatečné publicity případnému neplnění závazků z Paktu některou jeho smluvní stranou, což může (nikoliv musí) hrát určitou roli při zajišťování uvedených závazků, a to i v zrcadle obecné povinnosti poctivého plnění mezinárodních smluv.

Závěrem této kapitoly nelze opominout též speciální kontrolní institut spočívající v možnosti Výboru projednávat stížnosti jednotlivců ohledně porušování Paktu ze strany příslušného státu (smluvní strany Paktu), který z tohoto Paktu činí poměrně ojedinělý mezinárodněprávní dokument, tedy měřeno jeho univerzalitou a rozsahem předmětu. Přičemž takovýto kontrolní mechanismus umožňuje Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech<sup>52</sup> (dále jen „Opční protokol“), který byl přijat dne 16. prosince 1966 v New Yorku. Smluvní strany Opčního protokolu zde projevují společnou vůli k tomu, aby bylo Výboru umožněno dostávat a posuzovat „*oznámení od jednotlivců, kteří si stěžují na to, že se stali oběťmi porušení některého z práv stanovených v Paktu*“ [Preambule Opčního protokolu].<sup>53</sup>

### **2.4.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech<sup>54</sup> (v této kapitole dále jen „Pakt“) byl otevřen k podpisu dne 19. prosince 1966<sup>55</sup> a samotný vstoupil v platnost na základě svého článku 27 dnem 3. ledna 1976; pro ČSSR se tak stalo dnem 23. března 1976. Pokud jde o preambuli Paktu, pak ta je totožná s preambulí Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a platí o ni tedy *mutatis mutandis* to, co bylo uvedeno v předchozí kapitole. První článek Paktu též upravuje stejný předmět jako konvence

---

<sup>52</sup> Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 169/1991 Sb.

<sup>53</sup> Šturma, P: Implementace mezinárodního paktu o občanských a politických právech na základě Opčního protokolu č. 1. In Právník, roč. 1994, č. 4.

<sup>54</sup> Stejně jako Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl i tento Pakt publikován Vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb

<sup>55</sup> Československou socialistickou republikou byl podepsán dne 7. října 1968 a poté, co byl s Paktem dle tehdejších pravidel vysloven souhlas a dovršen proces ratifikace, byla ratifikační listina uložena u depositáře Paktu dne 23. prosince 1975.

uvedená v předchozí kapitole – tedy právo národů na sebeurčení, avšak tentokrát ve vztahu k hospodářským, sociálním a kulturním právům.

V čl. 2 odst. 1 Paktu je obsažen závazek smluvních stran spočívající v postupném dosažení plného uskutečnění práv uznaných Paktem, přičemž jsou zde blíže stanoveny prostředky a způsoby k dosažení tohoto cíle. Z hlediska zákazu diskriminace je pak významné znění ustanovení čl. 2 odst. 2 Paktu, jímž „*smluvní strany Paktu se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení*“<sup>56</sup>. Jde tedy o zřetelný imperativ ve formě antidiskriminační klauzule vztahující se ke katalogu práv zajišťovaných Paktem, resp. k jejich uskutečňování. Opět lze dodat, že široká škála diskriminačních důvodů, jakož i sousloví „jiné postavení“ dává dostatečnou možnost subsumpce případných dalších diskriminačních důvodů pod toto ustanovení, než pouze těch, která jsou zde uvedených.

Ohledně požadavku rovnosti pohlaví nutno zmínit textaci ustanovení čl. 3 Paktu, obsahující příkaz smluvním státům spočívající v tom, že tyto se „*zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu*“. Čtvrtý článek Paktu obsahuje základní axiom stran možného omezení lidských práv a základních svobod, tedy, že jejich omezení je možné toliko zákonem a pouze „*pokud to může být slučitelné s povahou těchto práv a výhradně za účelem podpory obecného blaha v demokratické společnosti*“. Pátý článek Paktu pak normuje dvě výkladová pravidla. První spočívá v zákazu výkladu Paktu, který by odůvodnil činy, jenž „*by směřovaly k potlačení některého z práv nebo některé ze svobod uznaných tímto Paktem nebo k jejich omezení ve větším rozsahu, než tento Pakt stanoví*“ [čl. 5 odst. 1]. Druhé výkladové pravidlo směřuje spíše k výkladu vnitrostátních právních norem a je formulováno takto: „*Žádné omezení nebo odchylka od kteréhokoli ze základních lidských práv uznávaných nebo existujících v kterékoli zemi na základě zákona, úmluv, předpisů nebo zvyklostí nebude připuštěno pod záminkou, že Pakt taková práva neuznává nebo že je uznává v menším rozsahu*“ [čl. 5 odst.

---

<sup>56</sup> Pakt umožňuje rozvojovým státům určitou výjimku, která spočívá v tom, že tyto „země mohou s patričním zřetelem na lidská práva a jejich národní hospodářství určit, v jakém rozsahu by zaručily hospodářská práva uznaná v tomto Paktu cizím státním příslušníkům“ [čl. 2 odst. 3].

2]. Pokud jde o výkladová pravidla pak lze ještě odkázat na ta, která jsou uvedena *in fine* čtvrté části Paktu, jednak v čl. 24 Paktu<sup>57</sup> a jednak v čl. 25 Paktu<sup>58</sup>.

Pokud jde o katalog hospodářských, sociálních a kulturních práv, která jsou Paktem uznávána, tak tento je obsažen v třetí části Paktu, a to v celkem deseti (vnitřně dále strukturovaných) člancích. Hned prvním Paktem garantovaným právem je právo na práci, pod nímž má Pakt na mysli „*právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme*“, zároveň jsou smluvní strany povinny učinit příslušné kroky k ochraně takto určeného práva na práci [čl. 6 odst. 1], jakož i přijmout opatření<sup>59</sup>, která povedou „*k dosažení plného uskutečnění tohoto práva*“ [čl. 6 odst. 2]. Článek sedmý Paktu normuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, pod které textace tohoto článku demonstrativně subsumuje odměnu, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, stejnou příležitost ohledně možnosti dosáhnout v zaměstnání povýšení, jakož i odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou a odměnu ve dnech veřejných svátků.

Ohledně úpravy odměny (spravedlivé a uspokojivé), je stanoveno, že jde o takovou odměnu, „*kteřá poskytuje jako minimum všem pracovníkům: (i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci*“, jakož i „*(ii) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními ... Paktu*“ [čl. 7 písm. a)]. Je zde tedy akcentován nejen obecný požadavek na rovné odměňování za práci stejné hodnoty, ale speciálně je zde obsažen požadavek (argumentum a contrario) zákazu diskriminace na základě pohlaví ohledně stejné odměny za stejnou práci, pokud jde o odměňování žen, kterým jsou navíc zaručeny pracovní podmínky nikoliv horší, než mají muži. K stejným příležitostem ohledně dosažení povýšení v zaměstnání na odpovídající vyšší stupeň je dále stanoveno, že „*nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti*“, pouze tato dvě kritéria (v rozsahu práv a povinností

---

<sup>57</sup> „Nic v tomto Paktu nemůže být vykládáno tak, jako by oslabovalo ustanovení Charty Organizace spojených národů a stanov odborných organizací OSN, která vymezují odpovědnost různých orgánů Organizace spojených národů a jejich odborných organizací v oblasti, kterou se zabývá tento Pakt“.

<sup>58</sup> „Nic v tomto Paktu nemůže být vykládáno jako by oslabovalo přirozené právo všech národů užívat plně a svobodně jejich přírodního bohatství a zdrojů“.

<sup>59</sup> Tato opatření mají spočívat v programech technického a odborného zaškolení a výcviku, plánech a prostředcích směřujících k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje a k plné a produktivní zaměstnanosti, a to za podmínek, které jednotlivci zajistí základní politické a hospodářské svobody [čl. 6 odst. 2 *in fine*].

vyplývající z Paktu) mohou být tedy rozhodná, jde-li o možnost povýšení na odpovídající vyšší stupeň. S otázkami mzdy dále souvisí i právo každého na sociální zabezpečení, včetně práva na sociální pojištění, které je uznáváno devátým článkem Paktu.

V článku 13 Paktu pak je poměrně rozsáhle (v porovnání s ostatní úpravou obsaženou v třetí části Paktu) upraveno smluvními stranami uznané právo každého na vzdělání. Pokud jde o zaměstnání a povolání, resp. přístup k odbornému výcviku (v rámci přípravy na zaměstnání či povolání) lze zmínit ustanovení čl. 13 odst. 2 písm. b) Paktu, který stanovuje, že „*středoškolské vzdělání ve svých různých formách, zahrnujíc v to technické a odborné středoškolské vzdělání, bude všeobecně umožněno a zpřístupněno pro všechny všemi vhodnými prostředky*“, pokud jde o vyšší vzdělání, pak toto má být „*rovněž zpřístupněno pro všechny, a to podle schopností všemi vhodnými prostředky*“ [čl. 13 odst. 2 písm. c)], tady obecná ustanovení tak v sobě obsahují implikaci rovného zacházení a zásadu nediskriminace. Každopádně v obou uvedených stupních vzdělání se tak má dít „*zejména postupným zaváděním bezplatného vzdělání*“.

Stejně jako v případě Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, uvedu zmínku ohledně kontrolních mechanismů, které jsou v Paktu normovány v jeho páté části a v zásadě spočívají v tom, že „*smluvní strany Paktu, se zavazují, že budou ... předkládat zprávy o přijatých opatřeních a o pokroku dosaženém při dodržování práv uznaných v tomto Paktu*“ [čl. 16 odst. 1], přičemž „*všechny zprávy budou předkládány generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů, který předá jejich kopie Hospodářské a sociální radě k posouzení*“ [čl. 16 odst. 2 písm. a)]. Zprávy, které jsou v souvislosti s Paktem předkládány Hospodářské a sociální radě, resp. ty z nich, které se týkají lidských práv mohou být touto dále postoupeny Komisi pro lidská práva, a to ke studiu, k všeobecným doporučením, případně jen k informaci. Hospodářská a sociální rada je dále zmocněna k tomu, aby Valnému shromáždění předkládala své sumarizující „*zprávy s doporučeními obecné povahy a souhrn informací získaných od států, smluvních stran Paktu, a od odborných organizací, o přijatých opatřeních a o pokroku dosaženém v celkovém dodržování práv, uznaných v tomto Paktu*“.<sup>60</sup> Zároveň může Hospodářská a sociální rada „*upozorňovat jiné orgány Organizace spojených národů, jejich podřízené složky a odborné*

---

<sup>60</sup> K tomu lze dodat, že: „Od roku 1985 působí jako pomocný orgán Hospodářské a sociální rady Výbor 18 nezávislých expertů pro hospodářská, sociální a kulturní práva. Je pověřen zkoumáním zpráv smluvních států a navrhováním doporučení do zprávy, kterou ... rada předkládá ...“ Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck 2002, s. 74, marg. 96 in fine.

*organizace zabývající se poskytováním technické pomoci, na jakékoli záležitosti, vyplývající ze zpráv ..., které by mohly takovým orgánům pomoci – v rámci jejich příslušnosti – při rozhodování o vhodnosti mezinárodních opatření, jež by mohla přispět k účinnému a postupnému plnění tohoto Paktu“ [čl. 22]. Jak tedy vyplývá z právě uvedeného, je kontrolní mechanismus normovaný Paktem vsutku „méně přísný“, pokud vůbec lze hovořit o přísnosti tam, kde vše spočívá pouze v podávání zpráv a v zásadě nezávazných doporučeních obecné povahy. Avšak taková úprava je odůvodnitelná, zejména zohlední-li se shora citované o specifikách hospodářských, sociálních a kulturních práv, přičemž v zrcadle těchto specifik je nutno vnímat i zajištění ochrany před diskriminací a zavedení zásady rovného zacházení pokud jde o pracovní právo.*

#### **2.4.4. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace**

Diskriminace z důvodů rasy, je v rámci systému úmluv OSN řešena zejména v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace<sup>61</sup>, která byla přijata rezolucí Valného shromáždění ze dne 21. 12. 1965. Při negociačním procesu této úmluvy byla vzata v úvahu i Úmluva o diskriminaci v povolání a zaměstnání, přijatá Mezinárodní organizací práce (jakožto odbornou organizací OSN) v roce 1958. Úmluva obsahuje dvě základní definice, které vymezují co je a co není rasová diskriminace, resp. co není za rasovou diskriminaci považováno. Ve smyslu čl. 1 odst. 1 uvedené úmluvy znamená výraz rasová diskriminace (pokud jde o ustanovení dotčené úmluvy) „*jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života“*. Naopak „*zvláštní opatření, učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež může být nezbytnou k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod, pokud ovšem tato opatření nevedou k zachování rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata“* za rasovou diskriminaci považována nejsou [čl. 1 odst. 4]. Pokud

---

<sup>61</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace, ve znění pozdějších oprav a předpisů

jde o předmět této práce, pak ještě doplním, že se smluvní strany této úmluvy zavázaly, že *„zakáží a odstraní rasovou diskriminaci ve všech jejích formách a že zaručí právo každého na rovnost před zákonem bez rozlišování podle rasy, barvy pleti, národnostního nebo etnického původu“*, a to při užívání práv demonstrativně vyčleněným v ustanovení čl. 5 uváděné úmluvy, krom jiného i práv hospodářských, sociálních a kulturních práv, a z nich pak zejména, práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci, práva zakládat odborové organizace a stát se jejich členem, práva na bydlení, práva na ochranu zdraví, léčebnou péči, sociální zabezpečení a sociální služby, práva na vzdělání a školení, jakož i práva na rovnou účast v kulturním dění.



## 2.4.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

S obdobným kontrolním mechanismem počítá i Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen<sup>62</sup>, která byla sjednána dne 18. 12. 1979, a to prostřednictvím Opčního protokolu k této úmluvě<sup>63</sup>, který byl podepsán dne 10. 12. 1999. Tímto Opčním protokolem (jeho smluvními stranami) byla uznána příslušnost Výboru pro odstranění diskriminace žen přijímat a posuzovat oznámení [čl. 1], která ve smyslu ustanovení čl. 2 uváděného Opčního protokolu „*mohou být předkládána osobami či skupinami osob nebo v zastoupení osob či skupin osob, které podléhají jurisdikci státu, smluvní strany Protokolu a považují se za oběti porušení kteréhokoli z práv stanovených Úmluvou ze strany tohoto státu. Pokud je oznámení předkládáno v zastoupení osob či skupin osob, může se tak stát pouze s jejich souhlasem s výjimkou případů, kdy je oznamovatel schopen odůvodnit, proč jedná v jejich zastoupení bez takového souhlasu*“. Na rozdíl od dosud uváděných možností podávat stížnosti jednotlivci (skupinami jednotlivců), počítá tento Opční protokol s možností podat stížnost v zastoupení.

Pokud jde o normativní obsah dotčené úmluvy vztahující se k předmětu této práce, pak pro účely uváděné úmluvy označuje výraz diskriminace žen „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti*“ [čl. 1]. Dále je stanoveno, že „*dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů*“, přijatá smluvními stranami, nebudou považovány za diskriminaci jak uvedeno výše<sup>64</sup> [čl. 4 odst. 1], a také nebudou za diskriminaci považována zvláštní opatření zaměřená na ochranu mateřství [čl. 4 odst. 2]. Státy úmluvy se zavazují především přijímat opatření k odstranění diskriminace žen, a jde-li o předmět této práce, pak lze uvést zejména část třetí uváděné úmluvy, kde je [čl. 10 písm. a)] uvedena oblast vzdělávání v korelaci s opatřeními sloužícími k zajištění „*stejných podmínek pro volbu zaměstnání a povolání pro přístup ke*

---

<sup>62</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

<sup>63</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 57/2001 Sb. m. s. (pro Českou republiku vstoupil tento Opční protokol v platnost dne 26. 5. 2001).

<sup>64</sup> Tzn. „...v žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek; od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení“.

*studiu a pro získání absolventských vysvědčení, dosažení diplomů ve vzdělávacích zařízeních všech kategorií“.*

Čl. 11 v odst. 1. uváděné úmluvy pak zavazuje smluvní státy k přijetí veškerých příslušných opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání, která mají zajistit (na základě rovnoprávnosti mužů a žen) stejná práva, zejména pokud jde o právo na práci, právo na stejné příležitosti v zaměstnání, právo na svobodnou volbu povolání a zaměstnání, právo na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání, právo na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování, právo na stejnou odměnu i výhody, právo na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce, právo na sociální zabezpečení, právo na placenou dovolenou a konečně právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky, a to při specifickém právu na ochranu poslání ženy jako matky. Druhý odstavec stejného článku řeší opatření, která jsou státy úmluvy povinny přijmout *„za účelem zabránění diskriminace žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci“*. Takováto opatření mají být směřována k *„zákazu propouštění ... z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu“*, jakož i *„k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků“*, dále pak *„k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti“* a *„k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé“*.

K uvedené úmluvě na závěr uvedu určitou zvláštní pozornost, která je věnována venkovským ženám, když smluvním stranám čl. 14 odst. 1 citované úmluvy výslovně ukládá zohlednit *„zvláštní problémy, před kterými stojí venkovské ženy, a významnou úlohu, kterou hrají v hospodářském životě a zachování jejich rodin, včetně jejich práce v nevýdělečných sektorech hospodářství“*, při vědomí uvedeného pak mají smluvní státy přijmout *„veškerá příslušná opatření k zajištění provádění ustanovení této úmluvy na ženy ve venkovských oblastech“*, tedy i ustanovení týkající se práva na stejné podmínky pro volbu zaměstnání a povolání, práva vztahující se k zaměstnání i reálného práva na práci.

Tímto tedy uzavírám podkapitulu věnovanou konvencím Organizace spojených národů, která se vztahuje k zásadě zákazu diskriminace v pracovním právu. Se systémem Organizace spojených národů však souvisí následující část zaměřená na evropské úmluvy a úmluvy přijaté na úrovni Mezinárodní organizace práce.

## 2.5. Rada Evropy

Když v roce 1946 ve svém curyšském projevu, načrtl Winston Churchill vizi tzv. Spojených států evropských, navrhl jako první krok k realizaci této myšlenky ustavení Rady Evropy. Již za tři roky (5. května 1949) byla deseti státy<sup>65</sup> signována ustavující dohoda Rady Evropy se sídlem ve Štrasburku.

Než přejdu k jednotlivým úmluvám Rady Evropy, které souvisí s předmětem této práce, nejprve se krátce zmíním o některých orgánech této organizace. Základní organizační strukturu tvoří Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění, Generální tajemník a Kongres místních a regionálních orgánů Evropy. Ve vztahu k ochraně lidských práv, resp. k zásadě zákazu diskriminace nutno zmínit též dvě další instituce. Tou první je Evropský soud pro lidská práva, tou druhou pak Komisař pro lidská práva.

Post Komisaře pro lidská práva (dále jen „Komisař“) byl zřízen v roce 1999 především jako podpůrný a preventivní orgán, který je zodpovědný za podporu výchovy a vzdělávání, šíření poznatků o lidských právech a jejich dodržování v členských státech a za zajištění úplného a účinného dodržování dokumentů Rady Evropy, jako jsou úmluvy, doporučení a rezoluce přijaté Výborem ministrů.

Pokud jde o Evropský soud pro lidská práva, pak nejprve nutno konstatovat, že obsáhnout veškeré podstatné informace k tomuto soudnímu orgánu Rady Evropy je v kontextu rozsahu této práce nemožné, proto v podrobnostech odkazuji zejména na úpravu tohoto orgánu v textaci Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“) ve znění pozdějších protokolů<sup>66</sup>, jejímž článkem 19 byl tento stálý úřad<sup>67</sup> povolán k zajištění plnění závazků přijatých smluvními stranami v Úmluvě.

---

<sup>65</sup> Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Norsko, Švédsko a Velká Británie.

<sup>66</sup> srov. Mucha, J.: Nový mechanismus dodržování Evropské úmluvy o lidských právech. In Právní rozhledy, příloha Evropské právo, ročník 1998, č. 3

<sup>67</sup> Se sídlem ve Štrasburku.

Dodatkový protokol č. 11 k Úmluvě, který vstoupil v platnost 1. listopadu 1998, tak ustavuje jediný stálý soud – Evropský soud pro lidská práva, takže „od vstupu 11. Dodatkového protokolu v platnost je Soudní dvůr jedinou instancí proti porušování Evropské úmluvy na ochranu lidských práv. Jednotlivci mají nyní k Soudnímu dvoru neomezený přístup. Úloha Komise je omezena na dohled nad prováděním jeho rozsudků“<sup>68</sup>. Pravomoc Evropského soudu pro lidská práva se pak vztahuje na všechny věci, které se týkají výkladu a použití Úmluvy a dodatkových protokolů, které jsou tomuto soudu předkládány jakožto mezistátní případy<sup>69</sup>, individuální stížnosti<sup>70</sup>, či žádosti o posudek. Uvedený soud rozhoduje i veškeré spory o svoji pravomoc, jakož se také „může dát sporným stranám k dispozici za účelem smírného urovnání záležitosti“<sup>71</sup>. Pokud je vydán rozsudek ve sporné věci, pak ten je zpravidla konečný. Smluvní strany se zavázaly, že se jím budou řídit. Na provedení konečného rozsudku dohlíží Výbor ministrů.

Pokud byl výše uveden pozitivní vliv Rady Evropy na evropskou integraci, pak nutno dodat, že Rada Evropy na tuto reagovala mj. podporou ochrany lidských práv, kdy významnou úlohu sehraje zejména Úmluva<sup>72</sup>, přičemž Rada Evropy nejen požadovala dodržování Úmluvy, ale též žádala pro vstup některých východoevropských států, aby v určité lhůtě plnily úkoly týkající se této problematiky. O Úmluvě, jakož i o Sociální Chartě Rady Evropy bude pojednáno dále v samostatných subkapitolách.

### **2.5.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8 byla podepsána v Římě 4. listopadu 1950 a vstoupila v platnost v roce 1953 (v této kapitole dále jen „Úmluva“).<sup>73</sup> Jak je zřejmé z preambule, byla Úmluva uzavřena

---

<sup>68</sup> Seidl-Hohenveldern, I.: Mezinárodní právo veřejné. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing 2001, s. 288, marg. 1591.

<sup>69</sup> V případě mezistátních případů zmocňuje článek 33 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod každou smluvní stranu k možnosti oznámit Evropskému soudu pro lidská práva každé údajné porušení ustanovení této Úmluvy a Protokolů k ní jinou smluvní stranou (signatářským státem).

<sup>70</sup> Individuální stížnosti přijímá Evropský soud pro lidská práva ve smyslu ustanovení článku 34 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod od každé fyzické osoby, nevládní organizace nebo skupiny jednotlivců považujících se za oběti v důsledku porušení práv přiznaných Úmluvou a Protokoly k ní jednou ze smluvních stran, přičemž smluvní strany se zavazují, že nebudou nijak bránit účinnému výkonu tohoto práva

<sup>71</sup> Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck 2002, s. 82, marg. 108.

<sup>72</sup> Seidl-Hohenveldern, I.: Mezinárodní právo veřejné. Praha 2001, s. 31, marg. 131 – 132.

<sup>73</sup> Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., ve znění pozdějších změn a doplňků.

se zřetelem k Všeobecné deklaraci lidských práv a směřuje k zabezpečení všeobecného a účinného uznávání a dodržování práv v ní vyhlášených. Právě ochrana a rozvoj lidských práv a svobod je jedním ze způsobů uskutečňování dosažení větší jednoty mezi členy Rady Evropy, kteří se na Úmluvě dohodly v hluboké víře v základní hodnoty, jež jsou základem spravedlnosti a míru ve světě, a které jsou nejlépe zachovávány nejen účinnou politickou demokracií, ale závisí též na společném pojetí a dodržování lidských práv. Další integrující myšlenkou pro uzavření Úmluvy byla skutečnost stejného smýšlení, společného dědictví politických tradic, ideálů, svobody a právního státu těch vlád evropských států (členů Rady Evropy), které se na Úmluvě dohodly jako na prvním kroku ke kolektivnímu zaručení právě těch práv, jež byly vyhlášeny Všeobecnou deklarací lidských práv<sup>74</sup>.

Z hlediska předmětu této práce lze zmínit v zásadě pouze jedno z ustanovení Úmluvy, a to její článek 14, který je označován jako „Zákaz diskriminace“. Tento článek stanovuje, že *„užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení“*.

Jde tedy sice o zákaz diskriminace, avšak pouze jde-li o užívání práv a svobod přiznaných Úmluvou. Tedy v zásadě není aplikovatelný na předmět, který je upravován pracovním právem, tzn. takovýto zákaz diskriminace není v přímé (pravděpodobně ani ve významně nepřímé) souvztažnosti k doktríně zákazu diskriminace v pracovním právu. Rada Evropy ve snaze řešit dosavadní subsidiární charakter tohoto ustanovení přijala další z dodatkových protokolů k Úmluvě – Protokol č. 12, který v čl. 1 mění dosavadní subsidiární charakter ochrany před diskriminací vyplývající z čl. 14 Úmluvy na obecný zákaz diskriminace z výše uvedených důvodů. Protokol č. 12 Česká republika podepsala, ale dosud neratifikovala. Ratifikace byla doposud odložena s ohledem na potřebu zajištění shody ratifikačního procesu s ostatními členskými státy Rady Evropy. Dokud však protokol úspěšně neprojde nezbytným ratifikačním procesem, bude lze konstatovat významnost tohoto imperativu i pro zásadu nediskriminace v pracovním právu, aktuálně však jde stále jen o úvahu charakteru *de lege ferenda*.

---

<sup>74</sup> Nutno podotknout, že „ohledně předmětu ochrany odpovídají ustanovení Úmluvy a jejich dodatkových protokolů Paktu OSN o občanských a politických právech a překračují ji zejména v ochraně vlastnictví (viz Seidl-Hohenveldern, I.: Mezinárodní právo veřejné. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing 2001, s. 287, marg.1589).

### 2.5.2. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta byla přijata dne 18. října 1961 v Turínu (v této kapitole dále jen „Charta“). Poté, co s Chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident republiky ji ratifikoval, byla příslušná ratifikační listina uložena u generálního tajemníka Rady Evropy dne 3. listopadu 1999. Jak uvádí literatura, je Charta *„katalogem evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce. Charta vychází z existence hospodářského a sociálního systému tržní ekonomiky evropských států. V čase, kdy byla přijata, představovala spíše budoucí cíle na poli hospodářských a sociálních práv než jejich právně závazný standart“*<sup>75</sup>, což možná souvisí s tím, že mezinárodní ochrana katalogu základních hospodářských a sociálních práv uvedených v Chartě spočívá v zásadě pouze v povinnosti podávat zprávy příslušnému orgánu Rady Evropy<sup>76</sup>. Jak uvádí jiná literatura, tak Charta je v zásadě dokumentem proklamativním *„a neobsahuje také žádné procedury a prostředky, které by mohly sloužit ke skutečnému prosazení vyhlášených práv“*<sup>77</sup>.

Tuto situaci se (otázka je jak výrazně) pokouší měnit Protokol pozměňující Evropskou sociální chartu přijatý v Turíně dne 21. října 1991, v němž signatáři Charty proklamují, že jsou *„odhodláni přijmout některá opatření ke zlepšení účinnosti Charty a zvláště fungování jejího kontrolního mechanismu“*.

Pro předmět této práce je významný i Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě přijatý dne 5. května 1988 ve Štrasburku (v této kapitole dále jen „Protokol“), který vstoupil v platnost dne 4. září 1992. Pokud jde o aktuální vývoj Charty, resp. její revizi, pak nutno konstatovat, že Česká republika podepsala dne 4. listopadu 2000 tzv. revidovanou Evropskou sociální chartu, která zakazuje diskriminaci z důvodů pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (tzn. ze stejných důvodů, jaké uvádí Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních

---

<sup>75</sup> Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck 2002, s. 82, marg. 109.

<sup>76</sup> Seidl-Hohenveldern, I.: Mezinárodní právo veřejné. Praha 2001, s. 288 marg. 1592 dole.

<sup>77</sup> Klokočka, V.: Ústavní systémy evropských států. 1. vydání. Linde: Praha 1996, s. 291.

svobod).<sup>78</sup> Nadále bude stručně podána Charta ve znění, v jakém byla publikována ve Sbírce mezinárodních smluv.

V případě Charty je zásada zákazu diskriminace explicitně zmíněna pouze v její (nezávazné) preambuli. V této preambuli signatáři Charty mimo jiné deklarují, že účelem přijaté mezinárodní smlouvy (tj. Charty), resp. samotné Rady Evropy je usnadnění hospodářského a sociálního pokroku členských států Rady Evropy, zejména pak zachováním a dalším naplňováním lidských práv a základních svobod. Signatářské státy Charty pak ohledně principu nediskriminace prohlašují, že na Chartě se shodly majíc na zřeteli, „že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu“.

Katalog evropských hospodářských práv vyjmenovaných v Chartě obsahuje právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo organizovat se, právo kolektivně vyjednávat, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu, právo na poradenství při volbě povolání, právo na přípravu k výkonu povolání, právo na ochranu zdraví, právo na sociální zabezpečení, právo na sociální a lékařskou pomoc, právo využívat služby sociální péče, právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci, právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu, právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu, právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran a konečně právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc.

Z hlediska zaměření této práce je významným i Protokol<sup>79</sup>, kterým byla přijata nová opatření k rozšíření ochrany sociálních a hospodářských práv zaručených Chartou. V historii Protokolu byla zmíněna již v úvodu této kapitoly, proto bude dále zohledněna již jen textace tohoto Protokolu<sup>80</sup>. Z preambule Protokolu lze předně seznat, že jeho účelem je přijetí nových opatření k rozšíření ochrany sociálních a hospodářských práv zaručených

---

<sup>78</sup> Zpráva o možnostech opatření k odstranění diskriminace, s. 3 (schválena Vládou ČR usnesením č. 170 /2002) URL [http://diskriminace.info/do-etnicka/zprava\\_o\\_moznostech\\_opatreni.pdf](http://diskriminace.info/do-etnicka/zprava_o_moznostech_opatreni.pdf)

<sup>79</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb.m.s

<sup>80</sup> Hlavní struktura je v zásadě totožná s Chartou, včetně preambule a přílohy, pouze vnitřní členění jednotlivých částí je odlišné.

Chartou. V části první Protokolu jsou tato nová opatření uznána za cíle politiky smluvních stran spočívající v dosažení podmínek, ve kterých budou účinně realizována práva a principy dále formulovány ve čtyřech bodech. Již v prvním z těchto bodů je vyjádřeno právo všech pracovníků „na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví“. Dále je zde uvedeno právo pracovníků na informace a konzultace, právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí a konečně právo starších osob na sociální ochranu.

Pokud tedy bylo (a dále bude) konstatováno, že škála možných diskriminačních důvodů je (obecně i ve vztahu k pracovnímu právu) stanovena v mezinárodněprávních dokumentech i v našem vnitrostátním právu v zásadě demonstrativně, pak Charta, resp. Protokol – ve znění platném a účinném pro Českou republiku, tedy ve znění dosud publikovaným ve Sbírce mezinárodních smluv – řeší zákaz diskriminace toliko z důvodů pohlaví, a to ve vztahu k otázkám zaměstnání a povolání tak, jak bude dále blíže rozvedeno.

Jde-li pak o konkretizaci práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, ta je v Protokolu provedena v ustanovení čl. 1 Protokolu. Smluvní strany se jím zavazují uznat právo všech pracovníků na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, a to s cílem zajistit účinné uplatnění tohoto práva a „přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování“ v dále uvedených čtyřech oblastech [čl. 1 odst. 1].

Za první jde o oblast přístupu k zaměstnání, ochrany proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, za druhé o oblast odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace. Třetí je pak oblast podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování a konečně čtvrtou je oblast rozvoje kariéry včetně povýšení. Lze tedy uvést, že rozsah oblastí, na které se vztahuje požadavek rovných příležitostí a rovného zacházení v otázkách zaměstnání a povolání je definován veskrze dostatečně široce.

Ustanovení čl. 1 odst. 2 až 4 Protokolu poté upravuje některé otázky, které se týkají možných ochrannářských opatření či afirmativních akcí. Předně, v odstavci druhém článku 1 Protokolu je uvedeno, že „ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci“ ve smyslu dotčeného ustanovení Protokolu. Zároveň je stanoveno, že právo na rovné příležitosti a zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví



upravené v textaci ustanovení čl. 1 odst. 1 Protokolu „*nebrání přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit de facto nerovnosti*“ [čl. 1 odst. 3], smluvní strany jsou tedy oprávněny přijmout zvláštní opatření, která by jinak mohla být v kolizi s ustanovením čl. 1 odst. 1 Protokolu, avšak pouze za účelem odstranění faktické nerovnosti, tedy nerovnosti pokud jde o rovnost pohlaví.

Konečně ve čtvrtém odstavci čl. 1 Protokolu jsou zohledněna specifika některých profesních činností, která brání absolutistickému přístupu k doktríně rovnosti pohlaví. Jde o to, že „*profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu*“ čl. 1 Protokolu nebo některých jeho ustanovení. Avšak, jak vyplývá z výkladového pravidla k čl. 1 odst. 4 Protokolu uvedeného v Příloze k Protokolu, nesmí být naposledy citované ustanovení „*vykládáno tak, že vyžaduje, aby smluvní strany vtělily do svých zákonů nebo nařízení seznam povolání, která z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou vykonávána, mohou být vyhrazena osobám některého pohlaví*“.

Pokud jsem uvedla výkladové pravidlo obsažené v Příloze k Protokolu, nutno uvést také to, které dopadá na celé znění čl. 1 Protokolu, a které rozsah dopadu zákazu nediskriminace z důvodu pohlaví v otázkách zaměstnání a povolání poněkud zužuje, když stanoví, že se má „*za to, že otázky sociálního zabezpečení, jakož i další ustanovení týkající se dávek v nezaměstnanosti, starobních dávek a dávek pozůstalostních mohou být vyjmuty z rozsahu*“ čl. 1 Protokolu.

K samotnému procesu ratifikace Protokolu dodávám, že byl poměrně komplikovaný, avšak nakonec jej prezident V. Klaus po výzvě Senátu a kritice, že neplní svoje ústavní povinnosti, resp. postupuje v rozporu s Ústavou ČR, ratifikoval. Důvodem ostré kritiky ze strany Senátu byl postup prezidenta, který již devátý rok nekoná ve věci ratifikace Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě zakládajícího systém kolektivních stížností.<sup>81</sup> Dodatkový protokol byl jménem tehdejší ČSFR podepsán 27. 5. 1992 ve Štrasburku, pro ČR vstoupil v platnost 17. 12. 1999 a s jeho ratifikací souhlasil dne 26. 2. 2002 tehdejší prezident V. Havel. Následně byl předložen k souhlasu s ratifikací komorám Parlamentu (Poslanecké sněmovně 31. 1. 2003 a Senátu 3. 6. 2003). Obě komory Parlamentu daly následně souhlas s ratifikací Dodatkového protokolu a obratem jej

---

<sup>81</sup> Právní rozhledy 6/2012, s. I

předložily prezidentu republiky k provedení ratifikace. Od té doby Dodatkový protokol zůstal v Kanceláři prezidenta V. Klause, aniž by ratifikace byla provedena. Již od roku 2003 byl pak prezident vyzýván některými senátory, aby ratifikaci provedl, avšak prezident na to nijak nereagoval. V návaznosti na jeho nekonání ve věci ratifikace se vzniklou situací začala zabývat Stálá komise Senátu pro Ústavu a parlamentní procedury, konkrétně na své 7. schůzi dne 12. 7. 2011, a od té doby na svých dalších schůzích. Výsledkem bylo přijaté usnesení a konečně výzva Senátu prezidentu republiky. Podstatou usnesení Senátu nebyl vlastní obsah Dodatkového protokolu (jímž je zefektivnění procesů mezi zjištěním porušování Charty sociálních práv a doporučením, jak porušení napravit), ale otázka pravomocí ústavních institucí, především hlavy státu. Konkrétně se Senát zabýval otázkou, zda prezident republiky má, či nemá povinnost provést ratifikaci u smluv, kde se předpokládá jako podmínka ratifikace souhlas obou komor Parlamentu, a to za situace, kdy obě komory souhlas dají. Z pohledu Ústavy jde o výklad čl. 63, podle jehož odst. 1 písm. b) prezident republiky sjednává a ratifikuje mezinárodní smlouvy; sjednávání mezinárodních smluv může přenést na vládu nebo s jejím souhlasem na její jednotlivé členy. Pokud jde o další kroky Senátu, v případě odmítnutí usnesení Senátu prezidentem republiky, Senát předložil kompetenční spor Ústavnímu soudu, neboť nekonání prezidenta republiky se dotýká i jeho pravomocí (Senát, stejně jako Poslanecká sněmovna, přivoluje k ratifikaci některých mezinárodních smluv). Závěrem lze dodat, že prezident Klaus nakonec Dodatkový protokol po usnesení Senátu dne 5. 3. 2012 ratifikoval.

### 3. Cíle a aktivity MOP

Základním posláním Mezinárodní organizace práce je:

- formulovat mezinárodní politiku a programy na podporu základních lidských práv
- zdokonalování pracovních a životních podmínek a obohacování příležitostí zaměstnání
- vytvářet mezinárodní pracovní standardy, které jsou garantovány také jedinečným způsobem dohlížení nad jejich aplikováním, sloužící jako směrnice pro národní orgány při realizaci této politiky
- poskytovat rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství se členskými státy v zájmu pomoci zemím při účinném praktickém naplňování této politiky
- zabezpečovat školení, vzdělávání, výzkumy a vydávat materiály na pomoc v tomto úsilí.

Pokud jde o hlavní formy činnosti MOP, pak na prvním místě je bezesporu normotvorná činnost - vydávání úmluv, doporučení a rezolucí<sup>82</sup>. Dále je řešení konkrétních problémů ve vybraných světových regionech, činnost v oblasti odborné a pomoc rozvojovým zemím, kontrolní činnost a konečně i činnost výzkumná, publikační, výchovná a informační.

Základní činností MOP je formulování, přijímání, prosazování a aplikace mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení MOP. Týkají se především svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení, kolektivního vyjednávání, odstranění všech forem nucené práce, účinného zrušení dětské práce, odstranění diskriminace, pokud jde o zaměstnání a povolání, podmínek zaměstnávání a pracovních podmínek, inspekce práce, minimálních norem sociálního zabezpečení, rovnosti příležitostí a zacházení a dalších souvisejících otázek. Dále MOP poskytuje technickou pomoc zejména v oblastech profesního vzdělávání a rehabilitace, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativy, rozvoje managementu,

---

<sup>82</sup> Böhmert, S: Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration, s. 61, Baden-Baden 2002

sociálního zabezpečení, pracovních statistik a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Podporuje rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a poskytuje pro ně školící a poradenské služby.

Činnost MOP je finančně zabezpečována prostřednictvím finančních příspěvků členských států a schváleného rozpočtu. Pravidla činnosti jsou zakotvena v Ústavě a Jednacím řádu.

### 3.1. Normotvorná činnost

Již shora bylo konstatováno, že *quasilegislativní* aktivity MOP jsou realizovány prostřednictvím úmluv a doporučení a tvoří nejdůležitější oblast činnosti MOP. Mezinárodní pracovní normy (angl. international labour standards) je termín obecně užívaný pro označení mezinárodních nástrojů tvorby norem v rámci MOP – úmluv a doporučení. Cílem úmluv je vytvořit podstatné právní závazky pro ty členské státy MOP, které je ratifikovaly. Ratifikace úmluv není pro členský stát závazná, ale pokud stát úmluvu ratifikuje, zakládá se tím pro něho zároveň mezinárodně právní závazek, aby se podrobil dohledu orgánů MOP a jeho kontrolním procedurám<sup>83</sup>. Na druhé straně doporučení MOP poskytují pouze, možno říci, návod pro postup při realizaci úmluv, transformují jejich podstatu do národních právních řádů a konkrétní použití v praxi. Nejsou předmětem ratifikace a nevytvářejí závazek v mezinárodním právu.

Úmluvy a doporučení jsou přijímány Generální konferencí práce, legislativním orgánem MOP, který je proto také často nazýván Mezinárodní sociální parlament. Tvorbě a přijetí úmluv a doporučení předchází vždy intenzivní technická příprava, která spočívá zejména ve zpracování srovnávacích studií národních právních úprav v různých zemích a přehled situace v praxi. To zahrnuje i rozsáhlé konzultace s vládami, a pokud je to potřebné i s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Tato pečlivá příprava je nejlepší metodou zajištění toho, že mezinárodní dokument bude přijat, pouze když jeho předmět dosáhl vysokého stupně zralosti v mezinárodním měřítku. Kvalifikovaná většina (dvoutřetinová) i aktivní účast zaměstnavatelů a zaměstnanců při přijímání znamenají, že než vstoupí v platnost, dokumenty dosáhly vysokého stupně mezinárodního konsensu<sup>84</sup>. Navíc přípravné dokumenty jsou publikovány v rámci celého

---

<sup>83</sup> Srov. Píchová I. Mezinárodní organizace práce-její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, roč. 4, 1996, č. 2, s. 212

<sup>84</sup> Artikel 19 Abs. II der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation

přípravného procesu, takže všechny zainteresované strany je mohou konzultovat a formulovat jasný názor na všechna navržená ustanovení až do nejmenších detailů.

Dalším významným specifickým pravidlem rovněž založeným v Ústavě MOP je, že všechny normy přijaté Generální konferencí práce jsou pak rozeslány jednotlivým státům, přičemž v případě úmluv jsou podle ustanovení článku 19 odst. 5 písm. b) Ústavy MOP členské státy povinny předložit příslušnou úmluvu subjektu (či subjektům), který je dle vnitrostátního právního řádu oprávněn k její ratifikaci. Úmluva musí být k ratifikaci předložena nejpozději do jednoho roku<sup>85</sup> od skončení Generální konference práce, není-li možné tuto lhůtu zachovat, jsou členské státy povinny předložit úmluvu k ratifikaci co nejdříve, nejdéle však do 18 měsíců od skončení Generální konference práce. Pokud jde o normy MOP ve formě doporučení, pak tyto jsou též předkládány členskými státy příslušným subjektům, avšak nejsou podrobeny aktu ratifikace, jelikož v zásadě pouze doplňují příslušné úmluvy a platnosti nabývají dnem přijetí Generální konferencí práce.

Ohledně dalšího postupu lze dodat, že pro členské státy úmluvy v okamžiku jejich schválení ještě nejsou účinné. K povinnosti naplňovat jejich obsah dochází až na základě ratifikace členskými státy, kdy se úmluva stává účinnou ve vztahu k těm státům, které ratifikaci provedly<sup>86</sup>. Podle čl. 19 odst. 5 písm. c) Ústavy MOP jsou členské státy povinny informovat generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce o tom, že úmluva či doporučení byly předloženy příslušným orgánům a pro případ, že úmluva nebyla ratifikována, má dotčený stát povinnost - na vyzvání Správní rady - podat zprávu o stavu legislativy a praxe stran v oblasti, jež je předmětem dané úmluvy s uvedením důvodů, pro které úmluva nebyla ratifikována. Vzhledem k velkému počtu států Správní rada provádí výběr úmluv, o nichž se tato zpráva musí podat. Jedná se zejména o úmluvy týkající se základních lidských práv, jako např. úmluva o zákazu diskriminace.

---

<sup>85</sup> V takto poměrně krátké lhůtě se zrcadlí tendence mezinárodních organizací, aby smlouvy uzavřené v jejich rámci vstoupily v platnost v co nejkratším termínu a v co nejvíce členských státech (k tomu srov. Seidl-Hohenveldern, I.: Mezinárodní právo veřejné. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing 2001, s. 67, marg. 294 - 295)

<sup>86</sup> Gregorová, Z...: Právní činnosti Mezinárodní organizace práce a jejich vztah k československému právu, Brno: Univerzita J. E. Purkyně, 1998, s. 52 - 53.

V opačném případě (byla-li úmluva ratifikována), musí o tom členský stát rovněž podat zprávu Správní radě, aby mohla být ratifikace zaregistrována generálním ředitelem MOP, oznámena všem členským státům a rovněž generálnímu tajemníkovi OSN.<sup>87</sup>

K tomu, aby úmluva byla závazná pro členský stát, musí vstoupit v platnost. Úmluva MOP přijatá Mezinárodní konferencí práce je multilaterální mezinárodní smlouva prezidentské povahy, která nabývá platnosti až tehdy, když úmluvu MOP ve většině případů ratifikují alespoň dva členské státy MOP. Běžná praxe je, že úmluva vstupuje v platnost dvanáct měsíců po registraci dvou ratifikací.<sup>88</sup>

V souladu s čl. 19 odst. 8 Ústavy MOP nemá přijetí či ratifikace úmluvy vliv na výhodnější práva, ochranu či podmínky (zákonodárství, kolektivní smlouvy či praxe), které jsou poskytovány a zaručeny vnitrostátními předpisy. Vnitrostátní předpisy tak mohou poskytovat (garantovat) výhodnější práva, ochranu či podmínky, aniž by se tím vnitrostátní právní řád dostával do kolize s tou či onou normou mezinárodního práva.

Každý člen MOP souhlasí podle článku 22 Ústavy MOP s tím, že bude vypracovávat zprávy o opatřeních, přijatých za účelem provádění ratifikovaných úmluv. Tyto zprávy se vypracovávají v termínech a formě stanovených Správní radou, zpravidla ve dvou- či pětiletých intervalech. Nejsou-li ratifikované úmluvy v členském státě dodržovány, mohou být podány stížnosti MÚP.

Konkrétní úmluva MOP může být revidovaná rozhodnutím Generální konference MOP na jejím příslušném zasedání. Ode dne, kdy nová revidovaná úmluva nabývá platnosti, příslušná úmluva přestane být přístupná k ratifikaci ze strany členských států MOP. Příslušná úmluva MOP může být doplněna protokolem a protokol k příslušné úmluvě MOP schvaluje Generální konference MOP.

Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, ji může vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu

---

<sup>87</sup> Srov. Píchová I. Mezinárodní organizace práce-její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, roč.4, 1996, č. 2, s. 213

<sup>88</sup> Srov. Píchová I. Mezinárodní organizace práce-její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, roč.4, 1996, č. 2, s. 213

řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabyde účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.

Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak je uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období.

Úmluvy MOP byly přijaty jako zvláštní druhy smluv ve vývoji mezinárodního práva a vyvolaly rozporuplné diskuze mezi tehdejšími internacionalisty, kteří se shodli pouze v jednom bodě: nové nástroje mezinárodního pracovního práva, mají-li být skutečně účinné, nemohou být sjednány jednoduše stejným způsobem jako jiné mezinárodní smlouvy. Proto byly stanoveny dva výrazně specifické rysy úmluv: univerzalita a trvalá hodnota<sup>89</sup>.

Jedná se o univerzalitu v čase a prostoru od té doby, co byla schválena jako minimální standard členskými státy bez ohledu na politický režim a ekonomické a sociální prostředí toho kterého státu a vztahují se na každý další stát, který se k MOP přidruží v budoucnosti.

Trvalá hodnota úmluv znamená, že vystoupení státu z MOP nemá za následek zrušení závazku vyplývajícího z ratifikované úmluvy (Ústava čl. 1 odst. 5)<sup>90</sup>. Na rozdíl od národních zákonů pak úmluvy nemohou být odmítnuty ani zrušeny, mohou být pouze modernizovány cestou revize. Pozdější, novým podmínkám přizpůsobené úmluvy tak existují zcela nezávisle na těch, které revidují a jejichž hodnota je trvalá.

### **3.1.1. Cíle úmluv a doporučení**

Hlavní cíle úmluv a doporučení vyplývají z Ústavy MOP a lze je stručně charakterizovat jako úsilí o zachování obecného a trvalého míru, založeného na sociální spravedlnosti, odstranění všeho útisku, strádání a nespravedlností, které doprovázejí pracovní podmínky. Tím je dán i hlavní předmět úmluv a doporučení.

---

<sup>89</sup> Böhmert, S: Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration, s.66, Baden-Baden 2002

<sup>90</sup> Hector G. Bartolomei dela Cruz: International Labour Law: Renewal or decline? The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Autumn 1994

Pro celý soubor dosud přijatých úmluv a doporučení se často používá termínu Mezinárodní zákoník práce, neboť tyto dokumenty pokrývají rozsáhlý okruh důležitých předmětů zájmu v pracovní a sociální oblasti. Pro skutečnou rozsáhlost uveďme například: základní lidská práva, zaměstnanost, pracovní vztahy, pracovní podmínky, sociální zabezpečení, zaměstnávání dětí, žen a mladistvých, ale i problematika pracovníků na pokraji chudoby, nyní velmi aktuální otázka migrujících pracovníků apod.

### **3.1.2. Základní pracovní standardy**

Jak již bylo uvedeno výše, nejdůležitější oblastí, na kterou je zaměřeno v první řadě normotvorné úsilí MOP, je ochrana základních lidských práv. Úmluvy, které řeší otázku základních lidských práv v oblasti práce a sociálního zabezpečení jsou nazývané základními pracovními standardy (Core Labour Standards)<sup>91</sup>. Čtyři základní kategorie zásad a práv při práci, kterých se tyto úmluvy týkají, jsou:

- svoboda sdružování a účinné uznání práva kolektivně vyjednávat
- odstranění všech forem nucené práce
- účinné zrušení dětské práce
- odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání

Tyto čtyři kategorie základních zásad a práv při práci jsou obsaženy v klíčových úmluvách, kterými je Česká republika vázaná.

Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, přijatá na 86. Mezinárodní konferenci práce v r. 1998, závazně vyhláší soubor osmi nejdůležitějších úmluv ze čtyř základních oblastí jako Základní pracovní standardy (Core Labour Standards):

- Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
- Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat

---

<sup>91</sup> Viz International Labour Standards website., v textu dále citována z anglického originálu [online]. Dostupný z: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>>. [cit. 2007 02-01]



- Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci
- Úmluva č. 105 týkající se odstranění nucené práce
- Úmluva č. 138 o minimálním věku
- Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce
- Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Uvedené úmluvy zakotvují ochranu základního lidského práva na svobodu sdružování, na zákaz nucené práce, na rovnost příležitostí a zacházení, tedy vlastně na zákaz diskriminace pracovníků z důvodu barvy pleti, rasy, pohlaví, národnosti, náboženství, politických názorů apod. Česká republika všechny uvedené úmluvy ratifikovala. V dalších kapitolách bude pozornost zaměřena na konkrétní úmluvy, které řeší otázku základních lidských práv v oblasti práce a sociálního zabezpečení. Nejvíce jsem se zaměřila na úmluvy týkající se opatření k odstranění dětské práce a zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání.

### **3.1.3. Svoboda sdružování a uznávání práva na kolektivní vyjednávání**

- Úmluva č. 87 z r. 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva se organizovat

Tato úmluva zakládá pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací, právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program. Stanovuje řadu záruk pro svobodné fungování těchto organizací bez zásahů ze strany veřejných orgánů.

- Úmluva č. 98 z r. 1949 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat

Tato úmluva poskytuje všem zaměstnancům a zaměstnavatelům přiměřenou ochranu proti všem projevům diskriminace směřujícím k ohrožení svobody při ustavování, činnosti nebo správě svých organizací jakož i náležitou ochranu proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých. Tato úmluva se nevztahuje na ozbrojené síly a nezabývá se postavením veřejných zaměstnanců pracujících ve státní správě. Za projev diskriminace je považováno vázat zaměstnání na podmínku, že se pracovník nestane členem odborové organizace, nebo že zruší svoje členství v odborové organizaci, jakož i propuštění nebo jiné poškození pracovníka pro jeho členství v odborech nebo pro jeho účast na odborové činnosti. Za zasahování se pokládají zejména opatření směřující k vytvoření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů nebo k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů.

#### **3.1.4. Odstranění všech forem nucené práce**

- Úmluva č. 29 z r. 1930 o nucené práci

Úmluva vyžaduje odstranění nucené a povinné práce, ve všech jejích formách, čímž se míní každá práce nebo služba vymáhaná pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se pracovník nenabídl dobrovolně; jsou připuštěny určité výjimky, jako např. vojenská služba, práce v důsledku soudního rozhodnutí pod kontrolou veřejného úřadu, práce v případě mimořádných událostí jako je válka, požár, zemětřesení atd.

- Úmluva č. 105 z r. 1957 o odstranění nucené práce

Úmluva zakazuje používání jakýchkoliv forem nucené nebo povinné práce jako prostředku politického donucování nebo politické výchovy nebo trestu za vyjadřování politických nebo ideologických názorů. Dále zakazuje metody mobilizace a používání pracovních sil pro účely hospodářského rozvoje, jako prostředku pracovní kázně, trestu za účast na stávkě nebo prostředku rasové, sociální, národnostní nebo náboženské diskriminace.

### 3.1.5. Účinný zákaz dětské práce

- Úmluva č. 138 z r. 1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

Tato úmluva byla přijata na 58. zasedání Generální konference MOP a usiluje o odstranění dětské práce. Členský stát se jejím přijetím zavazuje k provádění vnitrostátní politiky, která by účinně zajistila odstranění dětské práce a postupně zvyšovala nejnižší věk, kdy je přípustné zaměstnání či výkon práce na úroveň slučitelnou s tělesným a duševním rozvojem mladistvých. Při ratifikaci má být stanoven nejnižší věk pro zaměstnání či práce, který nebude nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka. V žádném případě nesmí být tento věk nižší než 15 let. Snížení této věkové hranice na 14 let je možné při nedostatečně vyvinutém hospodářství či vzdělávacích zařízeních. Nejnižší věk pro zaměstnání či práci, která může ohrozit zdraví, bezpečnost či morálku mladistvých, nesmí být nižší než 18 let. Druhy takovýchto prací budou stanoveny ve vnitrostátní legislativě. Přípouští se výjimky pro mladistvé od 16 do 18 let, je-li zajištěna jejich ochrana dostane-li se jim přiměřeného poučení nebo odborné výchovy v příslušném odvětví činnosti.

S Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident republiky Úmluvu ratifikoval. Ratifikace Úmluvy Českou republikou byla zapsána generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce dne 26. dubna 2007. Při ratifikaci bylo učiněno následující prohlášení:

Česká republika stanoví podle článku 2 Úmluvy č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání 15 let jako nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce na jejím území a v dopravních prostředcích registrovaných na jejím území. Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 12 odst. 2 dne 19. června 1976. Pro Českou republiku vstupuje v platnost podle odstavce 3 téhož článku dne 26. dubna 2008.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Srov. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Úmluvě o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (Úmluva 138)  
Zdroj: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/> [cit. 2011 05-06]

- Úmluva č. 182 z r. 1999 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce

Dne 17. června 1999 byla v Ženevě na 87. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce přijata Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce. Základní prioritou tohoto zasedání bylo přijetí nových instrumentů k zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce pro opatření na národní i mezinárodní úrovni včetně mezinárodní spolupráce a pomoci. Úmluva č. 182 vznikla také z potřeby doplnit Úmluvu a Doporučení týkající se minimálního věku pro vstup do zaměstnání z roku 1973, které zůstávají základními instrumenty o dětské práci.

Generální konference MOP uvažujíc o tom, že účinné odstranění nejhorších forem dětské práce vyžaduje okamžité a komplexní jednání, přijala zmiňovanou Úmluvu o nejhorších formách dětské práce po připomenutí si Úmluvy o právech dítěte přijaté Valným shromážděním Organizace spojených národů 20. listopadu 1989, a Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, přijaté Mezinárodní konferencí práce na jejím 86. zasedání v roce 1998.

Pro účely této Úmluvy se výraz "dítě" vztahuje na všechny osoby mladší 18 let.<sup>93</sup>

Nejhoršími formami dětské práce jsou zejména<sup>94</sup>

- všechny formy otroctví nebo praktik podobných otroctví, jako je prodej a obchodování s dětmi, poddanství pro dluhy a nevolnictví a nucená nebo povinná práce, včetně nuceného nebo povinného najímání dětí k účasti v ozbrojených konfliktech;
- užívání, získávání nebo nabízení dítěte k prostituci, k výrobě pornografie nebo pro pornografická představení;

---

<sup>93</sup> Čl.2 Úmluvy MOP č.182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce

<sup>94</sup> Convention concerning the prohibition and the immediate action for the elimination on the worst forms of child labour, 1999 (No.182) Anglické znění převzato z oficiálních stránek OSN(UN). [cit. 20014 06-05] Dostupné z: <http://www.un.org/children/conflict/keydocuments/english/iloconvention1828.html>

- užívání, získávání nebo nabízení dítěte k nezákonným činnostem, zejména k výrobě a obchodování s drogami tak, jak jsou definovány v příslušných mezinárodních smlouvách;
- práci, která svou povahou nebo okolnostmi, za nichž je vykonávána, je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.

S Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky a schválil ji podle článku 39 odst. 4 Ústavy České republiky jako mezinárodní smlouvu o lidských právech a základních svobodách ve smyslu článku 10 Ústavy České republiky. Prezident republiky Úmluvu ratifikoval. Ratifikace Úmluvy Českou republikou byla zapsána generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce dne 19. června 2001.

Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 10 odst. 1 dne 19. listopadu 2000<sup>95</sup>. Pro Českou republiku vstoupila v platnost podle odstavce 3 téhož článku dne 19. června 2002<sup>96</sup>.

- **Národní opatření České republiky k odstranění nejhorších forem dětské práce**

Vláda České republiky schválila usnesením ze dne 11. června 2003 Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce. Citovaným usnesením vlády bylo současně ministru vnitra, ministru spravedlnosti, ministru práce a sociálních věcí, ministru zdravotnictví a ministru školství, mládeže a tělovýchovy uloženo plnit úkoly obsažené v Programu a do 31.12.2004 předložit vládě zprávu o plnění Programu včetně jeho aktualizace na další období.

Vláda České republiky svým usnesením č.77 ze dne 19. ledna 2005 vzala na vědomí Zprávu o plnění Programu pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce v období let 2003 a 2004 a zároveň schválila aktualizaci programu pro období let 2005 až 2007. Tento program a jeho aktualizace obsahoval devět opatření rámcově zakotvujících aktivity jednotlivých odpovědných resortů a jejich vzájemnou spolupráci. Opatření byla

---

<sup>95</sup> Tato úmluva zavazuje jen ty členské státy MOP, jejichž ratifikace byla zaregistrována generálním ředitelem.

<sup>96</sup> Sdělení MZV č. 90/2002 Sb., o přijetí úmluvy o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce (Úmluva č. 182)

zaměřena na aktivity preventivního a intervenčního charakteru. Vztahují se jak přímo na děti- oběti komerčního sexuálního zneužívání, tak i na subjekty působící v ochraně nezletilých dětí a na odbornou i laickou veřejnost.

Z podkladů poskytnutých jednotlivými rezorty vyplývá, že opatření zakotvená v aktualizovaném Programu pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce byla splněna, popřípadě implementována do rezortních legislativních a nelegislativních předpisů.

Nejzásadnějším krokem bylo přitom vytvoření a realizace Národního plánu boje proti komerčnímu a sexuálnímu zneužívání dětí, který obsahuje jednak opatření zakotvená v Programu pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce, jednak další související opatření. Naplňování národního plánu koordinuje Ministerstvo vnitra a realizaci jednotlivých opatření zajišťuje Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Hlavním strategickým dokumentem je Národní plán boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí, který je zpracováván na dvouleté období. První Národní plán byl zpracován v roce 2000 a Česká republika jím především vytvořila institucionální a koncepční rámec pro řešení dané problematiky a pro koordinovaný postup státní správy proti tomuto jevu, splnila své mezinárodní závazky v dané oblasti a v neposlední řadě obrátila pozornost státní správy a samosprávy, včetně odborné i laické veřejnosti k této problematice.

Na plnění úkolů v uvedené oblasti se kromě Ministerstva vnitra kontinuálně podílejí Ministerstva práce a sociálních věcí, školství, mládeže a tělovýchovy, spravedlnosti a zdravotnictví. Národní plán boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí na období 2006 – 2008 byl schválen usnesením vlády č. 949 ze dne 16. srpna 2006. Materiál obsahuje teoretickou část (základní rámec, příčiny, typologie pachatelů a obětí komerčního sexuálního zneužívání dětí), popis současné situace v ČR, vyhodnocení plnění úkolů vyplývajících ze Zprávy o plnění Národního plánu boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí (za léta 2002-2004) a jeho aktualizace na další období (na léta 2004-2006) a Plán úkolů boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí na období 2006 - 2008, který je přílohou vládního usnesení. Citovaným usnesením vlády k Národnímu plánu boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí na období 2006 – 2008 bylo současně

ministři vnitra uloženo, aby ve spolupráci s ministrem zdravotnictví předložil vládě Národní plán boje proti násilí na dětech na období 2008 - 2010 do 30. 6. 2008.

Národní plán boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí na období 2006 měl následující priority:

- efektivnější legislativní ochrana dětí před jejich zneužíváním, a to např. prostřednictvím úpravy podmínek pro práci s dětmi a mládeží a zavedením trestnosti pouhého držení dětské pornografie
- snižování počtu dětí svěřovaných do zařízení pro výkon institucionální péče
- zefektivnění koordinace aktivit příslušných orgánů státní správy a samosprávy zabývajících se péčí o ohrožené děti, a to nejenom na ústřední, ale i na lokální úrovni
- posílení analytického sběru informací o různých formách sociálně patologických jevů, které jsou úzce provázány se všemi formami násilí na dětech
- rozšíření nabídky a dostupnosti volnočasových (mimoškolních) aktivit pro děti ze všech sociálních vrstev obyvatel, zejména ze sociálně vyloučených komunit
- posílení povědomí o komerčním sexuálním zneužívání dětí mezi novináři, rodiči, odbornou a laickou veřejností a zvýšení jejich citlivosti ve vnímání tohoto jevu zejména v rizikových lokalitách
- vytvoření tzv. přátelského prostředí pro dětské oběti a svědky v trestním řízení prostřednictvím dalšího zřizování výslechových místností pro traumatizované oběti (zejména děti a ženy) a postupné zavedení systému bezplatných asistenčních služeb, které těmto dětem pomohou lépe zvládnout nároky trestního řízení
- realizace mediálních kampaní, a to jak na celostátní úrovni, tak v několika specifických rizikových lokalitách, iniciace kampaní v zemích, odkud do ČR přijíždějí nejčastěji sexuální turisté, jako např. v Německu, Velké Británii a Rakousku.

Komerčním sexuálním zneužíváním dětí se v ČR rozumí - v souladu s mezinárodně platnou definicí přijatou na tzv. Stockholmském kongresu v roce 1996 - následující jednání:

„Použití dítěte pro sexuální účely výměnou za peníze nebo za odměnu v naturálních mezi dítětem, zákazníkem, prostředníkem nebo agentem, a jinými, kdo vydělávají na obchodu s dětmi pro tyto účely“. Za komerční sexuální zneužívání dětí jsou podle této definice považovány:

- dětská prostituce,
- dětská pornografie,
- obchodování s dětmi za účelem sexuálního zneužívání.

Je zřejmé, že Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce<sup>97</sup> byl v uplynulém období řádně plněn. Jednotlivá opatření k ochraně ohrožených dětí je však třeba dle mého názoru realizovat průběžně a to jak v rámci Národního plánu boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí, tak i v rámci dalších strategických dokumentů.

### **3.1.6. Odstranění diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání**

- Úmluva č. 100 z r. 1951 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty Generální konference Mezinárodní organizace práce, která byla svolána správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 6. června 1951 na svém 34. zasedání (dále též jen „Úmluva MOP č. 100“), byla zveřejněna (její české znění) ve Sbírce zákonů Sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb., jímž bylo též sděleno, že ratifikace Úmluvy Československou republikou byla zapsána dne 30. 10. 1957 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce [čl. 5 Úmluvy MOP č. 100] a v souladu s článkem 6 Úmluvy MOP č. 100 vstoupila tato Úmluva pro Československou republiku v platnost dnem 30. 10. 1958.

Úmluva MOP č. 100 ve svém úvodním článku [čl. 1 sub písm. a)] obsahuje dva základní pojmy. Prvním je pojem „odměna“ a tím druhým pojem „stejně odměňování pro pracující

---

<sup>97</sup> Viz [www.mpsv.cz/files/clanky/5515/detska\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5515/detska_prace.pdf) [cit. 20014S 02-01]



*muže a ženy za práci stejné hodnoty*“ (dále jen „stejně odměňování“). V prvním případě jde o jakési obsahové vymezení pojmu odměna, které umožňuje poměrně širokou interpretaci, resp. zde žádoucí pružnost, resp. flexibilitu. Zahrnuje totiž nejen mzdu či plat (a to ve třech základních kategoriích - řádná, základní a minimální), ale pojem odměna normuje *largo sensu*, když pod něj podřazuje i tzv. vedlejší příjem. Ten pak může být vyplácen buď přímo, nebo nepřímo, a to nejen v hotovosti, ale i v naturáliích. Aby se však jednalo o tzv. vedlejší příjem ve smyslu Úmluvy MOP č. 100, musí být vyplácen zaměstnavatelem pracovníka a plynout z pracovníka zaměstnání.

V případě pojmu stejné odměňování neprovádí citovaný článek jeho definici. V tomto případě jde spíše o určité vymezení rozsahu předmětu, na který pojem stejné odměňování dopadá. Pojem stejné odměňování se tak ve smyslu příslušného ustanovení Úmluvy MOP č. 100 vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví [čl. 1 sub písm. b)]. Z uvedeného tedy vyplývá (*argumentum a contrario*), že tarify odměn sice mohou být stanoveny odstupňovaně (odlišně), avšak měřítko tohoto rozlišení tarifů odměn nemůže být založeno na příslušnosti k tomu či onomu pohlaví; tedy pokud se pohybujeme pouze v předmětu vymezeném Úmluvou MOP č. 100 a nezohledníme jiné diskriminační faktory.

Pokud dotčená Úmluva hovoří o možném odstupňování stanovených tarifů odměn - aniž by toto odstupňování bylo odvozeno od rozlišování založeného na pohlaví - pak lze zmínit ustanovení čl. 3 této Úmluvy, které se týká přijetí opatření podporujících objektivní hodnocení zaměstnání na podkladě práce, jež má být vykonávána. Úmluva v této souvislosti stanoví, že citovaná opatření podporující objektivní hodnocení mají být přijata v případě, že takový postup bude usnadňovat provádění ustanovení Úmluvy MOP č. 100, přičemž *„metody, jichž má být používáno při tomto hodnocení, mají být určeny úřady odpovědnými za stanovení odměny za práci, nebo tam, kde tyto odměny jsou stanoveny kolektivními smlouvami, jejich smluvními stranami“* [čl. 3 odst. 2]. Úmluva dále stanoví, že za odporující zásadě stejného odměňování nebudou považována *„rozdílná odměňování pracovníků, která odpovídají bez ohledu na pohlaví rozdílům, určeným takovýmito objektivním hodnocením práce, jež má být vykonávána“* [čl. 3 odst. 3].

Pokud pak jde o stěžejní závazky členských států, pak tyto normuje čl. 2 odst. 1 Úmluvy MOP č. 100 stanovující, že *„každý členský stát bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn, podporovat a pokud je to slučitelné s takovými*

metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty“. Členské státy tedy nejsou zavázány jen k aktivitě ve smyslu podpory zásady stejného odměňování (skrze prostředky, které odpovídají metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn), ale zároveň k zajištění uplatňování této doktríny. Pokud pak byly shora zmíněny prostředky k podpoře, případně zajištění požadavku rovné odměny, pak Úmluva MOP č. 100 uvádí, že zásada rovné odměny může být prováděna prostřednictvím vnitrostátního zákonodárství, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky, případně kombinací uvedených nástrojů [čl. 2 odst. 2 sub písm. a) až d)]. Do provádění ustanovení Úmluvy MOP č. 100 jsou zainteresovány i organizace zaměstnavatelů a pracovníků (což je ostatně pro činnost MOP signifikantní), a to ve smyslu ustanovení čl. 4 Úmluvy MOP č. 100, který členské státy zavazuje k vhodnému způsobu spolupráce za účelem účinného provádění ustanovení Úmluvy MOP č. 100 s právě uvedenými subjekty.

- Úmluva č. 111 z r. 1958 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

České znění Úmluvy č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) přijaté Generální konferencí Mezinárodní organizace práce<sup>98</sup> dne 25. června 1958 (dále též jen „Úmluva MOP č. 111“) bylo zveřejněno ve Sbírce zákonů jako Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., o Úmluvě o diskriminaci (zaměstnání a povolání) a o Úmluvě o ochraně pracovníků před ionizujícím zářením. Ratifikace Úmluvy MOP č. 111 Československou republikou byla zapsána dne 21. 1. 1964 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce [čl. 7] a v platnost pro Československou republiku vstoupila podle čl. 8 Úmluvy MOP č. 111 dne 21. 1. 1965.

Z textace preambule dotčené Úmluvy vyplývá, že návrhy týkající se diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání, byly zařazeny jakožto čtvrtý bod jednacího pořadu tehdejšího zasedání Generální konference MOP, která následně stanovila, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy. Z citované preambule lze též seznat, že inspiračním zdrojem

---

<sup>98</sup> Která byla svolána Správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 4. června 1958 na svém čtyřicátém druhém zasedání.

stran zde traktované úmluvy byla jednak Filadelfská deklarace MOP, která obsahuje prohlášení, „že všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, mají právo pečovat o své hmotné blaho a o svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zajištění a rovných příležitostí“<sup>99</sup> a jednak již shora podaná Všeobecná deklarace lidských práv s konstatováním, že diskriminace zakládá porušení práv v ní (Všeobecné deklaraci) vyhlášených.

Pokud již samotný název dotčené úmluvy pracuje s pojmy jako je diskriminace, zaměstnání a povolání, pak úvodní článek [čl. 1] této úmluvy, stejně jako v případě Úmluvy MOP č. 100, nejprve definuje (pro účely úmluvy) tyto pojmy. Ohledně pojmů zaměstnání a povolání lze uvést, že Úmluva MOP č. 111 je nevnímá pouze tradičně *stricto sensu*, ale pod tyto pojmy subsumuje již samotný přístup k odbornému výcviku (ve smyslu přípravy k výkonu povolání/zaměstnání) a vedle podmínek zaměstnání též přístup k zaměstnání a k různým povoláním [čl. 1 odst. 3]. Pokud tedy uvedená úmluva směřuje k odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání, pak je z řečeného zřejmé, že rozsah předmětu, na který tento požadavek dopadá, je širší, než-li jsou výrazy zaměstnání a povolání v tradičním modu vnímány, jak uvedeno v úvodu tohoto odstavce.

Výraz diskriminace je v příslušném článku rozdělen do dvou (svým způsobem prolínajících) definic. V čl. 1 odst. 1 sub písm. a) Úmluva MOP č. 111 normuje, že (pro účely úmluvy) diskriminace zahrnuje „jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání“. Uvedená definice zde vyjmenovává možné diskriminační faktory, kterými jsou rasa, barva pleti, pohlaví, náboženství, politické názory, národnostní původ nebo sociální původ, přičemž diskriminace postavená na těchto rozlišovacích faktorech musí způsobit následek spočívající v znemožnění nebo porušení doktríny rovnosti ohledně příležitostí či zacházení v zaměstnání nebo povolání tak, jak pojmy zaměstnání a povolání byly vymezeny shora. Gramatickým výkladem by bylo lze učinit závěr o absolutně taxativním výčtu stran výše

---

<sup>99</sup> All human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity“ (čl. II písm. a) Filadelfské deklarace). Anglické znění převzato z oficiálních stránek MOP (ILO). Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>> [cit. 20014 06-01]

uvedeného katalogu jednotlivých diskriminačních důvodů, takovýto závěr však v zrcadle ustanovení čl. 1 odst. 1 sub písm. b) Úmluvy MOP č. 111 neobstojí.

V dotčeném ustanovení je uvedena druhá z definic výrazu diskriminace, která z absolutně taxativního výčtu diskriminačních důvodů činí výčet taxativní pouze relativně, když pod diskriminaci zahrnuje *jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti (argumentum a contrario* rozuměno jakékoli jiné, než založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu), které je opět vázáno na nezbytný kauzální nexus k následku, a to specifikovanému shodně jako v první definici výrazu diskriminace. Avšak na rozdíl od této (prvé) definice, přistupuje k definici druhé navíc požadavek určující, že za diskriminaci bude považováno pouze takové jakékoliv jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti (samozřejmě vázáno na úmluvou specifikovaný následek), „*které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány*“.

Traktované ustanovení úmluvy tedy připouští, že zúčastněným členským státem sice může být (po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány) určeno jakékoliv jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, avšak i takovýto postup Úmluva MOP č. 111 zahrnuje pod výraz diskriminace.

Shora byly podány pozitivní definice pojmu diskriminace tak, jak jsou uvedeny v textaci příslušného ustanovení Úmluvy MOP č. 111. Nutno však dodat, že Úmluva v několika dalších ustanoveních též normuje určité výjimky, resp. uvádí, co nebude považováno za diskriminaci (krom jiného lze tato ustanovení použít jako určité interpretační pomůcky, jelikož podávají negativní vymezení pojmu diskriminace), přičemž obecně lze konstatovat, že níže uvedené výjimky v zásadě otvírají dveře pro nejrůznější podpůrné aktivity charakteru afirmativních akcí. Tak hned v posledně citovaném čl. 1 odst. 2 Úmluvy MOP č. 111 je z diskriminačních důvodů explicitně vyňat požadavek kvalifikace vyžadované pro určité zaměstnání. Za diskriminaci se tak nepovažuje jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, které bude založeno právě na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání.

Další výjimku lze nalézt v ustanovení čl. 5 odst. 1 Úmluvy MOP č. 111, který stanovuje, že se za diskriminaci nebudou pokládat „*zvláštní ochrana a podpůrná opatření, stanovená v jiných úmluvách nebo doporučeních přijatých Mezinárodní konferencí práce*“. Druhý odstavec pátého článku dotčené úmluvy dispozitivně ponechává členským státům určitou míru diskrece, když stanovuje, že „*každý členský stát může po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, stanovit, že se nebudou pokládat za diskriminaci jiná zvláštní opatření, jež přihlížejí ke zvláštním potřebám osob, které se z důvodů jako pohlaví, věk, invalidita, povinnosti vůči rodině nebo sociální či kulturní statut, obecně považují za osoby vyžadující zvláštní ochranu nebo podporu*“. Konečně, v souladu s čl. 4 Úmluvy MOP č. 111 nebudou pokládány za diskriminaci „*jakákoli opatření vůči osobě, která je oprávněně podezřelá, že se zabývá činností škodlivou pro bezpečnost státu, nebo o níž je prokázáno, že se zabývá takovou činností*“, a to „*za předpokladu, že taková osoba bude mít právo se odvolat k příslušnému orgánu zřízenému v souladu s vnitrostátní praxí*“. V případě této výjimky lze odkázat na mezinárodně uznávanou výhradu tzv. veřejného pořádku, pod níž lze jistě subsumovat zde uvedenou *činnost škodlivou pro bezpečnost státu*, jakož i pozitivně hodnotit, že takováto výjimka je svým způsobem podvázána požadavkem možnosti se odvolat k příslušnému vnitrostátnímu orgánu.

Pokud jde o obecný závazek pro jednotlivé členské státy, pak lze s odkazem na čl. 2 Úmluvy MOP č. 111 konstatovat, že členský stát, jenž předmětnou úmluvu ratifikoval, je zavázán k tomu, aby vyhlásil a prováděl vnitrostátní politiku „*zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem*“, s cílem odstranit jakoukoliv diskriminaci v uvedeném směru. Lze tedy uvést, že jakýmsi středobodem Úmluvy MOP č. 111 je vnitrostátní politika zaměřená na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání (*argumentum a contrario* vnitrostátní politika zaměřená na odstranění nerovných příležitostí a nerovného zacházení v zaměstnání a povolání – samozřejmě s výjimkami dotčenou úmluvou a probíranými).

Takto specifikovanými metodami jsou [čl. 3] členské státy zavázány „a) usilovat o spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a s jinými příslušnými orgány při prosazování přijetí a provádění této politiky; b) vydávat zákony a podporovat výchovné programy způsobilé zajistit přijetí a provádění této politiky; c) zrušit jakoukoliv zákonodárná ustanovení a změnit jakákoli správní opatření nebo praxi, které jsou neslučitelné s touto

politikou; d) provádět tuto politiku, pokud jde o zaměstnání podřízená přímé kontrole národních orgánů; e) zajistit provádění této politiky při poradenství pro volbu povolání, odborném výcviku a zprostředkování práce, které podléhají kontrole národních orgánů; f) v každoročních zprávách o provádění úmluvy uvádět opatření, jež byla učiněna v souladu s touto politikou, a výsledky dosažené těmito opatřeními“.

K Úmluvě MOP č. 111 lze tedy závěrem shrnout, že jde o mezinárodní právní normu, která, byť byla přijata před bezmála šedesáti lety, dostatečně (zejména svojí flexibilitou a respektem k vnitrostátním podmínkám a zvyklostem) upravuje v mezinárodní různosti akceptovatelné minimum stran prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání tak, jak bylo podáno výše.

### **3.1.7. Problémové okruhy úmluv**

Pod vlivem současného světového vývoje a hlubokých společenských proměn řeší MOP v současnosti ve vztahu k tvorbě a aplikaci úmluv a doporučení tři základní okruhy problémů<sup>100</sup>:

- problém flexibility úmluv a doporučení
- problém okruhu jejich působení
- problém rozšíření působnosti úmluv a doporučení a jejich vzájemného vztahu

Mezinárodní normy práce byly vytvořeny k tomu, aby byly svojí povahou univerzální, to znamená, aby byly přijatelné a aplikovatelné v zemích s velmi rozdílnou sociální strukturou a na všech úrovních sociálního rozvoje. Proto by normy měly být spíše flexibilní než rigidní, a zároveň by měly představovat smysluplnost pro sociální rozvoj. Ústava MOP ve svém čl. 19 říká, že obsah úmluv a doporučení, zaměřený na všeobecnou aplikovatelnost, musí vždy respektovat zvláštnosti v zemích, kde specifické klimatické podmínky, nedostatečná organizace práce, nízký průmyslový rozvoj a další okolnosti značně ovlivňují podmínky výroby a práce. Z těchto důvodů se MOP při tvorbě norem snaží systematicky

---

<sup>100</sup> Srov. Pichová I. Mezinárodní organizace práce-její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, roč.4, 1996, č. 2, s. 215

dodržovat toto ustanovení Ústavy a zahrnout do norem vždy pasáž, která zajišťuje nezbytnou flexibilitu vzhledem k národnostním zvláštnostem. Příkladem může být úmluva č. 138, která stanoví minimální věk pro zaměstnávání dětí.

Obecně je stanoven minimální věk pro zaměstnávání dětí na 15 let, v rozvojových zemích to může být sníženo na 14 let nebo dokonce v zemích velmi nerozvinutých to může být i mezi 13 až 15 lety. Úmluva tedy připouští v individuálních případech odůvodněné výjimky, tedy v podstatě dětskou práci. Ovšem je třeba si uvědomit, že dětskou práci nelze zakázat okamžitě ve všech zemích, neboť v rozvojových zemích je dětská práce zdrojem obživy rodiny- bez ní by početná rodina nepřežila nebo ještě více strádala a výsledek by byl opačný, než úmluva sleduje. Proto je neustále zdůrazňována nutnost flexibility norem a dosažení toho, že státy zajistí pro ně přijatelné a na dané úrovni rozvoje možné minimum ochrany pracovníků. Proto byla také zavedena možnost přijmout úmluvu jen v její určité části, aby se tak mohly vytvořit podmínky pro přijetí úmluvy celé. Z uvedeného vyplývá, že normy MOP obsahují smysluplné a praktické cíle pro více i méně rozvinuté země, avšak v úmluvách, které se týkají základních lidských práv, se flexibilita nepřipouští.

V souvislosti s výše zmíněnou flexibilitou zůstává stále živou otázkou, jak a jakými prostředky dosáhnout optimální úrovně flexibility, jinými slovy jakým způsobem a v jakém rozsahu vyvážit poměr mezi kognitivními ustanoveními norem a těmi, která dají prostor pro respektování národních specifik.

Čas od času se v souvislosti s řešením konkrétního problému v určitém světovém regionu objeví otázka, zda by MOP neměla přijímat normy, které se budou týkat pouze určitého regionu. Doposud však vždy nakonec převládl názor, že vzhledem k výše zmíněné flexibilitě úmluv i doporučení je vhodnější zachovat jejich univerzální charakter.

V poslední době se také objevují diskuze o zavedení tzv. „propagačních úmluv“<sup>101</sup>. Je to v souvislosti s poznáním, že na rozdíl od úmluv, které upravují zcela jasně a konkrétně definované problémy a stanoví jednoznačné požadavky na aplikaci přijatých norem, některé předměty úmluv jsou obtížněji definovatelné, nelze je zcela jasně a jednoznačně

---

<sup>101</sup> Srov. Píchová I. Mezinárodní organizace práce-její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, roč. 4, 1996, č. 2, s. 216

stanovit a v praxi mohou vyvolávat nejasnosti či pochybnosti při aplikaci. Proto se mezi odborníky v rámci MOP objevil názor, zda úmluvy nepřeměnit v jakási nezávazná navrhovaná opatření, která by byla aplikována pouze na základě individuální úvahy každého státu. S tím úzce souvisí otázka vzájemného vztahu úmluv a doporučení.

Přes uvedené návrhy a diskuze mají zatím stále úmluvy i doporučení své specifické místo v systému norem MOP, neboť Generální konference práce často využívá právě doporučení k tomu, že v nich upraví oblast práce, která ještě nedozrála k tomu, aby prošla předepsanou procedurou a byla přijata jako úmluva, avšak určitý problém je přitom považován za natolik významný, aby byl řešen a vydán alespoň formou doporučení.

V souvislosti s rozdílnou úrovní a ochotou k aplikaci úmluv MOP dochází také často k zavádění nekalých konkurenčních praktik, nazývaných sociální dumping. K tomu může dojít v případě, že jeden stát přijaté úmluvy MOP neratifikuje nebo neaplikuje, tudíž mu klesají náklady na pracovní síly, vyrábí levné výrobky a pokud je exportuje do státu, který má pracovní sílu dražší a tudíž náklady mnohem vyšší, poněvadž úmluvy MOP aplikuje, dochází tak snadno k přebytku pracovní síly, zavírání továren a růstu nezaměstnanosti.

Stále velkou překážkou v procesu aplikace úmluv a doporučení a jejich uvádění do života jsou silné historické, kulturní a zejména náboženské tradice v řadě rozvojových zemí. MOP si toho je dobře vědoma, neboť na tyto problémy neustále naráží, a proto vyvíjí velké úsilí při hledání cest a prostředků, jak tyto překážky na cestě k sociálnímu rozvoji v těchto zemích překonat.

### **3.1.8. Kontrola nad aplikací úmluv členskými státy**

Trvalým problémem, přesahujícím do současnosti zůstává, jak a čím stimulovat členské státy k tomu, aby aktivně přistupovaly k přijímání úmluv, aby je poté ratifikovaly a následně transformovaly jejich obsah do národních právních řádů. Neustále tak vyvstává potřeba mezinárodního dohledu nad efektivní aplikací úmluv a respektování doporučení. Úsilí ověřit hmatatelné výsledky bylo zakotveno v Ústavě MOP od roku 1919 a zůstalo vždy vůdčí ideou při budování kontrolních mechanismů MOP. V podstatě lze rozlišit tři základní procesy kontroly nad aplikací úmluv<sup>102</sup>: pravidelný dohled prostřednictvím

---

<sup>102</sup> Srov. Píchová I. Mezinárodní organizace práce-její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, roč. 4, 1996, č. 2, s. 217



ročních zpráv vlád, řízení o stížnostech a kontrola prostřednictvím zástupců. Vedle toho se ještě používají další, možno říci podpůrné nástroje, jako přímé kontakty s vládami, regionální poradci, odborná spolupráce apod.

Podle článku 22 Ústavy každý členský stát je povinen zaslat roční zprávu Mezinárodnímu úřadu práce o opatřeních, která přijal v souvislosti se začleňováním ratifikovaných úmluv do vnitřního právního řádu a jak jsou tato ustanovení aplikována. S obsahem této zprávy musí být rovněž seznámeny organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců. Původně podávaly všechny státy ročně zprávy o všech ratifikovaných úmluvách. V 70. letech rapidně vzrostl počet úmluv, ratifikací i členských států na takovou hranici, že již nebylo možno tento systém udržovat. Proto byla přijatá opatření, podle nichž se nyní podávají zprávy o úmluvách týkajících se základních lidských práv jedenkrát za dva roky, u ostatních úmluv jedenkrát za čtyři roky. Dále k posuzování a hodnocení těchto zpráv byl vytvořen Výbor expertů pro aplikaci úmluv a doporučení, který je složen z dvaceti mezinárodně uznávaných, nezávislých odborníků. Jejich nejvýznamnější závěry jsou publikovány a předloženy Konferenci, která je často začleňuje i do nově přijímaných úmluv. Výbor expertů tedy zabezpečuje odbornou stránku kontroly.

Proces stížnosti má propracovanější pravidla, a to přímo v Ústavě. Podle čl. 26 Ústavy může každý členský stát MOP podat stížnost prostřednictvím Mezinárodního úřadu práce proti dalšímu členskému státu, který podle jeho názoru nezabezpečuje efektivní dodržování úmluvy ratifikované oběma státy. Proces je kontradiktorní a poskytuje všechny záruky povinného předepsaného řízení. Stížnosti jsou předávány vyšetřovacím komisím jmenovaným speciálně pro každý případ, které jsou složeny z nezávislých a mezinárodně uznávaných osob. Závěry a doporučení komise jsou publikovány v Úředním bulletinu MOP a mohou být předloženy Mezinárodnímu soudu, jehož rozhodnutí je konečné. Jestliže členský stát nesplní ve stanoveném termínu rozhodnutí komise nebo soudu, může Generální konference práce přijmout opatření k nápravě. Ústava MOP však přímo nestanoví ekonomické sankce nebo pozastavení členství či vyloučení členského státu, který rozhodnutí odmítl splnit. Dále může být proces stížností iniciován i Správní radou nebo i jednotlivým delegátem na Konferenci.

Kontrola prostřednictvím zástupců- rovněž zakotvená v Ústavě MOP [čl. 24. a 25 ] – a blíže konkretizována Správní radou spočívá v tom, že organizace zaměstnavatelů i zaměstnanců mohou předložit MOP údaje o nedostatecích členského státu při zajišťování efektivního dodržování úmluvy, kterou ratifikoval. Jestliže zpráva obsahuje všechny formální náležitosti, je zaslána příslušné vládě k vyjádření. Poté (i v případě, že se vláda nevyjádří), je případ podroben zkoumání tripartitního výboru, vytvořeného ad hoc ke každému případu a jeho závěry a doporučení mohou být publikovány.

MOP v současné době používá nejrůznější prostředky k tomu, aby přinutila členské státy k aplikaci úmluv. K nejúspěšnějším patří vyvolání veřejné diskuze o problému, zejména ve sdělovacích prostředcích a dále zapojení nezávislých odborníků z různých oblastí. Význam mají i nezávislá sdružení pracovníků, která často úspěšně vyvíjejí tlak na vlády, a za velký úspěch na tomto poli MOP považuje dosažení toho, že členské státy uznávají a přijímají mise MOP, které provádí v jednotlivých státech kontrolu transformace úmluv do vnitrostátních právních norem.

### **3.2. Vliv normotvorné činnosti MOP na právní řád České republiky**

Jak už bylo v úvodu řečeno, Česká republika, resp. Československo je zakládajícím členem MOP. Do současné doby přijala MOP 189 úmluv a 203 doporučení v řadě oblastí úpravy pracovněprávních vztahů.<sup>103</sup> Poslední přijatou úmluvou MOP je Úmluva č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti, kterou však Česká republika neratifikovala, protože z hlediska vnitrostátní praxe České republiky otázka práce v cizí domácnosti není natolik významná, aby odůvodňovala potřebu změn v pracovněprávní legislativě nutných pro případ ratifikace Úmluvy. Vláda nepřijetí této Úmluvy odůvodnila mimo jiné tím, že vnitrostátní právní úprava stanoví odlišně od požadavků Úmluvy otázku pracovní doby pracovníků v cizí domácnosti a otázku výkonu kontroly dodržování pracovněprávních předpisů (včetně předpisů k zajištění bezpečnosti práce) na pracovišti, neupravuje dostatečně otázku zajištění důstojných životních podmínek respektujících soukromí pracovníků v cizí domácnosti a otázku přebývání v cizí domácnosti nebo se členy

---

<sup>103</sup> Viz [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_201584/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_201584/lang--en/index.htm) [cit. 2014 03-10]

domácnosti během doby denního a týdenního odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok.<sup>104</sup>

Česká republika je členem MOP od roku 1993 a zatím ratifikovala 71 úmluv, včetně všech úmluv o lidských právech.<sup>105</sup> V období 2007 až 2012 byla mezi Českou republikou a MOP podepsána Partnerská dohoda, která si za cíl kladla naplnit závazky Rozvojových cílů tisíciletí. Česká republika prostřednictvím této dohody financovala technické projekty na propagaci kultury a sociálního dialogu mezi veřejnými orgány a sociálními partnery v Srbsku; posílení správy trhu práce v Moldavsku a k podpoře životních podmínek osob se zdravotním postižením v Mongolsku. V roce 2013 poskytla finanční příspěvek na realizaci projektu MOP (ve výši 75 000 USD) na podporu socioekonomického rozvoje spjatého s návratem migrantů do Moldavska. Od roku 2004 vynaložila ČR celkově na projekty více než 766 000 USD.<sup>106</sup>

Pokud jde o vztah ratifikované úmluvy MOP a českého právního řádu, pak lze odkázat na znění čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů (dále jen „Ústava“), který normuje místo v tomto článku určených mezinárodních smluv tak, že: „*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>107</sup> Což ostatně *mutatis mutandis* platí o všech dosud uvedených mezinárodních smlouvách. V těchto souvislostech lze ještě uvést Nález Ústavního soudu ČR č. 3/1995 Sb., který mj. řešil vztah mezinárodních smluv k českému právnímu řádu v zrcadle tehdy platného a účinného znění čl. 10 Ústavy ČR, a který v zásadě stanovil, že ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami o lidských právech a základních svobodách je Česká republika vázána, tyto jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem, přičemž při jejich rozporu platí mezinárodní smlouva.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> Usnesení Vlády ČR ze dne 9. května 2012 č. 336 o stanovisku k instrumentům Mezinárodní organizace práce přijatým na 100. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2011

<sup>105</sup> Viz [http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne\\_organizace/mezinarodni\\_organizace\\_prace\\_/index.html](http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne_organizace/mezinarodni_organizace_prace_/index.html) [cit. 2014 04-11]

<sup>106</sup> Tamtéž

<sup>107</sup> Cit. zák. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů, čl. 10

<sup>108</sup> Tedy pokud jde mezinárodní smlouvou o lidských právech a základních svobodách. V uvedeném nálezu se Ústavní soud též vyjádřil ke statutu úmluv MOP, když konstatoval, že: „Podle interní klasifikace úmluv samotné Mezinárodní organizace práce lze řadit mezi úmluvy o základních lidských právech a svobodách pouze: 1. úmluvy o diskriminaci, 2.

Pokud jde o úmluvy MOP, pak tyto jsou pro jednotlivé členské státy v zásadě závazné ve smyslu závazku za výsledek s tím, že nejvýznamnějším prostředkem k dosažení úmluvou zamýšleného výsledku je implementace zásad obsažených v jednotlivých úmluvách do vnitrostátního právního řádu členského státu<sup>109</sup>. Zjednodušeně – budeme-li pro demonstraci parafrázovat textaci ustanovení jedné z výše uváděných úmluv – lze uvést, že každý členský stát je zavázán k vyhlášení a provádění vnitrostátní politiky zaměřené na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání. Zásady zakotvené v úmluvách MOP jsou tedy především inkorporovány do ustanovení příslušných zákonných i podzákonných norem, přičemž v rozsahu předmětu této práce lze uvést především vliv úmluv MOP na vytvoření specifické ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích a na vývoj zásady zákazu diskriminace zejména v rámci zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti (k tomu blíže v kapitolách věnovaných speciálně těmto právním normám).

V dalších kapitolách bude pozornost zaměřena již na konkrétní vnitrostátní právní normy upravující ochranu a pracovní podmínky mladistvých. Následně je zpracovaná vnitrostátní právní úprava norem, které jsou významné z hlediska doktríny zákazu diskriminace a rovného zacházení.

---

úmluvy o zákazu nucené práce, 3. úmluvy o odborových svobodách“. Ve světle dnes platného a účinného znění čl. 10 Ústavy ČR je však toto rozlišování (v modu mezinárodních smluv o základních lidských právech a svobodách) de lege lata irrelevantní a svou váhu má snad jen ve vztahu k teoretickoprávním úvahám, případně při řešení otázek souvisejících s tzv. nepravou retroaktivitou.

<sup>109</sup> Jakožto obecný prostředek nutno nejprve uvést vnitrostátní politiku (pod níž lze samozřejmě podřadit vše uváděné) a jako další dílčí prostředky lze demonstrativně konstatovat kolektivní smlouvy, spolupráci s organizacemi reprezentujícími zaměstnavatele a zaměstnance etc.

### **3.2.1. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců v České republice**

Co se týká pracovních podmínek mladistvých, respektuje české pracovní právo biologické a společenské zvláštnosti této skupiny zaměstnanců. Potřeba specifické ochrany mladistvých vyplývá z toho, že zaměstnanci ve věku mezi 15. a 18. rokem věku nejsou zdaleka z hlediska biologického vyzrálí a některé práce (např. vysoce fyzicky namáhavé) by mohly ohrozit jejich další zdravý vývoj. V tomto věku navíc není možné hovořit ani o mentální vyzrálosti, a tudíž by výkonem některých prací mohli ohrozit i své spolupracovníky či způsobit velkou škodu. Rovněž sociálně nejsou mladiství zpravidla samostatní.<sup>110</sup>

Ve většině vyspělých států se věnuje velká pozornost ochraně mladistvých, kteří se buď připravují na budoucí povolání, anebo jsou v pracovním poměru. Samozřejmě i mladiství se zapojují do pracovního procesu a jsou tedy pravidelným a trvalým zdrojem pracovních sil.

Co však pojem „mladistvý“ pro účely pracovního práva znamená? Teorie i praxe používá pojmy „mládež“, „mladistvý“, „nezletilý“. Tyto pojmy se sice do určité míry překrývají, existují však mezi nimi významné rozdíly, které je třeba odlišovat. Pojem „mládež“ je dosti široký, nelze ho zcela přesně vymezit. Jak stanoví § 350 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZPr“), mladistvým zaměstnancem se rozumí zaměstnanec mladší než 18 let. Zde tedy není možné pojem mladistvého ztotožňovat s občanskoprávním pojmem „nezletilý“, neboť pro dosažení zletilosti je sice rovněž stanovena hranice 18ti let, plné svéprávnosti lze však nabýt dle ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) již před nabytím zletilosti, a to buď přiznáním svéprávnosti (tzv. emancipací podle § 32 a 33 NOZ), nebo uzavřením manželství. Svéprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné. Tato skutečnost dále vyplývá z ustanovení § 672 NOZ, které ve výjimečných případech umožňuje uzavřít manželství za předpokladu, že soud povolil z důležitých důvodů takovéto uzavření manželství nezletilé osobě starší 16ti

---

<sup>110</sup> GALVAS, M. Pracovní právo – zákon, komentáře, vzory, judikatura. Praha: C Press, 2002. s. 20

let. Pokud tedy zaměstnanec mladší 18ti let uzavře manželství, stává se zletilou osobou, ovšem v pracovněprávních vztazích je mu i nadále poskytována zvýšená ochrana jako mladistvému a to až do dosažení 18ti let věku. Zde tedy můžeme pozorovat rozdílný právní režim ZPr a NOZ. Ostatně, ohledně vztahu ZPr a NOZ se vedly dlouhé debaty mezi tvůrci NOZ, zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí i sociálních partnerů, kteří uplatnili zásadní požadavek, aby vztah občanského a pracovního kodexu nebyl postaven na principu subsidiarity, ale na principu delegace, t. aby zákoník práce sám stanovoval, jaké obecné instituty soukromého práva budou pro pracovněprávní vztaky aplikovatelné. Nakonec však bylo dohodnuto, že vztah zákoníku práce k NOZ bude obecně deklarován jako vzh zvláštního předpisu k obecnému, tj. že ZPr určí rozsah aplikace občanskoprávních předpisů.<sup>111</sup>

Od 1. 1. 2014 ZPr vznik svéprávnosti neupravuje, a to ani ve formě odchylného postupu. Osobní stav osob upravuje v § 9 odst. 1 pouze občanský zákoník, který rozlišuje pojmy svéprávnost a zletilost. Zletilost nabývá člověk dovršením osmnácti let věku. Ustanovení § 34 NOZ zakazuje závislou práci nezletilých mladších než 15 let, nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Avšak ustanovení § 35 NOZ připouští výkon závislé práce i před nabytím úplné zletilosti dovršením 18. roku věku. Nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, čímž je míněn zejména ZPr. Od 1. 1. 2014 může tedy nezletilý sjednat pracovní smlouvu, případně dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, tedy uzavřít příslušnou dohodu o vzniku pracovněprávního vztahu, až poté, co dovrší 15 let a současně ukončí povinnou školní docházku. V době sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti musí být obě podmínky splněny současně<sup>112</sup>. Žák tedy splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky, která je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.<sup>113</sup> Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do zaměstnání den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Výjimka se vztahuje dle § 252 odst. 2 zákoníku práce na

---

<sup>111</sup> Eliáš, K., Zuklínová, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde 2001, s.70

<sup>112</sup> Bělina, Drápal a kol. Zákoník práce, 2. vydání, 2015, s. 1005

<sup>113</sup> Srov. s §§36a-43 zákona č. 561/2004Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, podle něhož je možné uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18ti let věku.

Dle § 287 odst. 2 písm. f.) ZPr, musí opatření k vytváření podmínek nejen pro zaměstnávání osob pečujících o dítě mladší 15ti let, osob se zdravotním postižením, ale také mladistvých zaměstnavatel projednávat s odborovou organizací, je-li v rámci zaměstnavatele ustanovena, a podávat jí k tomu potřebné informace, podklady a umožňovat konzultace. V rámci svých možností pak zaměstnavatel přihlíží k jejímu stanovisku.

ZPr neupravuje spolupráci zaměstnavatele se zákonnými zástupci mladistvých zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy není povinen oznamovat zákonným zástupcům mladistvého zaměstnance skutečnosti týkající se jeho pracovního poměru, zaměstnavatel nemá ani žádnou povinnost vyžadovat si od nich vyjádření ke sjednávání pracovněprávních vztahů apod. Pro pracovněprávní vztahy získá zaměstnanec dosažením věku 15 let a ukončením povinné školní docházky plnou svéprávnost k právnímu jednání a ani jeho zákonní zástupci nemají právo do platného pracovněprávního vztahu jakkoli zasahovat s výjimkou možnosti vzniklý pracovněprávní vztah okamžitě ukončit za splnění podmínek podle § 56a a § 77 odst. 5 a 6 ZPr.<sup>114</sup> Dle těchto ustanovení má zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, možnost rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce, zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje, nebo zdraví nezletilého, a to způsobem stanoveným jiným právním předpisem (tedy ZPr). V praxi se však nebude pravděpodobně jednat o časté případy, protože nezletilých zaměstnanců, kteří do věku 16 let práci vykonávají, je zanedbatelný počet. Také požadavek, že k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru anebo platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti tohoto nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu, v praxi znamená výraznou překážku v reálné možnosti tento nový způsob ukončení pracovního poměru (či dohod) častěji využívat.

V rámci ochrany mladistvých dále platí ustanovení čl. 29 Listiny základních práv a svobod, patřící do Hlavy čtvrté s názvem hospodářská, sociální a kulturní práva, zakotvující právo mladistvých na zvláštní pracovní podmínky a na ochranu v pracovních vztazích odkazuje na konkrétní předpisy, kterými se myslí zákoník práce a předpisy související. Jde o velmi

---

<sup>114</sup> Tamtéž, s. 1006

důležité sociální právo mladých lidí, jehož realizace jim umožňuje zapojit se do pracovního procesu tak, aby to nebylo na újmu jejich zdraví, tělesného a psychického rozvoje. Článek 29 odst. 2 Listiny základních práv a svobod též nezapomíná na pomoc při přípravě na budoucí povolání. Rozhodující pro vytvoření zvláštních pracovních podmínek mladistvých jsou zejména dva faktory, a to faktor biologický a společenský. První z nich vychází z požadavku, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by mohly ohrozit jejich normální vývoj. Faktor společenský pak vychází ze skutečnosti, že mladiství ještě nemají potřebné životní zkušenosti, které by jim umožnily posoudit dosah jejich jednání a správně se orientovat v některých složitých problémech souvisejících s pracovní činností. Dá se tedy jednoznačně říci, že náš právní řád poskytuje mladistvým zaměstnancům zvláštní ochranu, jejímž hlavním cílem je zabezpečení všestranného rozvoje tělesných a duševních schopností mladé generace. Tato ochrana zahrnuje v pracovněprávních vztazích dle ZPr jednak jejich ochranu při některých důležitých právních jednáních, dále též speciální opatření týkající se úpravy pracovní doby, stanovení věkové hranice pro sjednání dne nástupu do pracovního poměru a zákazy některých prací, jak již bylo uvedeno výše s odkazem na ustanovení čl. 29 Listiny základních práv a svobod. Specifické podmínky mladistvých je možno charakterizovat jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností příp. právem doporučených plnění na straně zaměstnavatele, popř. jiných orgánů.<sup>115</sup>

Specifické pracovní podmínky vztahující se ke skupině mladistvých odkazují jednak na zákazy některých druhů prací, a to prací vyčtených přímo v ZPr nebo ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce vykonávat z důvodu přípravy na povolání. Dále sem patří omezení práce v noci, zákaz práce přesčas apod. Jedná se též o povinnost zaměstnavatele zajistit lékařské vyšetření, které je zdůvodněno potřebou sledovat neustále vliv pracovního prostředí na zdraví mladistvých zaměstnanců. Rozumový, ale hlavně fyzický vývoj mladistvých není zdaleka ukončen, a z tohoto důvodu zde velkou roli hrají zvláštní pracovní podmínky pro mladistvé zaměstnance. Jsou tu kvůli jejich ochraně, neboť jde o nastupující generaci. Změn, které po dokončení povinné školní docházky nastanou, je několik. Stojí před rozhodnutím, zda

---

<sup>115</sup> ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. Právo a zaměstnání, 1996, č.1, s. 48.



studovat dál střední, případně i vysokou školu a zůstat tak nadále studentem a tím i oddálit okamžik, kdy se bude rozhodovat o svém zaměstnání.

I proto má velký význam nutnost lékařských prohlídek, kdy podle jejich výsledků se mnohdy může učinit včas vhodné opatření, které by vyloučilo případné nepříznivé vlivy působící negativně na zdraví mladistvých. Lékařské prohlídky jsou důležitou součástí ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích.

Důraz se klade především na péči preventivní. Již na základní škole, kdy lékař vykonává pravidelné prohlídky žáků, v posledním roce zhodnotí stav každého žáka dle jeho dosavadního tělesného a duševního vývoje se zřetelem na jeho zamýšlenou další činnost. A jak stanoví § 247 odst. 1 ZPr, je zaměstnavatel povinen zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem, a to před vstupem do pracovního poměru, před převedením na jinou práci a dále pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud ministerstvo zdravotnictví nestanoví pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření. Na rozdíl od zletilého zaměstnance, kde zaměstnavateli není uložena povinnost hradit vstupní lékařskou prohlídku, u nezletilého zaměstnance tuto prohlídku hradit musí. Mladistvému zaměstnanci je následně uložena povinnost, aby se takovému lékařskému vyšetření podrobil. Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci se zaměstnavatel řídí lékařským posudkem vydaným zařízením pracovně-lékařské péče. Jde zde o nově zavedený pojem, který v předchozí právní úpravě nesl název „ *zařízení poskytující závodní preventivní péči* “. Toto zařízení pro zaměstnavatele zabezpečuje veškeré pracovně-lékařské prohlídky zaměstnanců, provádí odbornou poradenskou činnost v otázkách ochrany a podpory zdraví a sociální pohody zaměstnanců, pravidelně kontroluje pracoviště podniků, zjišťuje vlivy práce a pracovních podmínek na člověka při práci, zajišťuje poskytování první pomoci zaměstnancům, spolupracuje s příslušnou hygienickou službou a podílí se na výcviku a působí výchovně v oblasti ochrany a podpory zdraví.

Mladiství, jež dokončí školu či dokončí učený obor a mají se zapojit do pracovního procesu, jsou lidé, kteří se ještě vyvíjejí a jejichž organismus není připraven na plnou zátěž, jak je tomu u dospělého člověka. Z tohoto důvodu jsou stanoveny zákazy v oblasti zaměstnávání mladistvých a pro ně zakázané práce. Do oblasti zakazů, jak uvádí § 246 odst. 2 ZPr, patří případy, kdy zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Pro dodržování této povinnosti neplatí žádná obecná směrnice,

podle níž by mohlo být rozhodnuto, zda práce je z těchto hledisek přiměřená. Záleží jen na vedoucím zaměstnanci, aby sám zvážil, zda přidělená práce je pro mladistvého zaměstnance natolik vhodná, aby na ni stačil po stránce fyzické, svými znalostmi a zkušenostmi a svou duševní vyspělostí tak, aby nebylo ohroženo jeho zdraví a bezpečnost práce. Mladistvý zaměstnanec by tak například neměl být přidělen na pracoviště, kde se zavádí nová technologie výroby, práce, kde se vyžaduje značná fyzická zdatnost nebo k obsluze zařízení, kde se kladou značné nároky na soustředěné vnímání, popř. paměť.

Při práci mají zaměstnavatelé poskytovat mladistvým zaměstnancům zvýšenou péči. Zvýšená péče je nejen taková, kterou jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat všem zaměstnancům, nýbrž lepší a důkladnější, např. formou stálého řádného dozoru, soustavného usměrňování, radou, předvedením správného postupu apod.

### **3.2.1.1. Povolování výkonu činnosti dítěte**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 121 až 124 k tomuto dodává, že se obecně dítětem pro výše uvedené účely rozumí fyzická osoba mladší 15ti let nebo starší 15ti let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení. Dítě může, jak již bylo výše zmíněno, vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Dítě může tuto činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost. O tomto povolení rozhoduje úřad práce příslušný dle trvalého pobytu dítěte nebo místa, kde se zdržuje, pokud dítě trvalý pobyt nemá, na základě žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu.

Tato žádost o povolení, kterou podává zákonný zástupce dítěte musí mimo jiné obsahovat jméno, příjmení, bydliště dítěte a zákonného zástupce, v případě, že je dítě již natolik rozumově vyspělé, že je schopné samo o sobě rozhodnout, tak souhlas dítěte s tím, že bude takovouto činností vykonávat a lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost o tom, že činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání je přiměřená z hlediska zdravotního. Toto potvrzení nesmí být starší než 3 měsíce. Dále pak jde o uvedení druhu činnosti, kterou má dítě vykonávat a údaje o právnické nebo fyzické osobě, pro kterou bude dítě činnost vykonávat. Příslušný úřad práce si pak může vyžádat stanovisko orgánu

sociálně-právní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti nebo zda není činnost pro dítě nevhodná. Povolení je vydáváno nejdéle na dobu 12ti měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována dle zákona o zaměstnanosti za dítě.

V povolení výkonu činnosti dítěte úřad práce stanoví maximální rozsah této činnosti.<sup>116</sup> Počet zákonem stanoveného limitu nesmí být v žádném případě překročen, a to ani tehdy, pokud dítě vykonává činnost pro více provozovatelů. V tomto případě se rozsah jednotlivých činností sčítá a musí se vejít do stanoveného limitu. Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 123 odst. 4 stanoví: *„Dítě nesmí činnost vykonávat v době mezi 22. a 6. hodinou; pokud u dítěte, které plní povinnou školní docházku, není následující den po dnu, kdy končí tato doba, dnem školního vyučování, je výkon činnosti zakázán v době mezi 22:30 a 6. hodinou.“*

Pro děti jsou ale stanoveny i výjimky pro výkon prací, které jsou součástí výchovy a vzdělávání žáků středních škol, na něž se vztahuje ustanovení § 65 odst. 3 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Na žáky se dle tohoto ustanovení při praktickém vyučování vztahují ustanovení ZPr, která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Obdobně pak zní i ustanovení § 96 odst. 3 téhož zákona, jež se vztahuje na studenty vyšších odborných škol v rámci jejich praktické přípravy při vyučování. Výjimky jsou stanoveny i pro výkon přiměřených lehkých prací žáků po ukončení pomocné školy. Za přiměřené se podle výše uvedené právní úpravy považují i další práce, za předpokladu, že naplňují uvedené charakteristické znaky.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Maximální rozsah výkonu povolené činnosti u dítěte do 6 let věku jsou 2 hodiny denně, max. 10 hodin týdně, od 6ti do 10ti let 3 hodiny denně, max. 15 hodin týdně, od 10ti do 15ti let 4 hodiny denně, max. 20 hodin týdně – podrobně viz. pasáž o zaměstnávání dětí.

<sup>117</sup> ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě zaměstnání mladistvých. Právo a zaměstnání, 1996, č. 1, s. 20.

### **3.2.1.2. Zákaz práce přesčas, noční práce a nevhodně stanoveného způsobu odměňování za práci**

Mladistvým jsou výslovně zakázány práce přesčas, kde platí absolutní zákaz, dále noční práce, kde platí absolutní zákaz pouze pro mladistvé do 16ti let, mladiství starší 16ti let pak mohou výjimečně konat noční práce nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18ti let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce musí mladistvému dle ustanovení § 245 odst. 1 ZPr bezprostředně navazovat na jeho práci připadající dle rozvrhu směn na denní dobu. Zákaz noční práce je odůvodněn zejména zdravotními hledisky, neboť noční práce je výrazným zásahem do zaběhnutého denního cyklu života mladého člověka. Toto narušení biorytmů znamená značné zatížení organismu a v době psychického a fyzického vývoje tak není žádoucí. Samozřejmě, že to na pracovištích přináší určité organizační obtíže, ale nelze v tomto směru porušovat zákon. Tento zákaz se vztahuje i na krátkodobě pracující mladistvé (tzv. brigádníky), kteří v této formě pracovní činnosti pracují zejména o školních prázdninách.

Zároveň Zpr stanoví, že zaměstnavatel nesmí používat takový způsob odměňování prací, při kterých jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců. Dříve se pro takovou práci užívalo pojmu práce v úkolu, při níž se dosahovalo relativně vyšších výdělků, což na druhou stranu ovšem mohlo svádět mladistvé zaměstnance k nežádoucímu přepínání sil a tím i ke zvýšené únavě a vzniku úrazů. ZPr v ustanovení § 245 odst. 2 stanoví: „*Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zakázán nebo protože podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý moci tuto práci vykonávat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.*“ Jde zde o další ochranné opatření vůči mladistvým zaměstnancům, které zaměstnavateli striktně nařizuje, jakým směrem se v dané situaci vydat.

Na dané ustanovení navazuje § 246 odst. 1, jež jej doplňuje: „Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.“

Kdyby zaměstnavatel tuto svou povinnost porušil a přece jen takovou práci mladistvému zaměstnanci uložil, měl by mladistvý zaměstnanec právo odmítnout její výkon a nemohl by být postižen za nesplnění povinnosti. Kdyby naopak mladistvý zaměstnanec podle pokynu zaměstnavatele přesto konal uvedenou práci v přesvědčení, že je tomu povinen, a kdyby přitom utrpěl škodu na zdraví, odpovídal by mu zaměstnavatel za vzniklou škodu. Vedoucí zaměstnanci, kteří by na mladistvém zaměstnanci požadovali práci, jejíž výkon je mu zakázán, v případě, že by mladistvému zaměstnanci vznikla škoda, odpovídali by za ni svému zaměstnavateli.

Zákaz práce přesčas, noční práce a nevhodně stanoveného způsobu odměňování za práci s ohledem na zvýšené nebezpečí úrazu plyne ze zákona a není již dále omezeno bližšími podmínkami. Naproti tomu zákaz práce z důvodu, že podle lékařského posudku některá práce ohrožuje zdraví mladistvého zaměstnance, platí jen v takovém rozsahu, v jakém lékařský posudek vymezí ohrožení zdraví ve vztahu k práci. Proto je vždy důležité, aby byl příslušný zdravotnický orgán náležitě poučen o povaze konkrétního druhu práce a v případě pochybností aby projednal tuto otázku se zaměstnavatelem, aby práce bylo možné do posudku přesně popsat. Není zde vyloučena ani situace, kdy mladistvý zaměstnanec dle posudku nesmí vykonávat vícero pracovních činností. Vyloučení mladistvého zaměstnance ze zaměstnávání určitými pracemi trvá až do doby, která vyplývá z lékařského posudku, jak již bylo výše uvedeno.

Práce, které mají být mladistvému zaměstnanci přidělovány, by měly pokud možno odpovídat jeho kvalifikaci. Je to určité vodítko pro to, jak posuzovat přiměřenost práce, kterou mladistvý zaměstnanec dočasně koná. Zaměstnavatel může svou povinnost splnit tím, že mladistvého nezaměstnává prací, jejíž výkon je mu zakázán, nýbrž jinými pracemi. Mohl by ovšem také s mladistvým zaměstnancem sjednat pracovní smlouvu tak, že v ní bude přímo uvedeno, kterými pracemi nebude po dobu zákazu zaměstnáván a kdy toto omezení skončí. Práce odpovídající kvalifikaci mladistvého zaměstnance je zpravidla práce odpovídající jeho předchozí přípravě k povolání. Kdyby šlo o mladistvého, který absolvoval např. gymnázium, bylo by třeba posuzovat i tuto skutečnost jako určitou kvalifikaci.

Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce výslovně nezakazuje zaměstnávání mladistvých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ani v takovém případě, že by mladistvý měl pracovní poměr na plný pracovní úvazek k jinému zaměstnavateli.

Avšak dle § 245 odst. 1 ZPr je zakázána práce přesčas pro mladistvé, což by v tomto případě mohlo odporovat výše uvedenému. Dalo by se tedy říci, že při plném úvazku jedinou přijatelnou variantou by mohlo být uzavření dohody pouze výjimečně na krátkodobou a nenamáhavou činnost, jakou je třeba roznáška novin či propagačních letáků. Nicméně je třeba podotknout, že i zde, při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen zajistit mladistvým bezpečnost a ochranu zdraví při práci. To vyžaduje, aby byl mladistvý jako každý jiný zaměstnanec seznámen s příslušnými bezpečnostními předpisy pro danou práci a samozřejmě mu nemůže být přidělena práce mladistvým zakázaná, tj. práce, která je pro mladistvé se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a také psychickým zvláštnostem v tomto věku nepřiměřená, nebezpečná nebo škodlivá jeho zdraví.

### **3.2.1.3. Ochrana mladistvých v českém pracovním právu po účinnosti NOZ<sup>118</sup>**

Nový občanský zákoník (dále jen „NOZ“ nebo též „ObčZ“) byl schválen v roce 2012 a s účinností od 1. ledna 2014 nahradil dosavadní občanský zákoník. Od 1. 1. 2014 může nezletilý sjednat pracovní smlouvu, případně dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, tedy uzavřít příslušnou dohodu o vzniku pracovněprávního vztahu, až poté, co dovrší 15 let a současně ukončí povinnou školní docházku. V době sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti musí být obě podmínky splněny současně.

Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky. Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku<sup>119</sup>. Mladiství mají s ohledem na svůj věk právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, včetně zvláštní ochrany v pracovněprávních vztazích. Mladistvým zaměstnancem se podle ZPr rozumí zaměstnanec

---

<sup>118</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>119</sup> Viz §36 a §43 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

mladší než 18 let. Pojem mladistvý není totožný s pojmem nezletilý, jenž se užívá v ObčZ.<sup>120</sup>

Ochrana mladistvých spočívá především v zákazu výkonu některých prací a dále v tom, že ZPr stanoví odchylně počátek jejich pracovněprávní svéprávnosti k některým právním jednáním.<sup>121</sup> Zákoník práce omezuje svéprávnost fyzické osoby, která dosáhla věku 15 let, pokud jde o uzavření dohody o odpovědnosti uzavírané podle § 252 k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Dohodu může zaměstnanec uzavřít až v den, kdy dosáhne věku 18 let. Toto ustanovení chrání mladistvého před zvýšenou odpovědností za případný schodek na svěřených hodnotách.

Co se týče délky pracovní doby, mladiství jí mají omezenou na 40 hodin týdně v součtu všech souběžně sjednaných pracovněprávních vztahů a délka směny nesmí činit více jak 8 hodin. Povinnost přidělovat mladistvým zaměstnancům práci v rozsahu nejvýše 40 hodin týdně je uložena zaměstnavateli. Pro porušení této povinnosti bude sankcionován výhradně zaměstnavatel. Zaměstnavatel proto musí doložit, že tuto povinnost plní a že učinil všechna opatření pro zjištění, že mladistvý zaměstnanec jinou práci, jejímž výkonem by mohl být maximálně přípuštěný limit překročen, nekoná.<sup>122</sup>

Tato úprava je v souladu se směrnicí 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, která požaduje omezit pracovní dobu dospívajících na 8 hodin denně a 40 hodin týdně, což je naplněno délkou stanovené týdenní pracovní doby ve všech pracovněprávních vztazích. Má-li mladistvý zaměstnanec sjednáno několik pracovněprávních vztahů současně, pro účely maximálně přípuštěné délky stanovené týdenní pracovní doby v rozsahu 40 hodin se pracovní doby ve všech těchto vztazích sčítají. Jedná se nejenom o pracovní poměr, ale i o dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatel musí rozsah vykonávané práce u mladistvých zaměstnanců zjišťovat. Způsob tohoto zjištění či ověření ZPr neupravuje. Přijímá-li však zaměstnavatel mladistvého zaměstnance, tj. zaměstnance do 18 let věku, do pracovního poměru, v němž by zaměstnanec vykonával práci v jednosměnném pracovním režimu v rozsahu 40 hodin týdně, pro svou ochranu si musí vyžádat od zaměstnance písemné prohlášení o tom, že v daném čase nemá sjednán jiný

---

<sup>120</sup> Srov. § 350 odst.2 ZPr a §31 ObčZ

<sup>121</sup> Viz § 245 a 246 Zákoníku práce

<sup>122</sup> Bělina, Drápal a kol. Zákoník práce, 2. vydání, 2015, s. 1006

základní pracovněprávní vztah, tj. jiný pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Je také vhodné, ačkoli ani tento postup zákoník práce přímo neupravuje, aby zaměstnanec byl seznámen s tím, že musí svého zaměstnavatele informovat o výkonu práce v dalším základním pracovněprávním vztahu, pokud k jeho sjednání dojde v průběhu trvání pracovního poměru.

Souhrnem jsou mladistvým odlišně dle věku a pohlaví zakázány zejména práce, které by neodpovídaly jejich tělesným schopnostem a mohly by nepříznivě ovlivňovat dokončení vývoje jejich pohybového ústrojí, dále práce, při nichž by byli vystaveni působení škodlivých faktorů v míře, která by se mohla nepříznivě projevit zejména pozdními účinky na jejich zdraví<sup>123</sup>. Vedle nich pak ještě takové, jejichž bezpečné vykonávání vyžaduje dostatečnou psychickou zralost, a to jak v zájmu jejich ochrany, tak i ochrany jiných osob v okolí. Zákazy některých prací mohou být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku blízkém mladistvých<sup>124</sup>. V neposlední řadě sem patří i práce, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob. Tyto seznamy prací jsou průběžně doplňovány a upraveny v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky.

Uvedu pro představu některé práce, které jsou pro mladistvé zakázány. V první řadě jsou mladistvým zakázány práce v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových látek, práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí. Dále jde o práce překračující pro celkovou fyzickou zátěž limitní hodnoty stanovené pro mladistvé zvláštním právním předpisem, kterým je nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. 523/2002 Sb. Jde zde o práce spojené s přepravou břemen pomocí jednoduchých bezmotorových prostředků, při nichž je třeba vynaložení značné síly, práce související se zvedáním a přenášením břemen, práce vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje, spojené s opakovaným zaujímáním

---

<sup>123</sup> Srov. Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

<sup>124</sup> Tzn. "věk, blízký věku mladistvých", kterým se rozumí věk do 19 let



podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 20 stupňů, ve vnuceném pracovním tempu.

Dalšími jsou pak práce vykonávané za podmínek, při nichž jsou překračovány operativní teploty v důsledku tepelné zátěže z technologie, po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší, po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 °C, v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, s karcinogeny a mutageny a pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity, s azbestem, s chemickými látkami a přípravky způsobujícími akutní nebo chronické otravy s těžkými nebo nevratnými následky.

Další kategorii pak tvoří práce poškozující reprodukční schopnost, vyvolávající těžká poškození zdraví při vstřebávání kůží nebo mající výrazné senzibilizující účinky na dýchací ústrojí nebo kůži. Mladistvým je dále zakázáno pracovat s chemickými látkami a přípravky zdraví škodlivými a chemickými látkami a přípravky dráždivými, s látkami spojenými s expozicí oxidu uhelnatého, olova a jeho ionizovaných sloučenin, při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, při výrobě cytostatik<sup>125</sup>, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky.

A samozřejmě nelze opomenout ani práce spojené se zvýšeným rizikem úrazů, zejména práce při výrobě a zpracování výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi, ve výškách nad 1,5 m měřeno od úrovně podlahy po úroveň chodidel a nad volnou hloubkou, na zařízeních vysokého elektrického napětí, v prostoru uzavřených nádob a nádrží, při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny, na zařízeních pro výrobu, uskladňování a používání stlačených, kapalných nebo rozpuštěných plynů, při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pády předmětů, s nebezpečnými zvířaty, při porážení zvířat na jatkách, práce se sudy, kanystry, demižony a podobnými nádobami, které obsahují chemické látky, cytostatika, výbušniny, hořlavé kapaliny a stlačené plyny.

---

<sup>125</sup> Cytostatika jsou látky, které se používají k léčbě nádorových onemocnění a hemoblastóz. Jejich účinkem je zastavení růstu nádorových buněk. Tento efekt je nespecifický, takže postihuje i zdravé buňky

Zákazy práce mladistvých se netýkají některých vyhláškou výslovně uvedených prací, konaných z důvodu přípravy na povolání, pokud je při nich soustavným odborným dozorem zajištěna dostatečná ochrana zdraví mladistvých, pokud by po dobu své specializované přípravy na výkon povolání se zdroji ionizujícího záření nebyli ozáření vystaveni vědomě a dobrovolně, ozáření smí být vystaveni jen do výše limitů ozáření pro učně a studenty, které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy a v rámci prací konaných z důvodu přípravy na povolání, pokud je při nich soustavným odborným dozorem zajištěna dostatečná ochrana zdraví mladistvých, pouze však, jak jsem již výše avizovala, ve vybraných případech, při patřičném zajištění ochranných prostředků v rámci dostatečné ochrany zdraví mladistvého. Další zakázané práce pro mladistvé obsahuje samotný ZPr v § 246 odst. 1, o těch však bylo pojednáno již výše. Zákazy některých prací mohou být touto vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let.

#### **3.2.1.4. Ochrana mladistvých pracovníků v rámci EU**

Jak již bylo uvedeno v předcházejících kapitolách, úpravu prací zakázaných mladistvým můžeme spatřit též ve směrnici práva ES, a to přímo ve Směrnici Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků s ohledem na zlepšení pracovního prostředí a zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví. Obecně je zde stanovena ochrana mladistvých pracovníků vzhledem k jejich věku, zdraví, tělesného, duševního a morálního vývoje. Aniž jsou dotčeny předpisy, které jsou pro mladistvé příznivější, zejména předpisy zajišťující jejich přípravu na povolání pomocí odborného vzdělávání s výhradou odchylek omezených na některé lehké práce nesmí být minimální věk pro vstup do práce nižší než věk skončení povinné školní docházky a v žádném případě nižší než 15 let. Právě řešení inkorporované v českém právním řádu do §121 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které upravuje podmínky výkonu práce u dětí mladších 15 let, vyplývá z článku 4 Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, který umožňuje členským státům, aby přijaly opatření k zákazu práce dětí. Dále musí být přijata nezbytná opatření s cílem upravit předpisy pracovního práva platné pro mladistvé, aby odpovídaly požadavkům na jejich vývoj a potřebám jejich odborného vzdělávání a přístupu k zaměstnání. Zejména musí být omezena délka pracovní doby pracovníků mladších osmnácti let, aniž by bylo možné toto omezení obejít odvoláním se na práci přesčas a zakázána noční práce, s výjimkou některých zaměstnání stanovených ve vnitrostátních právních předpisech.

Především je vhodné brát v úvahu zásady Mezinárodní organizace práce týkající se ochrany mladistvých pracovníků, včetně zásad týkajících se minimálního věku pro vstup do zaměstnání. Ve svém usnesení o práci dětí shrnuje Evropský parlament různá hlediska práce mladistvých a zejména zdůrazňuje účinky na zdraví, bezpečnost, tělesný a duševní vývoj a trvá na nezbytnosti přijmout směrnici, která bude harmonizovat vnitrostátní právní předpisy v této oblasti.

Dále je nezbytné poukázat na skutečnost, že článek 15 směrnice Rady 89/391/EHS<sup>126</sup> ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců při práci stanoví, že zvláště ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují. Za zvláště rizikové skupiny je třeba považovat děti a dospívající a je třeba přijmout opatření týkající se jejich bezpečnosti a zdraví, zranitelnost dětí vyžaduje, aby členské státy zakázaly jejich práci a zajistily, aby minimální věk pro vstup do zaměstnání nebo práce nebyl nižší než věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními právními předpisy a v žádném případě nižší než 15 let, odchylky od zákazu práce dětí se připouštějí pouze ve zvláštních případech a za podmínek stanovených touto směrnicí, za žádných okolností se tyto odchylky nesmějí dotknout pravidelné školní docházky a práva na vzdělávání.

Zvláštní povaha přechodu z dětství do dospělosti vyžaduje přesnou právní úpravu a ochranu práce dospívajících. Všichni zaměstnavatelé musí mladistvým zaručit pracovní podmínky přizpůsobené jejich věku, přičemž zaměstnavatelé musí přijmout opatření nezbytná na ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých na základě hodnocení rizik pro mladistvé spojených s jejich prací.

Členské státy musí mladistvé chránit proti zvláštním rizikům vyplývajícím z nedostatku zkušeností, neznalosti stávajících nebo možných rizik, nebo jejich nezralosti, musí zakázat práci mladistvých v případě prací stanovených touto směrnicí. Pracovní podmínky mladistvých může zlepšit přijetí přesných minimálních požadavků na úpravu pracovní doby, která musí být přísně omezena a noční práce mladistvých musí být zakázána, s výjimkou některých zaměstnání stanovených vnitrostátními právními předpisy.

---

<sup>126</sup> Směrnice Rady 89/391/EHS - o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, změněná nařízením (ES) č. 1882/2003, směrnicí 2007/30/ES a nařízením (ES) č. 1137/2008.

Členské státy jsou též povinny přijmout vhodná opatření, aby se pracovní doba dospívajících, kteří plní školní docházku, nedotkla jejich schopnosti využívat poskytovanou školní výuku, aby čas, jež věnují vzdělávání mladiství, kteří pracují v rámci střídavého systému teoretického a praktického vzdělávání nebo v rámci stáže v podniku, jim byl započítán jako pracovní doba.

K zajištění své bezpečnosti a ochrany zdraví musí mít mladiství nárok na minimální dobu odpočinku (denní, týdenní a roční) a přiměřené přestávky v práci. Pokud jde o dobu odpočinku v týdnu, je nutné řádně přihlédnout k různorodosti kulturních, etnických, náboženských a jiných činitelů v členských státech. Zvláště členskému státu přísluší, aby s konečnou platností rozhodl, zda a v jaké míře má být neděle součástí doby odpočinku v týdnu.

Další povinností členských států je zajištění, aby všichni zaměstnavatelé zaručovali mladistvým pracovní podmínky odpovídající jejich věku, aby mladiství byli chráněni proti hospodářskému zneužívání a proti jakékoli práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělávání.

Pro výše uváděné skutečnosti se obecně za mladistvé označují všechny osoby mladší 18ti let a za děti osoby, jež nedosáhli věku 15ti let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy. Za dospívající se pak považuje mladistvý starší než 15 let, ale mladší než 18 let, který již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy.

Platí zákaz práce dětí. Členské státy však mohou právními nebo správními předpisy stanovit, že se zákaz práce dětí nevztahuje na děti, které vykonávají kulturní a obdobné činnosti. Zaměstnávání dětí pro vystupování v kulturních, uměleckých, sportovních nebo reklamních činnostech podléhá získání předběžného povolení vydaného příslušným orgánem pro každý jednotlivý případ. Členské státy mají za úkol určit právními nebo správními předpisy pracovní podmínky dětí a podrobnosti řízení o vydání předběžného povolení, přičemž musí být zároveň splněna podmínka, že činnost, pro kterou je vydáváno povolení, nemůže škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a nemůže ohrozit jeho pravidelnou školní docházku, jeho účast v programech přípravy na povolání nebo programech pro odborné vzdělávání schválených příslušným orgánem ani jeho schopnost využívat poskytované školní výuky. Odchylně mohou členské státy právními nebo

správnými předpisy povolit zaměstnávání dětí pro vystupování v kulturních, uměleckých, sportovních nebo reklamních činnostech pro děti, které dosáhly 13ti let.

Předtím, než mladistvý zaměstnanec zahájí práci a samozřejmě též při každé zásadní změně pracovních podmínek, musí zaměstnavatel kontrolovat vybavení a uspořádání pracoviště a pracovního místa, povahu, stupeň a dobu expozice fyzikálním, biologickým a chemickým činitelům, uspořádání, výběr a používání pracovních pomůcek, zejména činitelů, strojních zařízení, přístrojů a strojů, a zacházení s nimi, uspořádání pracovních postupů a průběhu práce a jejich vzájemné působení (organizaci práce) a úroveň vzdělávání a informování mladistvých. Pokud toto zhodnocení ukáže, že existuje riziko pro bezpečnost, tělesné nebo duševní zdraví nebo vývoj mladistvých, musí být pravidelně zajištěno bezplatné a odpovídající vyšetření a dohled nad zdravotním stavem, aniž by byla dotčena směrnice 89/391/EHS. Bezplatné vyšetření a dohled nad zdravotním stavem mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče. Spadají sem vstupní prohlídky zaměstnanců, preventivní lékařské prohlídky, řadové, mimořádné či výstupní prohlídky.

Zaměstnavatel je též povinen informovat mladistvé o možných rizicích a o všech opatřeních přijatých v oblasti bezpečnosti a zdraví mladistvých. Je třeba dále zajistit, aby byli mladiství chráněni před zvláštními riziky pro bezpečnost, zdraví a vývoj, jež mohou mladistvé pracovníky v důsledku nedostatku jejich zkušeností ohrozit. Z tohoto důvodu jsou tedy zakázány práce neodpovídající duševní schopnosti mladistvých, zahrnující škodlivou expozici karcinogenů, toxických činitelů, činitelů, způsobujících dědičné poruchy nebo které mají jakýkoli jiný chronický škodlivý účinek na lidské zdraví. Dále pak práce zahrnující škodlivou expozici záření, představující rizika úrazů, u kterých se dá předpokládat, že mladistvý riziko vzhledem k nedostatku smyslu pro bezpečnost nebo nedostatku zkušeností nebo vzdělání nemůže rozeznat nebo předvídat nebo ohrožující zdraví z důvodu mimořádné zimy, tepla, hluku nebo vibrací.

Česká právní úprava konstatuje, že i evropská směrnice umožňuje povolit pro dospívající odchylky, pokud jsou nezbytné pro jejich odborné vzdělávání a za podmínky, že ochrana jejich bezpečnosti a zdraví bude zajištěna tím, že práce budou vykonávány pod dohledem příslušné osoby ve smyslu článku 7 směrnice 89/391/EHS a s výhradou zajištění ochrany poskytované uvedenou směrnicí. Není samozřejmě opomenuta ani úprava zákazu noční

práce, doby odpočinku u mladistvých, přestávky v práci, aj.<sup>127</sup> Zaměstnavatelé, i s ohledem na výše uvedený vzor, který jim dává Směrnice Rady, jsou povinni dle § 243 ZPr vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců také zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.<sup>128</sup> Po dlouhou dobu zůstávalo v platnosti ustanovení o zákazu uzavírat pracovní poměr na dobu určitou s některými skupinami zaměstnanců, kteří se z různých, společensky uznaných důvodů, nacházeli ve složitější sociální situaci než zaměstnanci ostatní a jejichž uplatnění na trhu práce bylo proto obtížnější. Pozdější právní úpravy již tuto pasáž vypustily a nový zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb. toto ustanovení již znovu nezavádí. Dříve totiž právní úprava umožňovala i přes tento zákaz se zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou uzavřít, a to na základě jejich výslovného přání, kdy si o sjednání pracovního poměru na dobu určitou tyto skupiny zaměstnanců mohly přímo písemně požádat u zaměstnavatele. V praxi se ale mnohdy nejednalo o dobrovolnost, ale o nátlak žádost podepsat, a pro časté obcházení proto bylo vhodnější toto ustanovení raději dále do právní úpravy nezařazovat.

Dřívější právní úprava též diktovala při řešení všech důležitých otázek týkajících se mladistvých, spolupracovat se zákonnými zástupci mladistvého. Dokonce byla uložena povinnost v určitých případech projednat některé otázky se zákonnými zástupci, od nich si vyžadovat vyjádření. Měl-li být ukončen pracovní poměr, bylo nutno zákonným zástupcům oznámit zamýšlené ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to ať již šlo o výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel byl povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce i v případě, že pracovní poměr byl rozvázán za strany mladistvého, nebo měl-li být pracovní poměr mladistvého rozvázán dohodou. Ve všech těchto případech se jednalo ovšem pouze o vyjádření zákonného zástupce, nikoli o jeho souhlas. To tedy znamenalo, že právní úkon mladistvého byl platný i tehdy, jestliže vyjádření zákonného zástupce bylo negativní, nebo jestliže se zákonný zástupce nevyjádřil vůbec. Z tohoto důvodu tedy bylo opět toto příslušné ustanovení zákona ze současného znění vypuštěno.

Novela zákoníku práce však rozšířila týdenní pracovní dobu zaměstnanců mladších než 18 let na 40 hodin týdně, tedy na 8 hodin denně, tak jako je tomu u zaměstnanců, kteří nejsou

---

<sup>127</sup> Srov. čl. 9, 10, 11 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků /citováno 28.4.2007/.  
Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu>

<sup>128</sup> DANĚK, A. Brigádnická činnost studentů a zdravotní pojištění. Právo a zaměstnání, 2003, č. 6, s.13-16.

považování za mladistvé. Tímto krokem došlo ke sjednocení pracovní doby u všech zaměstnanců<sup>129</sup>. Mladiství si vyžadují vzhledem k jejich věku zvláštní pozornost již od skončení povinné školní docházky. Proto také úřady práce pomáhají těmto skupinám s hledáním zaměstnání velmi intenzívně a berou je jako oddělenou skupinu. Na zaměstnavatele se kladou zvýšené nároky tím, že si musí práci zorganizovat tak, aby byli schopni splnit veškeré podmínky stanovené jim zákonem. V souvislosti se zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců je vhodné též upozornit na skutečnost, že nový zákoník práce zavedl povinnost zaměstnavatele vést seznam mladistvých, které zaměstnává. Tento seznam obsahuje jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou mladistvý vykonává.<sup>130</sup>

### **3.2.2. Zásada zákazu diskriminace ve vnitrostátních právních normách**

Za pomoci historického výkladu (viz např. důvodové zprávy k příslušným zákonům) lze hovořit o evidentní a nezpochybnitelné inspiraci obsahu vnitrostátních právních norem zejména příslušnými úmluvami MOP, jakož i unijním právem. Předtím však krátce zmíním (akcentující hierarchii právních norem co do jejich právní síly) ústavněprávní rozměr doktríny zákazu diskriminace.

#### **3.2.2.1. Ústavněprávní garance**

Ohledně ústavněprávních garancí zásady rovného zacházení nejprve uvedu ustanovení čl. 10 a 10a Ústavy. Jde o ústavní řešení otázek souvisejících (nejen) s právní silou tam specifikovaných mezinárodních smluv. V případě čl. 10 Ústavy jde o to, že takovéto mezinárodní smlouvy jsou jednak součástí českého právního řádu a jednak mají aplikační přednost před zákonem pro případ, že takováto mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon; za podmínek stanovených čl. 10 Ústavy tak mají mezinárodní smlouvy (pokud jde o aplikační přednost) vyšší právní sílu než zákon. I tento institut tak lze v zásadě považovat za určitý institut ústavněprávní garance ochrany před diskriminací tam, kde bude

---

<sup>129</sup> Srov. § 79 písm a. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>130</sup> Srov. Povinnost zaměstnavatele [cit. 8.11.2010]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB053>

přednostně (na základě ústavněprávní normy) aplikována mezinárodní smlouva takovouto ochranu garantující.

Obdobně pak lze charakterizovat čl. 10a odst. 1 Ústavy, který uvádí možnost, aby mezinárodní smlouvou byly některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci. Přesto, že toto ustanovení bylo do Ústavy vloženo tzv. EU novelou, nic nebrání, na základě tohoto ustanovení delegovat uvedené pravomoci např. na univerzální orgán či instituci mezinárodním společenstvím zřízenou k ochraně jednotlivců před diskriminací, ale to je spíše úvaha de lege ferenda. Pokud zůstaneme u textu Ústavy, pak lze zmínit i ustanovení jejího článku prvního, kde je princip rovnosti a svobody implicitně obsažen, když je stanoveno, že *„Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana“* [čl. 1 odst. 1], jakož i to, že *„Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva“* [čl. 1 odst. 2]; tedy i ty závazky, které garantují ochranu před diskriminací a zavádějí doktrinu rovného zacházení. Dále pak nelze pominout (z hlediska ochrany před diskriminací) to, že *„základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci“* [čl. 4], tzn. nejen práva garantovaná českým ústavním pořádkem, ale též mezinárodními smlouvami ve smyslu čl. 10 Ústavy, ostatně platí, že v řízení před soudem mají všichni účastníci rovná práva [čl. 96 odst. 1].

Neméně významným zdrojem garancí ochrany před diskriminací je též Listina<sup>131</sup> (dále jen „Listina“ nebo „LZPS“), jakožto součást ústavního pořádku České republiky<sup>132</sup>. Z textace preambule Listiny je zřejmé, že Listina byla přijata též jako uznání neporušitelnosti *„přirozených práv člověka, práv občana a svrchovanost zákona, navazujíc na obecně sdílené hodnoty lidství“*. Z hlediska zásady rovného zacházení je pak klíčové hned ustanovení prvního článku Listiny, které normuje, že *„lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech“*, přičemž *„základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“*, přičemž (jak stanovuje čl. 5 Listiny) *„každý je způsobilý mít práva“*. Pominout nelze ani opětovné stvrzení toho, že Česká republika je státem založeným na demokratických hodnotách, což je imperativ vyplývající z ustanovení čl. 2 odst. 1 Listiny.

---

<sup>131</sup> Zákon č. 2/1993 Sb, Listina základních práv a svobod, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

<sup>132</sup> K tomu srov. čl. 3 a čl. 112 odst. 1 Ústavy



Obeční zákaz diskriminace pak zakazuje čl. 3 odst. 1 Listiny, jenž zaručuje „základní práva a svobody ... všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“. Ostatně stejně tak platí, že „zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky“ [čl. 4 odst. 3]. Nejen z hlediska ochrany před tzv. odvetami či pronásledováním, které bylo zmiňováno stran příslušných směrnic v kapitole věnované právu ES/EU, je vhodné uvést i to, že „nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod“ [čl. 3 odst. 3]. V souvislosti se zásadou zákazu diskriminace nelze pominout ani čtvrtou hlavu Listiny, kde jsou, vedle kulturních práv, uvedeny i práva hospodářská a sociální (Listina tak navazuje „na rozsáhlou úpravu v mezinárodních dokumentech, do značné míry z ní vychází a prolíná se s ní“)<sup>133</sup>, jakož i hlavu pátou, kde jsou normovány garance práva na soudní a jinou právní ochranu. Toto jsou tedy ústavněprávní východiska pro dále uvedené zákonné normy, které upravují zásadu zákazu diskriminace nejen v pracovním právu.

V souvislosti s přijetím zákona č.198/2009Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“ nebo „AntiDZ“) se objevily názory, že postačí úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace ve výše uvedených ustanoveních čl. 1 a čl. 3 LZPS. Vystala také otázka, zda by nestačilo na tyto případy aplikovat obecnou zásadu rovnosti zakotvenou v ustanovení čl. 3 LZPS. Je to z toho důvodu, že LZPS upravuje vztahy mezi státem a občanem, tedy tzv. vertikální právní vztahy. Existují názory, že by sice bylo možné použít čl. 3 LZPS i v horizontálních vztazích (tedy mezi jednotlivci), avšak nebylo by to vhodné z důvodu zakotvení základních práv pro všechny a obsahu širokého výčtu diskriminačních důvodů, což by např. v pracovněprávních vztazích činilo potíže.<sup>134</sup> Přesto působí základní práva zakotvená v LZPS v horizontálních vztazích nepřímo např. při interpretaci norem soukromého práva soudem. S tímto názorem je ve shodě i Kühn, který uvádí, že soudce při aplikaci AntiDZ, musí zohledňovat i judikaturu Soudního dvora Evropské unie, ústavní zákaz diskriminace i judikaturu ÚS.<sup>135</sup> Vyskytuje se však i názor,

---

<sup>133</sup> Klíma, K.: Ústavní právo. 2. vydání. Praha: Agentura Krigl 1999, s. 236 dole.

<sup>134</sup> KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy, 2011. roč. 19, č. 3, s. 89.

<sup>135</sup> KŮHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 113 (§ 1 odst. 1 AntiDZ).

že antidiskriminační zákon by mohl být v rozporu s LZPS, jelikož antidiskriminační zákon, ve srovnání s LZPS, výčet diskriminačních důvodů modifikuje, a to tím, že některé důvody přidává, jiné vypouští.<sup>136</sup>

Souhlasím s názorem, že použití čl. 3 LZPS by mohlo být problematické, protože je příliš obecný a výčet diskriminačních důvodů je široký. Navíc v LZPS není zakotvena obrana proti diskriminaci. S ohledem na výše uvedené se domnívám, že přijetím AntiDZ je obrana proti diskriminaci jednodušší a úprava přehlednější a není nutná složitá analogie pomocí jiných právních předpisů.

---

<sup>136</sup> SLÁDEČEK, Vladimír. Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 141 – 142 (§ 21b).

### 3.2.2.2. Zákoník práce

Jde-li o zásadu zákazu diskriminace, lze (pokud jde o vnitrostátní právo) o ni reálně hovořit až po politických změnách, ke kterým došlo po roce 1989. Zavádění této doktríny bylo ovlivněno zejména úmluvami MOP, jakož i v rámci sblížení našeho právního řádu s právem ES/EU před vstupem do Unie, a o to více po vstupu České republiky do tohoto svazku. Jak bude patrné z dále citovaných ustanovení, jednalo se mnohdy o více než ovlivnění, v některých případech se lze setkat s takřka doslovným převzetím znění některých úmluv MOP či směrnic Společenství. V roce 2000 byla přijata tzv. harmonizační novela dnes již neplatného zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a v průběhu let 2000 až 2002 byly schváleny další směrnice, které se týkaly rovného zacházení a zákazu diskriminace, a které bylo nezbytné implementovat do právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii. Směrnice byly promítnuty do příslušných ustanovení zákoníku práce č. 65/1965 Sb. v několika novelizacích (zákon č. 155/2000 Sb., zákon č. 46/2004, zákon č. 72/2006).

Předtím, než se zmíním o platném a účinném znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), učiním krátký historický exkurz do vývoje zákazu diskriminace. Jak uvádí Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb.<sup>137</sup> – který byl (z pohledu ochrany před diskriminací) zásadní novelou zákoníku práce č. 65/1965 – vycházel zákoník práce i před touto novelou ze zásady rovného zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích, avšak tato zásada výslovně a komplexně promítnuta do textu zákona nebyla. Tento stav tedy měla napravit novela zákoníku práce učiněná právě uvedeným zákonem č. 155/2000 Sb., v jehož znění zákoník práce již výslovnou úpravu zákazu diskriminace obsahoval. Pokud byl výše konstatován nesporný vliv úmluv MOP na český právní řád, pak co se týká zákazu diskriminace, lze mj. odkázat na právě citovanou Důvodovou zprávu k zákonu č. 155/2000 Sb., kde jsou zohledňovány právě úmluvy MOP a směrnice EHS.<sup>138</sup> Na základě čl. 1 bodu 1 zákona č. 155/2000 Sb. byl do § 1 zákoníku práce nově doplněn třetí a čtvrtý odstavec. Tato ustanovení v době jejich účinnosti

---

<sup>137</sup> Srov. Zákon č. 155/2000 Sb. ze dne 18. května 2000, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Citovaná Důvodová zpráva převzata z informačního systému ASPI.

<sup>138</sup> Srov. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, vyhlášena pod č. 465/1990 Sb. srov. čl. 2 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

normovala jednak povinnost zaměstnavatelů „zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“. Zároveň byla zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců, přičemž byl podán poměrně široký (i když taxativní) výčet nejružnějších diskriminačních důvodů. Diskriminační důvody byly vyjmenovány takto: rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra a náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině.

Zakázáno bylo „i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích“. Naopak za diskriminační nebyly považovány případy, které byly stanoveny zákoníkem práce, případně zvláštním právním předpisem, jakož i případy, které by sice bylo lze označit za diskriminační, avšak pro takový postup existoval „věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný“.

Čl. 1 bod 3. zákona č. 155/2000 Sb. pak novelizoval § 6 odst. 2 až 4 zákoníku práce, přičemž zmínit lze, že v případě vyslání zaměstnance k výkonu práce do prostoru Společenství bylo stanoveno, že se na něj vztahuje úprava toho kterého členského státu, kde je práce vykonávána, a to v dále vymezených oblastech, přičemž jednou z těchto oblastí je i rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace. Novelizován byl i § 7 zákoníku práce, a to jeho druhý odstavec, který stanovil zákaz zneužívání výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k újmě jiného účastníka tohoto vztahu či k ponižování jeho lidské důstojnosti, přičemž bylo dále specifikováno, co vše se za ponižování lidské důstojnosti považuje. Za takto novelizovaný (druhý) odstavec byly nově vloženy odstavce tři až šest řešící otázky spojené s účinnou ochranou před porušením práva na rovné zacházení s muži a ženami (právo domáhat se, aby bylo upuštěno od porušování tohoto práva, odstranění následků či právo na přiměřené zadostiučinění), odvetnými akcemi ze strany zaměstnavatele a možnost žádat náhradu nemajetkové újmy. Jak vyplývá z příslušné Důvodové zprávy, pak význam této novely spočívá i v tom, že požadavek „rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a v souvislosti s navrhovanou úpravou § 28 i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu“. Uváděna nová úprava § 28 zákoníku práce totiž

počítá s tím, že ustanovení zakazující diskriminaci platí i na povinnosti zaměstnavatele, které má ve stadiu před uzavřením pracovní smlouvy. Tolik tedy k zásadní novele (pokud jde o zákaz diskriminace) zákoníku práce. Další novela významná pro tuto materii byla uskutečněna zákonem č. 46/2004 Sb.<sup>139</sup>, který nabyl (s výjimkou jeho čl. I bodu 29) účinnosti dnem 1. ledna 2005.

Od 1. 1. 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Tento právní předpis odkazuje v základních ustanoveních, upravujících problematiku rovného zacházení a diskriminace (viz Hlava IV – Rovné zacházení, zákaz diskriminace důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů) na antidiskriminační zákon. Ve svém ustanovení § 17 totiž stanoví, že „právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis“.

Jde o úpravu, která je harmonizační, tedy vyžaduje ji právo Evropských společenství a vyplývá ze směrnice č. 76/207/EEC ze dne 9.2.1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky, ve znění směrnice č. 2002/73/ES, směrnice č. 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 č. 2000/78/ES ze dne 27.11.2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Podle požadavků práva ES má právní řád každého členského státu EU zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že

- ve svých právních předpisech zakáže diskriminaci
- vymezí pojmový aparát – tedy definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, apod.
- vymezí pozitivní opatření (tzv. afirmativní akce<sup>140</sup>)

---

<sup>139</sup> Zákon č. 46/2004 Sb. ze dne 14. ledna 2004, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

<sup>140</sup> Pojem pozitivní diskriminace, který označuje záměrné úsilí, jak některou, zpravidla jinak negativně diskriminovanou, skupinu osob cíleně zvýhodnit. RŮŽIČKA, Miroslav: Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník, 2007, roč. 146, č. 6, s. 631.

- zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací

Zákoník práce definuje ve svém úvodu v § 13 základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi něž jsou zařazeny zásady rovného zacházení, zákazu diskriminace a zákazu nerovného odměňování. „Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání“ a „dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty“<sup>141</sup>. Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů upravuje ustanovení § 16 a § 17 zákoníku práce.

Ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatelům stanovena povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Rovné zacházení má být dodržováno po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Týká se nejen zaměstnanců v pracovněprávním vztahu, ale i uchazečů o zaměstnání.<sup>142</sup>

Avšak ve smyslu § 16 odst. 3 se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce (2), pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Jedním z případů je například ten, kdy zaměstnavatel vyhledává z povahy práce zaměstnance určitého pohlaví jako třeba muže do mužského pěveckého sboru nebo z právních předpisů vyplývá požadavek bezúhonnosti, kvalifikace pro výkon určité práce nebo případy, kdy sám zaměstnavatel požaduje pro výkon práce např. znalost cizích jazyků,<sup>143</sup> řidičské oprávnění nebo potřebnou praxi. Přípustné formy rozdílného zacházení v oblasti zaměstnání na základě pohlaví upravuje v § 6 odst. 3 AntiDZ. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření

---

<sup>141</sup> Cit. zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce § 13 odst. 2 písm. b, c

<sup>142</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 113 (§ 16 ZP).

<sup>143</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 197.

zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Pokud by došlo ke zvýhodnění určité skupiny, půjde o pozitivní opatření, tedy o obrácenou diskriminaci, která je v teorii nazývána pozitivním opatřením.<sup>144</sup> V USA je tento termín označován jako „affirmative action“, v češtině se používá pojem „vyrovnávací akce“ či „opatření“, v EU je používán pojem „positive action“, který je překládán jako pozitivní opatření.<sup>145</sup> Důsledkem pozitivního opatření je to, že určitá skupina populace je záměrně zvýhodněna oproti většinové populaci. Oprávněnost tohoto opatření je často zdůvodňována snahou odčinit předchozí křivdy. Pozitivní opatření může mít formu tzv. preferencí, např. pokud je vybíráno mezi stejně odborně způsobilými jedinci a bude dána přednost jedinci patřící do znevýhodněné skupiny. Druhou formou pozitivního opatření jsou kvóty.<sup>146</sup> Jedná se o případy, kdy je např. určitý počet míst v souvislosti s přijetím do zaměstnání nebo v politice vyhrazen ženám. Cílem pozitivních opatření může být rovnost příležitostí nebo rovnost výsledků. Základním pilířem rovnosti příležitostí je myšlenka, že nelze dosáhnout faktické rovnosti, pokud mají jednotliví lidé startovat z různých pozic. Cílem je tedy rozpoznání odlišností mezi jednotlivci a vyrovnání startovních pozic. Aktivita ze strany vlády nebo orgánů veřejné moci, které se týkají rovnosti příležitostí, jsou ovšem často ekonomicky nákladné a jsou určeny pouze omezenému množství příjemců. Tvorba rovných příležitostí se tímto způsobem stává vlastně druhem pozitivních opatření, jejichž smyslem je úmyslné zvýhodnění určité skupiny. Osobně jsem toho názoru, že by pozitivní opatření mělo být považováno za formu materiální rovnosti, tedy mělo by zohledňovat individualitu jedince, *„jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti a především skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít.“*<sup>147</sup> S materiální rovností lze souhlasit v pracovněprávních vztazích např. v případě tělesně postižených zaměstnanců. Na druhou stranu je třeba

---

<sup>144</sup> BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s, 2012, s. 106 (čl. 3 LZPS).

<sup>145</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy, 2007, roč. 15, č. 11, s. 385.

<sup>146</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 123 (§ 16 ZP).

<sup>147</sup> BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 17.

respektovat i názor odpůrců kvót v zaměstnání, kteří říkají, že kvóty pro určité skupiny způsobují nespravedlivou diskriminaci osob, které jsou samy bez viny, protože jsou např. přijímány nebo povyšovány méně kvalifikovaní na úkor lépe kvalifikovaných pracovníků.<sup>148</sup> T. Kamín ale ve svém článku zastává jiný názor: „*Diskriminace v zaměstnávání je založena na předsudcích a vyloučení, zatímco affirmative action je snahou překonat předsudečné zacházení s příslušníky menšin prostřednictvím jejich začlenění.*“<sup>149</sup> Na pozitivní opatření je však možné pohlížet i jako na dočasné zrušení jinak obecného principu rovného zacházení<sup>150</sup>. Takto ji alespoň formuluje řada mezinárodněprávních dokumentů, jež ji za splnění určitých podmínek nejen nevyklučují, ale nadto doporučují či schvalují.<sup>151</sup> Stejný postoj pak zaujímá také antidiskriminační zákon ve svém § 7 odst. 2, o kterém bude pojednáno v následující kapitole.

Co se týká oblasti pozitivních opatření, kterou jsou kvóty týkající se rovného zastoupení obou pohlaví v zaměstnání, domnívám se, že ženy mají stejné možnosti rozvoje a uplatnění v zaměstnání jako muži, i když je to někdy může stát více úsilí a to hlavně z důvodu stereotypů, které ve společnosti převládají. Příčinu nerovnosti mezi mužem a ženou lze hledat dle mého názoru hlavně ve společnosti, avšak schopný jedinec se dokáže obvykle prosadit sám, bez ohledu na pohlaví a kvóty. Řešení tohoto problému vidím spíše ve společenské osvětě a v boji proti předsudkům.

### 3.2.2.3. Antidiskriminační zákon

Jen málokterý zákon vyvolal v průběhu schvalování tolik emocí, jako vyvolal zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon, AntiDZ). To je způsobeno i tím, že problematika zákazu diskriminace nedopadá pouze na úzce vymezený okruh osob a vztahů, ale dotýká se podstatně každodenního života

---

<sup>148</sup> KAMÍN, T. Affirmative action – obrácená forma diskriminace? Časopis pro právní vědu a praxi. 2001, roč. 9, č. 4., s. 380.

<sup>149</sup> Tamtéž. s. 383.

<sup>150</sup> BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 23.

<sup>151</sup> Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965 v čl. 1 odst. 4 stanovuje, že „za rasovou diskriminaci nejsou považována zvláštní opatření, učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež může být nezbytnou k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod pokud ovšem tato opatření nevedou k zachování rozdílné rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, po které byla přijata.“ Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin z roku 1995 pak dokonce zavazuje strany „přijmout, kde je to nezbytné, odpovídající opatření k prosazování plné a účinné rovnosti příslušníků národnostních menšin a příslušníků většiny ve všech oblastech hospodářského, společenského, politického a kulturního života.“ (oddíl II, čl. 4). Tato opatření přitom nejsou považována za diskriminaci.



všech. Kromě toho antidiskriminační právo obsahuje značné množství obecných pojmů (přiměřenost, legitimní důvody apod.), které jsou pro svou neurčitost v českých podmínkách terčem kritiky. Připustíme-li rovněž, že česká společnost si teprve několik posledních let na antidiskriminační úpravu zvyká, není až tak překvapivé, že prosazení obecné úpravy zákazu diskriminace v České republice trvalo téměř 10 let.<sup>152</sup>

O vhodnosti samostatné zákonné antidiskriminační úpravy v právním řádu České republiky se poprvé začalo diskutovat v polovině 90. let. Tyto diskuse byly vyvolány nutností provést právo Evropské unie, zejména směrnice Evropských společenství, do českého právního řádu. Směrnice se sice v té době zaměřovaly pouze na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví převážně při výkonu závislé činnosti. Bylo však zřejmé, že do budoucna bude z důvodu rozšiřující se antidiskriminační unijní legislativy nutné vytvořit koncepční a plošnou vnitrostátní úpravu, která pojme extenzivní pojímané unijní principy. Potenciálním ústavním problémem však bylo to, že směrnice se zaměřovaly vždy na konkrétní diskriminační důvody (pohlaví, rasa, zdravotní postižení atd.) a při své transpozici do českých zákonů vyvolávaly otázky, proč by měla být ochrana před diskriminací z důvodu, jenž má základ ve směrnici, vyšší či podrobnější než ochrana před diskriminací z jiných důvodů majících oporu „jen“ v ústavních předpisech.

První přípravy antidiskriminačního zákona započaly v roce 2000, tj. v době, kdy český právní řád již obsahoval některá provedená transpoziční ustanovení ke směrnici z oblasti rovnosti mezi muži a ženami. Ta se v té době dotýkala pouze pracovněprávní oblasti – zejména novely zákona o zaměstnanosti (č. 167/1999 Sb.), jež reflektovala zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání a zákaz diskriminační inzerce, a novely zákoníku práce (č. 155/2000 Sb.), jež se snažila promítnout směrnice 76/207 a 75/117 a podat výklad pojmu odměňování dle tehdejšího čl. 141 SES (dnes v čl. 157 SFEU). Novela zákoníku práce například upravovala zákaz nepřímé diskriminace bez liberačního důvodu, založila nároky v antidiskriminačních sporech a pokusila se stanovit zákaz sexuální diskriminace i zákaz odvetných opatření. Úprava v zákoníku práce sloužila jako předloha pro další zákonné úpravy, zejména novelu zákona o vojácích z povolání (č. 254/2002 Sb.), nový zákon o bezpečnostních sborech (č. 361/2003 Sb.) či nový služební zákon (č. 218/2002 Sb.). Ty se postupně rozrůstaly i o zákaz dalších forem diskriminace, především zákaz

---

<sup>152</sup> Srov. Blahož, J. Rovnoprávnost mužů a žen ve sjednocující se Evropě se zvláštním zřetelem na tuto otázku v České republice. Právník, 2003, č. 4, s. 321–341

obtěžování a zákaz navádění k diskriminaci. Přestože uvedené předpisy upravující postavení jednotlivých forem závislé práce byly dále doplněny i o oblast odměňování (viz § 4a novely zákona o mzdě a pozměněný § 3 odst. 3 novely zákona o platu – č. 217/2000 Sb.), bylo zřejmé, že ani postupné doplňování českého právního řádu nepokryje plně rozsah působnosti dalších směrnic přijatých po roce 2000.

Směrnice přijímané po roce 2000 se totiž nezabývaly pouze úpravou zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, ale i jiných diskriminačních důvodů obsažených v tehdejší zmocňovacím článku 13 SES (doplněného nicejskou novelizací základních smluv), tedy rasového a etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Uvedené směrnice se již nevztahovaly pouze na zákaz diskriminace v přístupu a výkonu závislé činnosti, ale i na činnosti vykonávané nezávisle, tedy v rámci podnikatelské nebo jiné svobodné hospodářské činnosti. Tzv. rasová směrnice dokonce jako první zaměřila svůj rozsah věcné působnosti i na vztahy mimo výkon jakékoli hospodářské činnosti, např. na oblast sociální či poskytování služeb. To s sebou samozřejmě přinášelo nutnost do budoucna upravit značné množství zákonů, které prozatím antidiskriminační evropskou legislativou dotčeny nebyly, a které by navíc měly zachovávat tolik žádoucí jednotu. Bylo rovněž zřejmé, že tyto zákony budou obsahovat ve značné míře shodná ustanovení (definice pojmů, zákazy, nároky) a že rovněž jakýkoli posun v judikatuře zejména ESD, která se dala do budoucna v této oblasti předvídat, může vyvolat nutnost provést další úpravy ve všech dotčených českých předpisech<sup>153</sup>.

I tyto skutečnosti nakonec přispěly k tomu, že po dlouhých peripetiích byl dne 17. června 2009 AntiDZ schválen. Návrh podpořilo 118 poslanců, proti jich hlasovalo 16. Pro mnohé šlo o překvapivý šťastný konec završující strastiplnou cestu této zákonné předlohy českým Parlamentem. Ta začala již v roce 2005, kdy vláda předložila první návrh antidiskriminačního zákona. Poté, co byl první návrh tohoto zákona z roku 2005 po značných diskusích vypracován a upraven v rámci legislativního procesu do podoby, která mohla být i pro názorově odlišné proudy akceptovatelná, byla tato první předloha zamítnuta Senátem a vyřazena z debaty v momentě, kdy Poslanecká sněmovna v květnu 2006 návrh vrácený Senátem neschválila. Druhá, poněkud užší verze AntiDZ neměla o mnoho lehčí osud; schválena byla až poté, co s více než ročním odstupem Poslanecká sněmovna setrvala

---

<sup>153</sup> Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 12

na AntiDZ vráceném prezidentem Václavem Klausem v květnu roku 2008. Prezident veto zdůvodňoval tím, zákon v souladu s čl. 50 Ústavy vrátil Poslanecké sněmovně s odůvodněním, že jej považuje „za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické“<sup>154</sup> Prezident Klaus se domníval, že zákon obsahuje totéž, co normy, které v Česku už platí, ať už Ústava, Listina základních práv a svobod či jiné zákony a za účelem vyhovění požadavkům ES ohledně implementace antidiskriminačních směrnic navrhl promítnutí unijních požadavků do českého právního řádu prostřednictvím novel již existujících zákonů, nikoli cestou „střechového“ antidiskriminačního zákona, který zvolila vláda. Takto vrácený zákon ale 17. 6. 2008 Poslanecká sněmovna znovu schválila, 24. 6. 2008 byl podepsán premiérem a 29. 6. 2008 publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 198/2009. Z hlediska věcného rozsahu se tento návrh shodoval s návrhem z roku 2005, výčet diskriminačních důvodů v něm uvedených je však oproti prvnímu návrhu taxativní, a tedy i podstatně užší. Jde o tyto důvody: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor.<sup>155</sup>

Vezmeme-li v úvahu, že naprostá většina antidiskriminačních směrnic měla být do českého právního řádu promítnuta již ke dni vstupu ČR do EU (tj. do 1. 5. 2004), jedná se o poměrně značnou časovou prodlevu. Je nutné zároveň podotknout, že mnoho zákonů, včetně zákoníku práce, se na neexistující normu již před jejím schválením odkazovalo. Bez antidiskriminační legislativy by Česku hrozily stamiliónové pokuty ze strany EU. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů nabyl účinnosti 1. 9. 2009 (část druhá až 1. 12. 2009). Za jednu z hlavních výhod antidiskriminačního zákona považují zejména jeho komplexnost a to, jednodušší formu novelizace, než tomu bylo do jeho přijetí, kdy ČR musela v souladu s právem EU novelizovat velké množství právních předpisů. Antidiskriminační zákon dále nad rámec provedených směrnic sjednocuje ochranu v případě diskriminace z uvedených diskriminačních důvodů.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup> Stanovisko prezidenta republiky, jímž vrátil Poslanecké sněmovně zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) ze dne 16. 5. 2008, č. j. KPR 3749/2008.

<sup>155</sup> V prvním návrhu AntiDZ byly diskriminační důvody rozděleny do dvou kategorií, v § 2 odst. 3 písm. a) byly taxativně vyjmenovány důležitější důvody, pod písm. b) byl pak demonstrativní výčet důvodů, které byly považovány za méně důležité. Do druhého návrhu převzat jen důvod spočívající v národnosti

<sup>156</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Diskriminace – co je a co to není. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). Neviditelný problém. Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 21 - 22.

Jak vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon je zákon obecný, další předpisy upravující rovné zacházení jsou k němu ve vztahu speciálním a v případě rozporu se použijí přednostně.

#### **3.2.2.4. Antidiskriminační zákon vs NOZ**

Ochrana zaměstnance před diskriminací v pracovněprávních vztazích představuje jednu z velmi citlivých otázek pracovněprávních vztahů.

Otázka právních prostředků ochrany před diskriminací bude popsána mimo jiné rovněž ve světle rekonstrukce soukromého práva v České republice. Hlavní důraz bude kladen na změny související s historickým vývojem občanského soudního řízení<sup>157</sup> v diskriminačních sporech před přijetím a po přijetí antidiskriminačního zákona do konce roku 2013 a po rekonstrukci českého soukromého práva od roku 2014 po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku<sup>158</sup>.

Z hlediska oběti diskriminace je velmi důležité si uvědomit, kdy je možné uplatnit právní prostředky ochrany před diskriminací dle antidiskriminačního zákona. Může tak učinit pouze tehdy, pokud se jedná o diskriminaci v působnosti tohoto zákona. Avšak v případě, že jde o jednání mimo tuto působnost, je nutno postupovat podle NOZ. Předpoklady aplikace ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, kde jsou uvedeny právní prostředky ochrany před diskriminací, jsou: 1) protiprávní diskriminační jednání, 2) újma na straně diskriminovaného, 3) kauzální nexus mezi zásahem a touto újмой.

Zaměstnanci, který se cítí být dotčen diskriminačním jednáním, lze doporučit, aby se obrátil na svého zaměstnavatele a požadoval nápravu diskriminačního jednání. Pokud náprava nebude dostatečná, může se obrátit na soud.<sup>159</sup> Zákoník práce ve svém ustanovení § 17 odkazuje na úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací v ustanovení § 10 AntiDZ. Zaměstnanec se samozřejmě může obrátit na soud přímo. S ohledem na případnou

---

<sup>157</sup> Občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění/OSŘ, zejména novely č. 293/2013 Sb. účinné od 01. 01. 2014

<sup>158</sup> Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013/ObčZ s účinností od 01. 01. 2014 nahrazen novým občanským zákoníkem, z. č. 89/2012 Sb./OZ

<sup>159</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 198.

časovou a finanční náročnost soudního procesu má však i jinou možnost, kterou je mimosoudní vyřešení sporu. Vzhledem k tomu, že od 1. září 2012 je účinný zákon č. 202/2012. Sb., zákon o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci) bylo by možné tento spor řešit pomocí mediátora, který napomáhá smírnému vyřešení konfliktu mezi stranami uzavřením mediační dohody.<sup>160</sup>

Zajímavé je, že antidiskriminační zákon sice rozlišuje mezi zásadou rovnosti a zákazem diskriminace, ale v ustanovení § 10 AntiDZ upravuje jako možnost obrany jen upuštění od „diskriminace“, odstranění následků tohoto „diskriminačního“ jednání a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Z tohoto ustanovení vyplývá, že v praxi se bude i porušení zásady rovného zacházení posuzovat jako porušení zákazu diskriminace.<sup>161</sup>

Ustanovení § 10 odst. 2 AntiDZ umožňuje: „Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo náhradu nemajetkové újmy v penězích.“ Vzhledem k výše uvedenému demonstrativnímu výčtu a požadavkům eurokonformního výkladu, je nutné toto ustanovení vykládat v souladu s judikaturou SDEU a antidiskriminačními směrnicemi. Právo EU požaduje, aby sankce za diskriminační jednání byly účinné, přiměřené a odrazující.<sup>162</sup> V souladu s právem EU je proto důležité posoudit, zda oběti diskriminace je zajištěna účinná a dostatečná ochrana jinou než peněžitou satisfakcí bez ohledu, zda byla ve značném rozsahu snížena lidská důstojnost či dobrá pověst osoby.<sup>163</sup>

NOZ upravuje způsob náhrady nemajetkové újmy v ustanovení § 2951, ve kterém je uveden způsob náhrady škody (první odstavec) a způsob odčinění nemajetkové újmy (druhý odstavec). Užije se v okamžiku, kdy jsou splněny předpoklady vzniku povinnosti nahradit újmu – podle tohoto ustanovení se určí způsob, jakým škůdce napraví. Zvláštní způsob náhrady je vymezen v § 2952 pro případ škody spočívající v zatížení povinností plnit třetí osobě (vznik dluhu). Má-li být nahrazena škoda (majetková újma), je třeba

---

<sup>160</sup> Viz § 2 písm. a) zákona č. 202/2012 Sb., zákona o mediaci

<sup>161</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 115 (§ 16 ZP).

<sup>162</sup> KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 292 (§ 10 AntiDZ).

<sup>163</sup> KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 297 (§ 10 AntiDZ).

rozhodnout o způsobu, jakým k tomu dojde. Zajímavé je nové pravidlo náhrady škody, které říká, že škoda se primárně nahrazuje uvedením do předešlého stavu. Pouze když o to požádá poškozený, nebo když není naturální restituce dobře možná, přichází na řadu peněžní náhrada. V tom je zásadní rozdíl oproti občanskému zákoníku č. 40/1964 Sb., který stanovil (po novele č. 509/1991 Sb.), že primární je poskytnutí peněžní náhrady (relutární restituce) a teprve sekundární je uvedení v předešlý stav (naturální restituce), přičemž možnost naturální restituce podmínil mj. hlediskem účelnosti (podobně postupoval obchodní zákoník v § 378).<sup>164</sup> Způsob náhrady v případě újmy na přirozených právech člověka je upraven v § 2956 a násl. NOZ.

Lze tedy shrnout, že ustanovení § 10 AntiDZ bezpochyby představuje svou povahou normu speciální „lex specialis“ k ustanovení § 13 starého občanského zákoníku a nově k §§ 82 a 93 nového občanského zákoníku. Diskriminovaný tedy v zásadě nemá možnost volby, zda postupovat podle občanského zákoníku nebo podle ustanovení antidiskriminačního zákona. Pokud se jedná o diskriminaci dle ustanovení antidiskriminačního zákona, je přirozeně nutné postupovat podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, přičemž je irelevantní, že formulačně jsou jmenovaná ustanovení v podstatě duplicitní.<sup>165</sup>

Pokud se však jedná o nerovné zacházení mimo působnost antidiskriminačního zákona, nelze postupovat podle antidiskriminačního zákona, ale podle ustanovení § 13 starého občanského zákoníku a §§ 82, 83 nového občanského zákoníku, např. vzájemné nadávky s rasistickým podtextem mezi zaměstnanci na pracovišti. Na otázku, jak pohlížet na situaci, kdy se bude žalobce domáhat stejného plnění nejprve žalobou na ochranu osobnosti, a poté žalobou na ochranu proti diskriminaci, a naopak, není třeba řešit, protože, jak uváděl JUDr. Otakar Motejl, podle zásady *iura novit curia*, soud rozpozná, o jaký typ žaloby se jedná a podle toho rozhodne. V souladu s obecnou zásadou zakotvenou v § 3 nového občanského zákoníku má totiž soukromé právo především chránit důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým.

---

<sup>164</sup> Hulmák a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. 1. vydání, 2014, s. 1680

<sup>165</sup> JUDr. Otakar Motejl: Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona zejména věcné příslušnosti soudů ze dne 05. ledna 2010, [cit. 2013. 12. 17]. Dostupné z: [www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-stanoviska-pro-odborniky/](http://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-stanoviska-pro-odborniky/) část 1.

### 3.2.2.5. Zákon o zaměstnanosti

Pokud výše byla zohledněna zásada zákazu diskriminace, která pokrývá pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení, pak zákon o zaměstnanosti řeší úpravu týkající se přístupu k zaměstnání. Jak vyplývá z mezinárodněprávních závazků České republiky (viz shora), vztahuje se zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení i na přístup k zaměstnání (a to v širokém smyslu tohoto pojmu, které podávají příslušná ustanovení úmluv MOP a opatření ES/EU).

Jak vyplývá z Důvodové zprávy k zákonu č. 435/2004 Sb.<sup>166</sup>, tak zákonná i prováděcí úprava právních vztahů dosud upravujících úsek zaměstnanosti vznikala „*za jiných společensko-ekonomických podmínek*“ a byla předmětem častých novelizací. Byl přijat nový zákon, tzn. zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZamZ“).

Na základě tohoto zákona tak státní politika zaměstnanosti mj. zahrnuje „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“<sup>167</sup>, je tedy umožněna realizace vyjmenovaných pozitivních opatření směřujících vůči vytčeným skupinám osob za účelem podpory a dosažení rovného zacházení v uvedených oblastech. Stejně státní politika zaměstnanosti zahrnuje i „opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce“<sup>168</sup>

Pokud jde o právní vztahy, které vznikají podle zákona o zaměstnanosti, resp. o účastníky těchto vztahů<sup>169</sup>, pak z hlediska rovného zacházení a zásady diskriminace, byla v minulosti klíčová rozsáhlá úprava této materie v ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti (s nadpisem „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“), který byl

---

<sup>166</sup> K dosažení z: <<http://www.business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>. [cit. 2007-03-10].

<sup>167</sup> Cit. zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 2 odst.1 písm. j)

<sup>168</sup> Tamtéž § 2 odst.1 písm. k)

<sup>169</sup> Tedy účastníky ve smyslu § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zákon o zaměstnanosti, tzn. Českou republiku zastoupenou Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce, zaměstnavateli a právníckými či fyzickými osobami, případně dalšími subjekty, které vykonávají činnosti podle zákona o zaměstnanosti.

dále vnitřně strukturován do celkem dvanácti odstavců. Tato úprava se ale po účinnosti antidiskriminačního zákona stala nadbytečná. S účinností od 1. 1. 2012 došlo tedy v § 4 ZamZ ke změně, kdy v podrobnostech odkazuje na AntiDZ.<sup>170</sup>

Zákaz informací, které zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců požadovat, je obsažen v § 12 odst. 2 ZamZ. Tyto informace se z části překrývají s demonstrativním výčtem zakázaných informací podle § 316 odst. 4 ZPr. Zákon o zaměstnanosti zakazuje požadovat u uchazečů o zaměstnání informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení a sexuální orientace. Avšak pro situace, kdy 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 povolání nezbytný, anebo pro účely opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Podle § 12 odst. 2 ZamZ zaměstnavatel nesmí dále při výběru zaměstnanců požadovat informace, které odporují dobrým mravům.<sup>171</sup>

Zákon o zaměstnanosti v ustanoveních § 139 a § 140 umožňuje za porušení zákazu diskriminace a nezajištění rovného zacházení uložit pokutu až 1 000 000 Kč. Je však potřebné odlišit situace, kdy bude použit zákoník práce a kdy zákon o zaměstnanosti. Stádník a Kieler se ve svém článku přiklání k tomu, že ZPr bude použit v případě, kdy diskriminačnímu jednání došlo v uzavřeném pracovněprávních vztahu a ZamZ před uzavřením takového vztahu. Připouštějí, že toto dělení není absolutní. Zákon o zaměstnanosti lze použít při výběru nových zaměstnanců, které vyslal Úřad práce, ale i při diskriminační inzerci. Dále v článku uvádějí, že výše rozdílů pokut v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti je značná a způsobuje nejednotnost právního řádu.<sup>172</sup>

---

<sup>170</sup> STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Úvod do diskriminace v oblasti zaměstnanosti. Práce a mzda, 2012, roč. 60, č. 5, s. 42.

<sup>171</sup> Bělina, Bognárová, Drápal, Hůrka, Kahle, Kalenská, Pichrt, Štangová, Štefko, Tröster, Vysokajová, Pracovní právo, 5. vydání, 2013, s. 213

<sup>172</sup> STADNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Diskriminace v oblasti zaměstnavatele jako správní delikt. Práce a mzda, 2012, roč. 60, č. 6, s. 33 – 34.



### 3.2.2.6. Občanský soudní řád a judikatura

V souvislosti s novým antidiskriminačním zákonem byl s účinností od 1. 9. 2009 novelizován rovněž základní procesní předpis v ČR, a sice zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „o.s.ř.“). Jedním z nejvíce diskutovaných ustanovení antidiskriminačního zákona byla změna v § 133a o.s.ř. ve znění účinném od 1. 9. 2009. Jedná se o princip tzv. obráceného důkazního břemene, proti kterému se ve svém vetu výslovně postavil prezident ČR.<sup>173</sup> Prezident Klaus ve svém stanovisku dne 16. 5. 2008 uvedl, že „...Zcela nový a naší právní tradici dosud neznámý je princip přenesení důkazního břemene ze strany žalující na stranu žalovaného a nové znění § 133a o. s. ř. ... je naprosto absurdní...“<sup>174</sup> Avšak institut obráceného důkazního břemene v obdobné, byť formulačně jiné podobě existoval již 8,5 roku před nabytím účinnosti nového antidiskriminačního zákona. Novelou o. s. ř. provedenou zákonem č. 30/2000 Sb., byl s účinností od 1. 1. 2001 vložen do o. s. ř. tehdy nový § 133a v tomto znění: „*Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*“

Judikatura se tedy již před nabytím účinnosti antidiskriminačního zákona musela nějakým způsobem vyrovnat s tím, jak lze z hlediska soudní praxe aplikovat v podmínkách ČR institut obráceného důkazního břemene. Existuje několik soudních rozhodnutí z doby před 1. 9. 2009 – tj. před nabytím účinnosti antidiskriminačního zákona, ve kterých soudy interpretovaly, jakým způsobem aplikovat obrácené důkazní břemeno v soudních sporech (např. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26.4.2006, rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3069/2006 ze dne 6.11.2007, rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2875/2007 ze dne 8.7.2008 atd.).

Soudní praxe Ústavního soudu totiž 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

---

<sup>173</sup> Viz. <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=5&ct=253&ct1=6>, Sněmovní tisk 253/6. [cit. 2010-03-11].

<sup>174</sup> Tamtéž

obecnou důkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník (zaměstnavatel) prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, resp. s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.<sup>175</sup>

Z uvedeného vyplývá, že pro úspěch zaměstnance v diskriminačním pracovněprávním sporu jistě nepostačí pouhé podání žaloby obsahující tvrzení o tom, že zaměstnanec byl či je diskriminován; naopak žalobu je třeba podpořit příslušnými důkazními návrhy v podobě např. svědeckých výpovědí jiných zaměstnanců, ale též písemnými doklady o výši mzdy v případě tvrzené mzdové diskriminace, statistikou přijatých a propuštěných zaměstnanců v případě tvrzené diskriminace např. z důvodu věku při rozvazování pracovního poměru, písemnou (e-mailovou) komunikací se zaměstnavatelem v případě tvrzené diskriminace, pokud jde o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (např. opakovaně bezdůvodně zamítané žádosti o absolvování školení, na které jsou jiní zaměstnanci v obdobné pracovní pozici běžně vysíláni), kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele v případě tvrzené diskriminace, pokud jde např. o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Dle dikce § 125 o.s.ř. za důkaz tedy mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci.

Především však tvrzená diskriminace opírající se o antidiskriminační zákon musí, aby mohl žalobce – zaměstnanec vůbec požívat výhody obráceného důkazního břemene, obsahovat žalobní tvrzení o tom, že žalobce je diskriminován konkrétně pro některý z osmi diskriminačních důvodů výslovně uvedených v antidiskriminačním zákoně – tj. pro rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení nebo náboženské vyznání, víru či světový názor. Toto pojetí diskriminačních žalob „přípustných“ jen z omezených a zákonem výslovně předpokládaných osmi diskriminačních důvodů se přirozeně z pohledu zaměstnanců, kteří se (ať již oprávněně či neoprávněně) cítí být diskriminováni, jeví jako nepatřičně úzké. Diskriminace v obecném povědomí není vnímána pouze jako diskriminace v užším kontextu osmi diskriminačních

---

<sup>175</sup> Sp. zn. Pl. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009)

důvodů vyjmenovaných zákonem; je naopak vnímána jako svým způsobem universální kategorie, kdy se zaměstnancem je zacházeno nerovným způsobem, a to bez ohledu na důvody.

### 3.2.3. Diskriminace a realita pracovněprávních vztahů v ČR

Realita pracovněprávních vztahů v ČR je nepochybně výrazně složitější a pestřejší, než škála osmi diskriminačních důvodů vyjmenovaných novým antidiskriminačním zákonem. Řada zaměstnanců je, ať již z hlediska pracovních podmínek, odměňování atp., diskriminována nikoli pro věk, etnický původ, náboženské vyznání atd., ale z daleko prozaičtějších důvodů – např. jen pro „nedostatek sympatie mezi šéfem a jeho podřízeným,“ pro „schopnost mít svůj vlastní odborný názor“, nebo proto, že se „zaměstnanec zákonným způsobem domáhá či v minulosti domáhal svých práv“ (typicky práva na správné mzdové/platové zařazení apod.), příp. i pro „schopnost hájit svou pracovní pozici vůči zaměstnavateli při plnění nesmyslných pracovních úkolů“ atd.<sup>176</sup>

Tato běžná diskriminační jednání jsou ovšem „pod rozlišovací“ úrovní nového antidiskriminačního zákona. Účastníci sporných občanskoprávní řízení jsou v těchto případech odkázáni na občanskoprávní řízení. To znamená, že ti zaměstnanci, kteří jsou diskriminováni z jiných důvodů, než výslovně uvedených v antidiskriminačním zákoně jsou ve značně složité důkazní situaci, neboť nebudou moci využít výhody obráceného důkazního břemene (viz výše), když princip obráceného důkazního břemene se vztahuje toliko na diskriminaci tak, jak ji pojmově definuje antidiskriminační zákon.

Důležitým judikátem v oblasti diskriminace na základě pohlaví je rozhodnutí NS v poměrně medializovaném případě Ing. M. Čauševič proti Pražské teplárenské, a. s.<sup>177</sup> Žalobkyně se zúčastnila spolu s dalšími kandidáty výběrového řízení na post finanční ředitelky. Představenstvo žalované společnosti se ovšem na žádném uchazeči jednomyslně neshodlo a ve výběrovém řízení bylo pokračováno s novými kandidáty, ze kterého vyšel vítězně mužský uchazeč. K tomuto postupu NS uvedl, že „byla-li žalobkyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena (přestože nebyla vyhodnocena jako uchazečka nesplňující stanovené podmínky), je již z toho samo o sobě zřejmé, že tímto jednáním

---

<sup>176</sup> Brůha D., Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance), Práce a mzda 2010/1

<sup>177</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

žalované byla ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči o práci finančního ředitele znevýhodněna. [...] Žalobkyně v této souvislosti správně poukazuje na to, že výsledek původního výběrového řízení (v podobě „neobsazení“ místa finančního ředitele) mohl být jen projevem zdánlivě neutrálního rozhodnutí, které mělo (mohlo) zakrývat diskriminaci některého z uchazečů v přístupu k této práci ze zákonem vymezeného diskriminačního důvodu a které mělo (mohlo) být prostředkem jeho vyloučení z takového výběrového řízení, v němž se posléze o obsazení pracovního místa finančního ředitele skutečně mělo rozhodovat.“ V této souvislosti NS interpretoval § 133a odst. 1 o.s.ř. (ve znění před novelou provedenou AntiDZ)<sup>178</sup> v tom smyslu, že „zaměstnanec má procesní povinnost tvrzení a důkazní břemeno o tom, že byl (je) jedním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.“

Na základě výše uvedeného NS dospěl k závěru, že ve smyslu § 133a odst. 1 o.s.ř. bylo třeba považovat tvrzený diskriminační důvod spočívající v ženském pohlaví za prokázaný<sup>179</sup>, „ledaže by žalovaná tvrdila a prostřednictvím jí označených důkazů prokázala nebo by za řízení jinak vyplynulo, že žalovaná vůči zaměstnancům neporušila (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.“<sup>180</sup>

NS se zabýval také přímou diskriminací v odměňování ve věci 21 Cdo 3069/2006<sup>181</sup>, kdy ženské nástupkyni byla na stejné pozici vyplácena nižší mzda než jejímu mužskému předchůdci. Soudy nižší instance rozhodly v neprospěch žalobkyně s odůvodněním, že „její pracovní náplň byla nesrovnatelně odlišná, co se týče kvality i kvantity, než kterou vykonával její předchůdce.“ Přitom tyto skutečnosti nebyly zaměstnavatelem podloženy

---

<sup>178</sup> „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

<sup>179</sup> Oproti odvolacímu soudu, podle kterého nebylo prokázané, že by žalovaná jednala se žalobkyní pro ni znevýhodňujícím způsobem

<sup>180</sup> K tomuto rozhodnutí někteří autoři vyjádřili obavy, zda jím nejsou kritéria přesunu důkazního břemene stanovena NS příliš široce. Srov. KÜHN, Z. Dveře pro přenos důkazního břemene podle § 133a OSŘ až příliš otevřené? Jiné právo [online]. Vydáno 11. 11. 2009 [cit. 2011-10-10]. Dostupné z: <<http://jinepravo.blogspot.com/2009/12/dvere-pro-prenos-dukazniho-bremene.html>>.

<sup>181</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.

důkazy. Soudy přijaly argument zaměstnavatele, že žalobkyně převzala jen část agendy, přestože toto nebylo prokázáno.<sup>182</sup> „[...] Odlišné finanční ohodnocení žalobkyně tak dle názoru obou soudů mělo své opodstatnění.“ Na toto žalobkyně reagovala dovoláním k NS, ve kterém poukázala na nesprávnou aplikaci § 133a, protože v řízení prokázala méně příznivé zacházení v podobě nižší mzdy na stejném pracovním místě. V této souvislosti mělo být tedy přesunuto důkazní břemeno na žalovaného a ten měl prokázat, že situace žalobkyně a jejího předchůdce nebyla srovnatelná. NS nicméně dovolání pro nepřipustnost odmítl s odůvodněním, že napadené rozhodnutí nemá ve věci samé po právní stránce zásadní význam podle § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. B. Havelková ve svém článku ale zaujímá opačný postoj, především kvůli nesprávné aplikaci procesních ustanovení o důkazním břemenu, jehož správný výklad považuje za věc zásadního právního významu.<sup>183</sup>

Jedním z nemnoha precedenčních rozhodnutí, které znamenalo změnu pohledu na oblast diskriminace z důvodu věku při rozvazování pracovních poměrů, je náleží Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009. sp. zn. II. ÚS 1609/08. Stěžovatel se domáhal zrušení ve výroku uvedených rozhodnutí, kterými nebylo vyhověno jeho žalobě na určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Stěžovateli byla dána výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném k datu výpovědi (dále jen „ZPr 1965“). Důvodem měla být jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny provedené rozhodnutím vedoucího Úřadu vlády České republiky. Napadenými rozhodnutími údajně bylo porušeno jeho základní právo na spravedlivý proces a právo na nediskriminační zacházení ve věcech týkajících se vzniku a zániku pracovního poměru. Stěžovatel v žalobě namítl, že na základě organizačních změn došlo pouze k přejmenování některých útvarů a k přesunu jejich agendy do jiných útvarů, avšak úkoly, které zajišťoval, nebyly zrušeny. Je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví. Volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat. Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho

---

<sup>182</sup> HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. – obecné soudy). Jiné právo [online]. Vydáno 26. 5. 2008 [cit. 2011-10-10]. Dostupné z: <[http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k\\_26.html](http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html)>.

<sup>183</sup> Tamtéž.

pracovišť. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, je žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).<sup>184</sup> Ústavní soud nakonec shledal ústavní stížnost opodstatněnou, protože postupem obecných soudů bylo nepřipustně zasaženo právo stěžovatele na spravedlivý proces, a soudy neposkytly dostatečnou ochranu jeho základnímu právu na rovné, nediskriminační zacházení. Ústavní soud zároveň ve svém nálezu zdůraznil, že není součástí obecné soudní soustavy, a nepřísluší mu proto právo vykonávat dohled nad rozhodovací činností obecných soudů. Napadená rozhodnutí přezkoumal jen z toho důvodu, že se stěžovatel dovolával ochrany svého základního práva na spravedlivý proces, nemohl však vyslovit obecně platný závěr, kdy je postup zaměstnavatele ukončující zaměstnanci pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů diskriminační. To pochopitelně záleží na okolnostech daného případu. V tomto případě nelze tedy vyvodit z nálezu závěr, že zaměstnavatel (ne)diskriminoval zaměstnance z důvodu jeho věku.

---

<sup>184</sup> Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009, vyhlášený dne 27. 5. 2009

## **4. Postavení MOP v současném světě**

### **4.1. Aktuální problémy MOP**

V současné době je celá řada problémů, které jsou v rámci MOP diskutovány. Vyplývají z mnoha hlubokých změn, ke kterým v posledních letech ve světě dochází. Ve dnech 28. 5. – 12. 6. 2014 se v Ženevě konala výroční konference Mezinárodní organizace práce (MOP), jediné tripartitní organizace v systému OSN, jejímž posláním je utváření a přijímání pracovních norem ve formě úmluv či doporučení. Konference se zúčastnily delegace zastupujících vlády, zaměstnavatele a zaměstnance ze 165 členských zemí MOP.

Hlavní zpráva předložená konferenci generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce Guy Ryderem byla věnována otázkám migrace, která je jedním z nejaktuálnějších problémů dneška. Migrace neustále roste a podle posledních odhadů je na celém světě 232 milionů migrantů, kteří odcházejí ze svých zemí kvůli politickým konfliktům, demografickým změnám, příjmovým nerovnostem, klimatickým změnám a zejména jako důsledek globalizace. Odchod za prací do jiné země je jednoznačně nejčastějším důvodem migrace. I když migrace za prací je všeobecně přínosná, častým jevem je její spojování s nepřijatelným zacházením a pracovními podmínkami. Mezinárodní organizace práce se chce nyní zaměřit na vytvoření spravedlivé migrace, kdy budou respektována základní práva migrujících pracovníků a možnost pracovat za důstojných podmínek.

Jedna z nejvýznamnějších agend mezinárodní konference práce, a to projednání zprávy o aplikování úmluv a doporučení MOP v jednotlivých členských státech, bohužel nemohla být provedena v plném rozsahu. Stálý výbor konference - Výbor pro aplikování norem, který je součástí kontrolního mechanismu MOP - sice projednal 19 případů porušování úmluv v konkrétních zemích, nedokázal se však shodnout na potřebných závěrech. Stalo se tak podruhé za poslední tři roky v důsledku zpochybňování práva na stávku a útoku na kontrolní systém MOP ze strany zaměstnavatelů. Protichůdné postoje sociálních partnerů v tomto směru se dosud nepodařilo uspokojivě vyřešit ani sblížit.

V rámci 103. Mezinárodní konference práce se uskutečnil Summit světa práce, který vycházel z hluboké analýzy 140 zemí, kde se ukazuje, že investování do kvality práce, omezování zranitelné zaměstnanosti a chudoby vede k vyššímu ekonomickému růstu a

nižší příjmové nerovnosti. Zdůrazněn byl význam kombinování dobře nastavené sociální ochrany a ekonomického rozvoje. Na summitu zaznělo, že řada rozvíjejících se zemí, zejména v Latinské Americe a Asii, usiluje o snižování nerovností a zlepšuje kvalitu práce i sociální ochrany. Oproti tomu se zdá, že řada rozvinutých ekonomik, obzvláště v Evropě, jde opačným směrem.

#### **4.1.1. Nucená práce**

Podle odhadů MOP je dnes na celém světě více než 21 milionů lidí obětí nucené nebo povinné práce, která ročně vynáší 150 miliard dolarů nezákonného zisku.

Úmluva č. 29 o nucené práci z r. 1930 spolu s Úmluvou č. 105 z r. 1957 o vymýcení nucené práce patří do souboru 8 základních norem MOP. Po 80 letech od přijetí úmluvy č. 29 je dnes ve světě 21 milionů lidí obětmi nucené práce, která v současnosti zmučovala do jiných forem a stala se obrovským byznysem, který přináší ročně zisk ve výši okolo 150 miliard USD.

Nucená práce a novodobé formy otroctví a obchodování s lidmi jsou předmětem diskusí široké mezinárodní veřejnosti a rostoucích znepokojení. Přijetím prvního nástroje proti nucené práci – Úmluvy o nucené práci č. 29 MOP naléhalo na členské státy, aby potlačily využívání nucené práce v co nejkratší době a stíhaly tyto delikty. I přes ratifikaci úmluvy však téměř na celém světě (ve 177 zemích) tyto praktiky stále existují. Zneužívání lidí zahrnuje sexuální zneužívání, nucenou práci, otrocké praktiky a obchodování s lidskými orgány. Podle šetření MOP „ILO 2012 Global Estimate of Forced Labour“ bylo v roce 2012 na světě 20,9 milionů obětí.

EU je odhodlána podporovat lidská práva a důstojnou práci a vymýtit obchodování s lidmi, a to jak interně, tak ve svých vnějších vztazích. Všechny členské státy EU ratifikovaly základní pracovní normy, včetně Úmluvy MOP o nucené práci. Ustanovení nového protokolu k této úmluvě odráží zásady stanovené v právních předpisech a politikách EU. Aby mohly členské státy tento protokol ratifikovat, je zapotřebí, aby je k tomu Rada ministrů EU zmocnila, neboť některé jeho části spadají do pravomoci EU. Evropská komise proto navrhla Radě ministrů EU, aby byly členské státy EU zmocněny k ratifikaci nového protokolu Mezinárodní organizace práce k Úmluvě o nucené práci. Protokol byl spolu s doplňujícím doporučením přijat v červnu 2014 na 103. zasedání Mezinárodní konference



práce.<sup>185</sup> Země, které protokol MOP ratifikují, souhlasí s tím, že budou bránit využívání nucené práce, zejména v kontextu obchodování s lidmi, lepší ochranu obětí a zajistí jejich přístup k odškodnění. Protokol rovněž posiluje mezinárodní spolupráci v boji proti nucené nebo povinné práci. Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE) v Ženevě podpořila právně závazný Protokol i Doporučení<sup>186</sup>. IOE již v roce 2008 vytvořila příručku pro zaměstnavatele a podniky „*Boj proti nucené práci*“<sup>187</sup> a v roce 2010 připravila stanovisko „*Nucená práce a proč by se jí zaměstnavatelé měli zabývat*“<sup>188</sup>. Státy jsou dle Protokolu povinny potírat nucenou práci a přijmout účinná opatření zejména v oblasti prevence, ochrany obětí a jejich odškodnění. Zejména by měly přijmout politiky a vytvořit národní akční plány na účinné a udržitelné potírání nucené práce ve spolupráci se sociálními partnery.

Mezi opatření v oblasti prevence patří:

- poučování a informování lidí, zejména z nejvíce ohrožených skupin;
- poučování a informování zaměstnavatelů;
- posílení vymahatelnosti legislativních opatření;
- posílení inspekce práce a relevantních organizací, které odpovídají za implementaci;
- ochrana migrujících pracovníků před nekorektním a podvodným jednáním již při náboru;
- podpora principu předběžné opatrnosti (due diligence) v soukromém i veřejném sektoru;
- zajistit ochranu osob, zejména migrujících pracovníků;
- zaměření na příčiny a rizikové faktory fenoménu nucené práce.

---

<sup>185</sup> Viz [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-669\\_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-669_cs.htm) [cit. 2015 07-02]

<sup>186</sup> Viz [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_246188.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_246188.pdf) [cit. 2015 07-02]

<sup>187</sup> Viz [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/forced\\_labour/EN/\\_2012-02-29\\_\\_A\\_Handbook\\_for\\_Employers\\_\\_Business\\_ILO.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/_2012-02-29__A_Handbook_for_Employers__Business_ILO.pdf) [cit. 2015 07-02]

<sup>188</sup> Viz [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/forced\\_labour/EN/\(2010\)\\_IOE\\_Guide%20Why\\_Force%20Labour\\_is\\_an\\_issue\\_for\\_employers.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/(2010)_IOE_Guide%20Why_Force%20Labour_is_an_issue_for_employers.pdf) [cit. 2015 07-02]

Každý stát by měl zajistit, aby oběti nucené práce, bez ohledu na svůj právní statut, měly zajištěný přístup k odpovídajícím a účinným nápravným. Státy by měly zajistit, aby kompetentní instituce měly pravomoc nestíhat oběti nucené práce a nepokutovat je z důvodu jejich zatažení do nelegálních aktivit. Doporučení se ve svých ustanoveních věnuje konkrétním opatřením v oblastech prevence, ochrany obětí, nápravných opatření (kompenzací a přístupu k soudům), vymahatelnosti práva a mezinárodní spolupráce.<sup>189</sup>

#### 4.1.2. Nezaměstnanost

Jedním z přetrvávajících problémů, který musí v současnosti MOP řešit, je otázka nezaměstnanosti. V rámci 103. konference Mezinárodní organizace práce proběhla diskuse o zaměstnanosti na základě zprávy MOP „*Politiky zaměstnanosti pro udržitelné oživení a rozvoj*“.<sup>190</sup> Rozprava si kladla za cíl provést kritickou revizi akcí realizovaných členskými státy a MOP po finanční a ekonomické krizi, vyhodnotit efektivnost jejich reakce na dopady krize a zvážit další postup do budoucna. První diskuse o zaměstnanosti proběhla rok po přijetí Globálního paktu pro zaměstnanost v roce 2009<sup>191</sup>. Tím byl zahájen cyklus diskusí o strategických cílech představených v roce 2008 Deklarací o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci<sup>192</sup>. V letech 2012-2013 63 zemí požádalo MOP o asistenci při tvorbě národních politik zaměstnanosti<sup>193</sup>. MOP jim pomáhala v rámci tvorby politik zaměstnanosti diagnostikou, formulováním cílů, posilováním kapacity tripartitních partnerů, formulováním národních a regionálních akčních plánů s provázáním na rozpočtové a fiskální politiky, implementací a vyhodnocováním dopadů. MOP systematicky sledovala efektivitu tripartitních institucí, jejich úlohu v zemích, zapojení sociálních partnerů, konzultační mechanismy a administrativu trhu práce.

---

<sup>189</sup> Viz [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_217752.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_217752.pdf) [cit. 2014 03-10]

<sup>190</sup> Viz [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_240032.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_240032.pdf) [cit. 2015 03-10]

<sup>191</sup> Viz [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115076.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf) [cit. 2015 03-10]

<sup>192</sup> Viz [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_099766.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/genericdocument/wcms_099766.pdf) [cit. 2015 03-10]

<sup>193</sup> Viz [www.spcr.cz/aktivity/proexportni-servis/podnikatelske-mise-a-seminare/7451-politiky-zamstnanosti-pro-udritelne-oiveni-a-rozvoj](http://www.spcr.cz/aktivity/proexportni-servis/podnikatelske-mise-a-seminare/7451-politiky-zamstnanosti-pro-udritelne-oiveni-a-rozvoj) [cit. 2015 03-10]

Výsledkem 103. Mezinárodní konference práce bylo přijetí Rezoluce<sup>194</sup> se závěry k diskusi o zaměstnanosti obsahující Řídící zásady pro udržitelné a na zaměstnanost orientované oživení a rozvoj:

- Relevance standardů MOP o zaměstnanosti (Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti a Doporučení č. 122 z roku 1964 a Doporučení č. 169 z roku 1984).
- Využití vzájemné synergie čtyř neoddelitelných a vzájemně propojených cílů MOP: zaměstnanost, základní principy a práva na pracovišti, sociální ochrana a sociální dialog.
- Podpora kvality a kvantity zaměstnanosti kombinací koherentních makroekonomických a sociálních politik a politik trhu práce.
- Komplementarita a koherence veřejných politik a služeb a soukromého sektoru v podpoře slušné práce.
- Vhodná vyváženost politik a opatření na straně poptávky i nabídky, zejména v aktuálním kontextu zpomalené poptávky.
- Realizace opatření v oblasti rovných příležitostí a podpora diverzity.
- Klíčová úloha sociálního dialogu v politikách zaměstnanosti.
- Klíčová úloha soukromého sektoru při vytváření pracovních příležitostí při současném uznání důležité úlohy zaměstnávání ve veřejném sektoru.
- Kombinace univerzálních přístupů s cílenými intervencemi k nápravě znevýhodnění na trzích práce pro specifické skupiny, zejména mladých, a řešení problémů nejistoty zaměstnání a nerovnosti.

Zásadním problémem, který v současné době řeší téměř celá Evropa, je vysoká nezaměstnanost mladých lidí. S relativně nízkou mírou nezaměstnanosti mladých patří Česká republika v rámci EU k nejúspěšnějším státům. I přesto, že je míra nezaměstnanosti mladých lidí v Česku stále pod průměrem EU, výrazně převyšuje celkovou míru nezaměstnanosti v ČR. Míra nezaměstnanosti tak v celé osmadvacítce dosáhla v roce 2014 21,4 %, v eurozóně 23 %. Znamená to, že každý pátý mladý člověk na trhu práce v EU není

---

<sup>194</sup> Viz [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_246169.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_246169.pdf) [cit. 2014 06-16]

schopen najít zaměstnání. Mezi jednotlivými členskými státy navíc existují v míře nezaměstnanosti mladých lidí propastné rozdíly. Nejnižší mírou se může chlubit Německo, v létě roku 2014 dosáhla 7,8 %. Nejvíce nezaměstnaných mezi mladými naopak podle statistik Evropské komise hlásí Španělsko (53,8 % v červenci 2014), Řecko (53,1 % v květnu 2014) nebo třeba Chorvatsko (41,5 % v červnu 2014).

V Česku je míra nezaměstnanosti mladých v porovnání s ostatními státy EU podprůměrná, v létě 2014 dosáhla podle Evropské komise 16,9 %. Česká republika se v rámci zemí EU pohybuje těsně pod evropským průměrem dlouhodobě.

Dá se odhadnout, že asi třetina z 1,1 miliardy mladých lidí trpí deficitem regulérních pracovních příležitostí. Znamená to, že k dosažení plného produktivního potenciálu mladých lidí by bylo zapotřebí vytvořit nejméně 400 milionů produktivních pracovních míst. Nezaměstnanost mladých lidí sebou nese i významné ekonomické náklady v oblasti nevyužitých lidských zdrojů a sociální náklady spojené s aktivitami na potírání kriminality a zneužívání drog. Jde o problém globálních rozměrů, na který je zapotřebí zaměřit nejen integrovanou národní politiku, ale i mezinárodní programy a pomoc. Na problém zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí zaměřily pozornost již v roce 2000 Spojené národy ve svých miléniových cílech rozvoje. Hospodářská a sociální rada OSN na tyto znovu poukázala v roce 2006 a zavázala se k vypracování a provádění „strategií, které mladým lidem poskytnou reálné a rovné příležitosti, aby našli plné a produktivní zaměstnání a důstojnou práci“.<sup>195</sup>

Když lidé nemohou najít práci, hledají ji všude a migrace se stává zdrojem napětí. Tyto trendy mají závazné politické důsledky:

- Globální ekonomika negeneruje dostatek pracovních míst, a ta, která jsou k dispozici, jsou stále častěji objektem „tahanic“ mezi státy.
- Požadavky na rovnost ve fungování globálních pracovních trhů a na spravedlivá pravidla globalizace narůstají.

---

<sup>195</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Nezaměstnanost a chudoba tíživě dopadá na mladistvé [online]. [cit. 2007-03-15] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/3811>>.

- Rostou tendence k protekcionismu a slábne impuls pro liberalizaci obchodu a toků kapitálu.
- Běžné obchodní operace jako outsourcing, delokace nebo zahraniční investice jsou často kritizovány jako „vyvážení práce do zahraničí“.
- Existuje silný požadavek na větší kontrolu migrace, často s xenofobním podtextem.
- Volby jsou vyhrávány a prohrávány na slibech „více a lepších pracovních míst“, ale důvěryhodnost vlád při plnění těchto slibů klesá.
- Různé formy pasivního či aktivního násilí utlumují prostor pro dialog, řešení sporů a vytváření konsensu.

Mladí lidé představují dnes nejvzdělanější generaci v historii lidstva. Přesto lidé ve věku 15–24 let mají velké a mnohdy nepřekonatelné potíže při hledání produktivní práce a čelí vysoké úrovni ekonomické nejistoty. MOP ve své zprávě, z počátku roku 2015 uvádí, že nezaměstnanost jako globální problém již začala řešit i Evropská komise, která ve svém plánu na podporu investic plánuje do roku 2018 vytvořit až 2,1 milionu nových pracovních míst<sup>196</sup>. V EU je podle posledních odhadů statistického úřadu Eurostat více než 24 milionů nezaměstnaných. Šéf EK Jean-Claude Juncker v listopadu roku 2014 představil investiční plán, který by měl do unijní ekonomiky v příštích třech letech dostat 315 miliard eur (8,8 bilionu Kč). Základem plánu je budoucí Evropský fond strategických investic (EFISI). Pokud se však tomuto fondu nepodaří přilákat dostatek soukromých investic, mohl by plán podle MOP vytvořit pouze 400.000 pracovních míst.

## 4.2. Dětská práce

Každý rok je revidován jeden ze čtyř základních principů Deklarace MOP o základních právech a principech na pracovišti. Cílem zprávy je podat podrobný obrázek o situaci v dané oblasti, který slouží jako základ pro vyhodnocení účinnosti asistence MOP/MÚP jednotlivým státům a pro stanovení budoucích priorit.

---

<sup>196</sup> Viz [http://www.ilo.org/global/about-the-ILO/newsroom/news/WCMS\\_340087/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ILO/newsroom/news/WCMS_340087/lang--en/index.htm) [cit. 2015 03-10]

### 4.2.1. Co je dětská práce

Obecně vzato dětská práce je práce, která dětem ubližuje nebo je nějakým způsobem vykořisťuje, např. fyzicky, duševně, morálně nebo jim nedovoluje vzdělávat se. To však nelze brát jak univerzálně platnou definici dětské práce, protože nejrůznější mezinárodní organizace, obchodní, nevládní i neziskové organizace i různá zájmová sdružení mají své vlastní definice dětské práce. Podle zprávy UNICEF z roku 1997 je dětská práce: „*Dětskou práci můžeme vidět jako dění s destruktivní nebo vykořisťovatelskou prací na jedné straně a prospěšnou prací na druhé straně – ta podporuje nebo zvyšuje rozvoj dětí bez zásahu do jejich vzdělávání, odpočinku, atd*“. Některé mezinárodní smlouvy také mezi dětskou prací řadí prostituci a působení v armádě, ale ne každý s tímto souhlasí. Například v USA mohou narukovat do armády už sedmnáctiletí<sup>197</sup>, zatímco plnoletosti dosáhnou v osmnácti respektive v jedenadvaceti letech. Spojené státy tedy působení dětí v armádě nepovažují za dětskou práci, což jim většina organizací, které proti ní bojují, mají za zlé.

Podle mezinárodních smluv a úmluv jsou za děti považovány ty osoby, které jsou mladší osmnácti let. Vlády v jednotlivých zemích však mohou dětský věk definovat jinak. V některých státech jsou lidé plnoletí už v 16 (Rakousko) a v jiných až v jedenadvaceti (Bolívie, USA). Také lidé různých kultur a etnik mohou dětský věk definovat rozdílně. U některých etnických skupin se za dospělé považují už dvanáctileté, či třináctileté děti. Pojem „dítě“ ale nemusí být nutně fixován jen na věk. Podle sociologů jsou však dětské schopnosti či duševní vyzrálost odlišné. Někdo může být zralý ve čtrnácti, jiný není zralý ani v jedenadvaceti letech. Proto může být velmi matoucí pojem „dítě“ či „dětství“ omezovat pouze na věk.

Podle statistik MOP v roce 2013 na světě žilo 168 miliónů dětí nucených pracovat v továrnách, v dolech, v zemědělství či na jiných místech. Od roku 2000 se podařilo počet pracujících dětí snížit o třetinu, cíl odstranění nejhorších forem dětské práce do roku 2016 ale při současném postupu nebude naplněn. MOP začala své zprávy publikovat na přelomu tisíciletí a od té doby ubylo 78 milionů dětských pracovníků. Největší pokrok nastal v letech 2008 až 2012, kdy počet pracujících dětí klesl z 215 milionů na 168 milionů.

---

<sup>197</sup> Se souhlasem rodičů

UNICEF ale tvrdí, že přesný počet pracujících dětí není nikdo schopen říci, protože jednotlivé státy si většinou žádné statistiky nevedou, a když ano, jsou silně podhodnocené<sup>198</sup>. Také organizace zabývající se tímto problémem nemají přístup do všech oblastí, kde se předpokládá, že jsou děti využívané k práci. Každopádně jde o několik stovek miliónů dětí, z nichž většina žije v Asii, v Africe, v Latinské Americe a 1 % v USA, Kanadě, Evropě a ostatních státech. Celkem 22 % všech pracujících na světě jsou děti. Co se týká Evropy, Kanady a USA, jde především o děti přistěhovalců z rozvojových zemí. V případě Evropy se jedná kromě dětí přistěhovalců také o děti z východní Evropy.

V Africe je nuceno pracovat cca každé třetí dítě a v Latinské Americe pak každé páté. Málo dětí však pracuje ve formálním sektoru. Většina z nich pracuje doma, pro rodinu, v cizích domácnostech, na poli nebo na ulici. Toto platí pro oba světadíly. Dětská práce je však problémem i v nejvyspělejších částech světa. Například v jihoitalské Neapoli nelegálně pracuje až 35 000 dětí a nejedná se přitom pouze o děti přistěhovalců z Rumunska a afrických zemí. V celé Kampánii pak pracuje až 90 000 dětí. Obyvatelé Neapole však tvrdí, že se tam dětská práce nevyskytuje.

Děti pracují v nejrůznějších oborech. Prakticky neexistuje obor, ve kterém by se dětská práce nevyskytovala. Mezi nejčastější obory patří např. péče o zvířata, pěstování plodin a jejich sklizeň, práce v průmyslu, opravy aut, výrobu bot a oděvů, práce služebných a zahradníků. Naprostá většina dětí pracuje v zemědělských oborech. Méně než 5 % dětí pracuje tam, kde jde zboží na export do jiných, především vyspělých, států. V tomto případě se jedná hlavně o práci v textilním a obuvním průmyslu. Většinou jsou to chlapci, kteří pracují mimo své domovy a pracují pro někoho jiného než pro svou rodinu. Naproti tomu děvčata pracují doma, nebo také vykonávají práci služebných. Práce služebných může být velmi riskantní, neboť se stává, že služebné jsou fyzicky a sexuálně zneužívané svými zaměstnavateli.

Mnoho dětí vykonává velice hazardní a nebezpečné pracovní činnosti, kde jim hrozí zranění, často s vážnými následky nebo dokonce smrt. Předpokládá se, že mezi lety 2000 a 2020 velká většina pracujících, občanů a konzumentů, jejichž potřeby budou pomáhat vytvářet světovou ekonomiku, budou žít v rozvojových zemích. Za dvacet let se asi 730

---

<sup>198</sup> Viz Indie – oficiální statistiky tvrdí, že pracujících dětí je „pouze“ 12 000 000, zatímco UNICEF hovoří o cca 50 000 000 – 60 000 000 pracujících dětí a HRW dokonce o 100 000 000 až 150 000 000.

miliónů lidí připojí mezi světovou pracovní sílu, což je více než kolik nyní pracuje v nejnadvělejších zemích. V rozvojových zemích bude žít více než 90 % nové světové pracovní síly. Otázne je, kolik z těchto lidí bude muset začít pracovat v brzkém věku, což zničt jejich zdraví a přerušit jejich vzdělávání a tím i šanci na nový, lepší život.

Hlavní změny v redukci dětské práce nastaly v ekonomickém rozvoji, díky němuž se zvýšil příjem rodiny a životní standard a pro rodinu tedy není nutný další příjem, který do té doby zajišťovaly děti. Dále rozšíření poskytování vzdělání, posílení zákonů, které brojí proti dětské práci a změny ve veřejném postoji k dětem v rozvinutých i rozvojových zemích. Velmi dobrým nástrojem, jak eliminovat dětskou práci, se jeví také adopce na dálku. Rodina tak sice přijde o pracovní sílu a tím i o příjem. Na oplátku však, peníze, které se nepoužijí na školné pro dítě, putují např. na nákup potravin pro rodinu dítěte.

Jednou z forem rozvojové spolupráce je sponzorování dětí z rozvojových zemí. V anglicky mluvících zemích se už od roku 1950, kdy tento projekt vznikl, používá název "sponzorování dítěte" ("child sponsorship"). V Česku se používá termín "adopce na dálku". Slovo adopce však svým významem pro neznalé může být zavádějící. Navíc, název *Adopce na dálku*® má zaregistrovaný jako ochrannou známku Česká katolická charita u Úřadu průmyslového vlastnictví, tudíž jej nesmí použít žádná jiná organizace, přestože provádí stejný projekt. Samozřejmě dochází kvůli tomu k nedorozuměním, a to zejména v médiích, která o této skutečnosti nevědí a označení "adopce na dálku" používají pro všechny projekty sponzorování dětí bez ohledu na to, jaká organizace je realizuje.

#### **4.2.2. Příčiny dětské práce**

Za hlavní příčinu dětské práce je všeobecně považována chudoba, ale není příčinou jedinou. Mezi další příčiny patří tradice a rodinné očekávání – v tradičních společnostech je naprosto běžné, že děti už od útlého věku pomáhají rodině při zemědělských a domácích pracích, děvčata se navíc prací v domácnosti učí, jak se v dospělosti postarat o chod vlastní rodiny. Zneužívání dětí, nedostatek škol a péče, nedostatek ostatních služeb (např. zdravotní péče) a veřejné zlehčování nebezpečí práce v brzkém věku také řadíme mezi další příčiny dětské práce. Další příčinou je i ta skutečnost, že zaměstnavatelům nevadí, že zaměstnávají děti. Mezi příčiny patří i omezená možnost práce pro ženy v rozvojových zemích.



Rodiče pracujících dětí jsou z velké části bez práce nebo jsou za vykonanou práci velmi špatně finančně ohodnoceni, takže pro rodinu je existenčně nutný ještě nějaký další příjem, který musí zajistit většinou nejstarší dítě.

Ve zprávě UNICEF se také píše, že trendy v mezinárodní ekonomice způsobily nárůst dětské práce v téměř všech chudých zemích. To ale MOP ve své zprávě z roku 2004 dementuje. Každopádně pokles dětské práce je jen nepatrný. Během 80. let v mnoha rozvojových zemích několik faktorů, mezi něž patří vládní zadluženost, špatná tamější ekonomická politika a recese, vyústilo v dlouhotrvající ekonomickou krizi. Programy strukturálních přizpůsobení (SAPs)<sup>199</sup> způsobily obrovské škrtů v sociálních výdajích, což se velmi dotklo chudých lidí a další lidi to mezi chudinu zařadilo. Posléze byly SAPs upraveny tak, aby alespoň výdaje na vzdělávání byly ušetřeny nejvyšších škrtů, ale kvalita vzdělávání se snížila natolik, že děti si raději dobrovolně zvolily práci před školní docházkou v nekvalitních školských zařízeních.

Také rychle narůstající poptávka po zboží v rozvinutých zemích, ale v současné době také v Indii, Číně a dalších zemích s rychle rostoucí ekonomikou vyhání dětí ze škol do práce. Současný počet dospělých pracovních sil totiž není schopen uspokojit světovou poptávku po zboží a službách. Dá se předpokládat, že jak na jedné straně bude růst koupěschopnost obyvatel, na druhé straně to bude mít za následek vyhánění dětí ze škol do pracovního procesu.

### **4.2.3. Práva dětí**

Tato kapitola se bude věnovat dětským právům. Existují tři důležité listiny, které se jimi zabývají a jsou to Úmluva o právech dítěte, Deklarace práv dítěte, která je prakticky totožná s Úmluvou o právech dítěte. Třetí nejdůležitější listinou je Úmluva Mezinárodní organizace práce o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce.

---

<sup>199</sup> Pojmem programy strukturálního přizpůsobení (SAP) je označován balík hospodářskopolitických opatření, která musí uskutečňovat země Třetího světa a Východní Evropy oplátkou za kredity Mezinárodního měnového fondu (IMF) a Světové banky (WB). Předepsaná opatření (tzv. kondicionality), týkající se rozpočtové, finanční a obchodní politiky a politiky trhu práce, představují dalekosáhlé zásahy do hospodářských, politických a společenských struktur zemí, přijímajících kredity.

## I. Úmluva o právech dítěte<sup>200</sup>

Úmluva byla podepsána v New Yorku 20. listopadu 1989. Dle Úmluvy se za dítě považuje každá bytost, která je mladší osmnácti let. Dále se v Úmluvě hovoří i o tom, že dítě potřebuje ochranu i před narozením. Státy, které se zavázaly plnit Úmluvu, musí respektovat a zabezpečit stanovená práva každému dítěti nacházejícímu se pod jeho jurisdikcí bez jakékoli formy diskriminace. Diskriminací se rozumí špatné zacházení kvůli rase, barvě pleti, pohlaví, jazyku, náboženství, politickému smýšlení, národnostnímu, etnickému či sociálnímu původu, majetku, tělesné či duševní nezpůsobilosti, rodu a jinému postavení dítěte nebo jeho rodičů nebo zákonných zástupců či členů rodiny. Státy také musí zabezpečit chod institucí, které se zabývají dětskými právy a jednájí v případě jejich porušování.

Podle článku šest Úmluvy má dítě i přirozené právo na život a zachování života a na svůj rozvoj. Článek sedm pak hovoří o tom, že dítě má být při narození registrováno, pojmenováno a má právo na státní příslušnost. Je kladen zvláštní důraz na to, aby dítě nezůstalo bez státní příslušnosti. Dítěti se také musí zachovat jeho totožnost.

Dítě nesmí být odděleno od svých rodičů. Pouze v případě, kdy se jedná o jeho blaho, je možné ho od rodičů odebrat. Pokud je dítě odděleno od jednoho nebo obou rodičů, má dítě právo se s ním či s nimi vídat. Pouze v případě, že by styk s rodičem či s rodiči ohrožoval zájmy dítěte, je možné přerušit veškeré styky. Pokud rodiče žijí každý v jiném státě, má dítě právo se vídat s oběma z nich. Také je zakázáno děti nezákonně přemísťovat do zahraničí a nenavracet je zpět. Dítě, které je schopné formulovat své názory, má právo tyto názory svobodně vyjadřovat v záležitostech, které se ho týkají a jeho názorům musí být věnována pozornost, která odpovídá jeho věku a mentální úrovni. To znamená, že musí být vyslyšeno v každém soudním nebo správním řízení, které se ho bezprostředně týká.

---

<sup>200</sup> Srov. Sdělení č. 104/1991 Sb. federálního ministerstva zahraničních věcí. Federální ministerstvo zahraničních věcí sděluje, že dne 20. listopadu 1989 byla v New Yorku přijata Úmluva o právech dítěte. Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Úmluva podepsána v New Yorku dne 30. září 1990. S Úmluvou vyslovilo souhlas Federální shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky a prezident České a Slovenské Federativní Republiky ji ratifikoval. Ratifikační listina byla uložena u generálního tajemníka OSN, deponitáře Úmluvy, dne 7. ledna 1991. Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 49 odst. 1 dnem 2. září 1990. Pro Českou a Slovenskou Federativní Republiku vstoupila v platnost v souladu se svým článkem 49 odst. 2 dnem 6. února 1991.

Dítě má také právo na svobodu projevu a sběr informací z hromadných sdělovacích prostředků a knih, myšlení, svědomí, náboženství a svobodu sdružování. Žádnému dítěti se nesmí zasahovat do soukromí, rodiny, domova a korespondence. Dítě má právo se těmto útokům bránit. Oba rodiče mají společnou a stejnou zodpovědnost za výchovu a vývoj dítěte. Státy, které se zavázaly plnit Úmluvu, musí zabezpečit ochranu dětí před tělesným a duševním násilím, urážením a zneužíváním, včetně sexuálního zneužívání, dále před zanedbáváním nebo nedbalým zacházením, trýzněním a vykořisťováním v době, kdy jsou v péči jednoho nebo obou rodičů nebo zákonných zástupců.

Dítě bez rodinného prostředí má právo na náhradní péči, kterou zabezpečí stát. Při umístění dítěte do náhradní péče je nutné brát v úvahu jeho etnický, kulturní, náboženský a jazykový původ. Potřebnou ochranu musí dostat i dítě, které je považováno za uprchlíka a cestuje buď samo, nebo s rodiči. I duševně nebo tělesně postižené dítě má právo na důstojný život a má právo se aktivně zapojit do života společnosti. Postižené dítě má také právo na zvláštní péči a zacházení, včetně lékařské péče.

Stát musí dítěti zajistit co nejvyšší zdravotnickou péči a žádné dítě nesmí být zbaveno přístupu ke zdravotnickým službám. Stát musí učinit opatření ke snižování kojenecké a dětské úmrtnosti, potírání nemocí a podvýživě. Stát musí matkám poskytnout péči před porodem i po porodu. Každé dítě má právo na sociální zabezpečení. Dítě má také právo na takovou životní úroveň, která je nezbytná pro jeho dobrý tělesný, duševní, mravní a sociální vývoj. Mezi další nezbytná práva dítěte patří i právo na vzdělání, přičemž základní vzdělání by mělo být bezplatné a povinné. Stát by měl také ve svých možnostech umožnit dítěti dosáhnout středního a vysokého vzdělání. Dále by stát měl snižovat počet dětí, které nemohou dokončit své vzdělání. Kázeň ve školách musí být zajišťována způsobem slučitelným s lidskou důstojností. Výchova dítěte musí směřovat k jeho rozvoji osobnosti, rozvoji nadání a rozvoji fyzických i duševních schopností. Výchova musí být zaměřena na úctu k lidským právům, rodičům, vlastní kultuře, jazyku, hodnotám, ale i k hodnotám, kultuře a jazyku jiných společností. Dítě se musí připravit na zodpovědný život ve svobodné společnosti, míru, snášenlivosti, rovnosti pohlaví, přátelství mezi všemi národy, etnickými, národnostními, náboženskými skupinami a osobami domorodého původu.

Také dítě patřící k národnostní menšině státu, ve kterém žije, má právo na svou kulturu, své náboženství, svůj jazyk a má právo žít s příslušníky své kultury.

Děti mají také právo na odpočinek a volný čas, na účast ve hře a oddechové činnosti, které odpovídají jeho věku. Děti mají také právo se účastnit společenského, kulturního a uměleckého života společnosti.

Smluvní státy musí dítěti zabezpečit ochranu před hospodářským vykořisťováním a před vykonáváním práce, která je pro něho nebezpečná, nebo která by mu bránila ve vzdělávání, škodila by mu v tělesném, duševním, duchovním, mravním nebo sociálním rozvoji. Stát musí zabezpečit nejnižší věkovou hranici pro vstup do zaměstnání, stanovit odpovídající úpravu pracovní doby a stanoví sankce za nedodržování těchto podmínek.

Stát zajistí, aby dítě nemělo přístup k narkotikům a psychotropním látkám a musí zabránit tomu, aby dítě bylo využíváno při jejich výrobě a distribuci. Stát musí dítě chránit před všemi formami sexuálního vykořisťování a sexuálního zneužívání. Dítě se také nesmí využívat k prostituci a pornografii.

Stát také musí zabránit únosům dětí a obchodování s nimi. Žádné dítě nesmí být podrobeno mučení nebo jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. A pokud dítě spáchá trestný čin, nesmí mu být uložen trest smrti nebo doživotí. Dítě nesmí být svévolně a nezákonně zbaveno svobody.

Osoby mladší patnácti let nesmí být povolány do ozbrojených sil a nesmí se přímo účastnit bojů. Do armády se musí přednostně povolávat osoby starší osmnácti let. Dítě postižené válečným konfliktem má právo na zvláštní ochranu.

Aby byla Úmluva plněna, existuje Výbor pro práva dítěte. Ve Výboru pracuje deset odborníků s vysokou morálkou a vysokou odborností. Ty si zvolily státy, které podepsaly Úmluvu. Tito odborníci vykonávají funkci jako soukromé osoby. Členové výboru jsou voleni na období čtyř let. Zasedání Výboru se většinou konají v sídle OSN a na jednání jsou zváni odborníci z UNICEFu a dalších podobných organizací, které se zabývají dětmi. Státy, které se zavázaly, že budou plnit Úmluvu, každých pět let vydávají zprávu, která se týká plnění dětských práv.

## **II. Deklarace práv dítěte**

Deklarace práv dítěte byla podepsána v New Yorku 20. listopadu 1959 a má deset zásad, které se prakticky shodují s Úmluvou o právech dítěte. Deklarace je ale stručnější než

Úmluva a je to jakýsi předchůdce obsáhlejší Úmluvy o právech dítěte, která byla sepsána o třicet let později.

### **III. Úmluva Mezinárodní organizace práce o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce**

Úmluvu sepsala Mezinárodní organizace práce (MOP), podepsána byla 17. června 1999 ve švýcarské Ženevě na 87. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce a vstoupila v platnost 19. listopadu 2000. Česká republika Úmluvu ratifikovala 19. června 2001 a platí u nás od 19. června 2002. Úmluva obsahuje 16 článků a je spíše známá jako Konvence 182. Sepsaná Úmluva měla za cíl přijmout nové nástroje k zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. Jedním z důležitých faktorů pro účinné odstranění dětské práce je potřeba zajistit dětem bezplatné základní vzdělávání a zajistit těmto dětem sociální reintegraci. Podle Úmluvy dětskou práci zapříčiňuje také chudoba, a proto se jako řešení situace jeví ekonomický růst vedoucí ke zmírňování chudoby.

Podle Úmluvy se dítětem rozumí každá osoba, která je mladší osmnácti let. Každý stát, který se rozhodne ratifikovat Úmluvu, se také zavazuje přijmout okamžitá a účinná opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce. Pojmem nejhorší dětské práce se rozumí všechny formy otroctví nebo praktik jim podobných jako jsou prodej a obchodování s dětmi, poddanství kvůli dluhům, nucené nebo povinné práce, dále nucené nebo povinné účasti v ozbrojených konfliktech. Za nejhorší formy dětské práce se pokládají také užívání, získávání nebo nabízení dítěte k prostituci, výrobě pornografie nebo pro pornografická představení, dále užívání, získávání nebo nabízení dítěte k nezákonným činnostem, hlavně k výrobě a obchodování s drogami a taková práce, která svým charakterem může poškodit zdraví, morálku nebo bezpečnost dítěte.

Každý stát má povinnost kontrolovat, zda děti nevykonávají nějakou z nejhorších forem dětské práce. Pokud k tomu dojde, musí stát přijmout taková opatření, aby ke zneužívání dětí pro práci již nadále nedocházelo. Stát také musí zajistit bezplatné základní vzdělání, a pokud je to možné, tak i odborné vzdělání pro děti. Zvláštní ohledy musí být brány na dívky.

Již 161 zemí ratifikovalo Úmluvu č. 182 o dětské práci z roku 1999, což byla nejrychleji ratifikovaná úmluva v historii MOP.<sup>201</sup>

#### 4.2.4. Dětská práce a ČR

Česká republika má tradici v potlačování dětské práce ještě z dob první republiky. Zákon o zákazu dětské práce byl v roce 1919 přijat velkou většinou a Československo tak v tomto směru předčilo o několik let mnohé státy západní Evropy i Spojené státy. Pověst pokrokové země potvrdilo i tím, že se ve stejném roce stalo jedním z osmi zakládajících členů Mezinárodní organizace práce.

Úmluvu o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání jsme ratifikovali až jako 150. země světa. Mezinárodní organizace práce iniciovala dvě základní opatření na ochranu dětí v této oblasti - Úmluvu o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce<sup>202</sup> a Úmluvu o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.<sup>203</sup>

Možnosti České republiky přispět k odstranění dětské práce ve světě tím ale vyčerpány nejsou. Je dobře, že jsme se k úmluvě připojili, no tento spíše formální krok ale nezaručí, že z českých obchodů zmizí produkty vyrobené dětmi. Navíc firmy mohou jen obtížně kontrolovat pracovní podmínky v dílnách svých převážně asijských dodavatelů. V některých rozvojových zemích je navíc pro mnohé rodiny výpomoc dětí podstatným příspěvkem k chodu domácnosti a posílat své potomky do školy si rodiče z finančních důvodů nemohou dovolit.

Vedle zodpovědného chování firem a spotřebitelů tak může k odstranění dětské práce pomoci zlepšení ekonomické situace obyvatel rozvojových zemí a přístup ke vzdělání pro všechny. I k tomu může Česká republika přispět například formou rozvojové spolupráce nebo prosazováním mezinárodních dohod a pravidel, která by přispěla k odstranění chudoby ve světě.

---

<sup>201</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 90/2002 Sb, o přijetí Úmluvy o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce (Úmluva č. 182). Dne 17. června 1999 byla v Ženevě na 87. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce přijata Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce (Úmluva č. 182). S Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky a schválil ji podle článku 39 odst. 4 Ústavy České republiky jako mezinárodní smlouvu o lidských právech a základních svobodách ve smyslu článku 10 Ústavy České republiky. Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 10 odst. 1 dne 19. listopadu 2000. Pro Českou republiku vstoupila v platnost podle odstavce 3 téhož článku dne 19. června 2002.

<sup>202</sup> Viz . kap. 3.1.5. Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce.

<sup>203</sup> Tamtéž

### 4.3. Diskriminace

Otázce principu rovnosti, jehož podstatou je zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců jsem se už věnovala v předchozích kapitolách. Avšak potřeba nastavení rovných pracovních podmínek mužů a žen v pracovněprávních vztazích je v rámci unijního prostředí velmi diskutované téma, které si zasluhuje právní zakotvení v řadě mezinárodních dokumentů.

Z latinského výrazu „discriminatio“ pochází termín označující nějaké rozlišování nebo zvýhodnění.<sup>204</sup> Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, pohlaví, věku apod.<sup>205</sup>

Rovnost a rovné zacházení je odůvodněným požadavkem zákazu diskriminace. Bylo by však příliš krátkozraké tvrdit, že je jediným odůvodněním. Zákaz diskriminace může stát mimo jiné na racionalizaci postupu veřejné moci jako kontroly při výkonu státní moci, jako ochrana lidské důstojnosti a případně také jako ochrana menšin. Princip zákazu diskriminace je v moderní demokratické společnosti vybudován na myšlence rovnosti, diskriminace je považována za nepřípustnou a zpravidla je zakazována jak mezinárodními úmluvami, tak národními zákony. Diskriminace jako obecný termín označuje bezdůvodné odlišování, vylučování, omezování nebo odnětí, případně také zvýhodňování práv a svobod určité kategorii osob. Především v pracovně právním kontextu je diskriminací *jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání. Případně jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s*

---

<sup>204</sup> Brockhaus Enzyklopädie, 20 Aufl. 1996, Diskriminierung

<sup>205</sup> Korthase, DVP 2000, str. 280

*reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.*<sup>206</sup>

Je nutné zdůraznit, že ne každé odlišování je diskriminací. Podstatou práva je totiž kategorizace a následné odlišování, musí ovšem být právně opodstatněné. *Jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci.*<sup>207</sup>

Diskriminaci v právních souvislostech lze popsat jako porušení subjektivního práva, konáním nebo nekonáním (opomenutím), při kterém dochází ke znevýhodnění osoby nebo skupiny osob (oproti jiné osobě nebo osobám, kterým se v situaci, jenž je s danou situací srovnatelná takového znevýhodňujícího zacházení nedostalo) na základě právem zakázaných důvodů a v právem předvídaných situacích. Jedná se tedy o takové rozlišování sobě rovných subjektů, které jednoho (nebo více) z nich znevýhodňuje a poškozuje. Diskriminaci můžeme tedy definovat pomocí několika hodnotících znaků:

Jedná se o konání nebo opomenutí jedné osoby vůči druhé nebo zacházení jedné osoby s druhou, které zároveň přináší znevýhodnění v podobě určité újmy ve srovnání s jinou osobou. Tato újma znevýhodňuje na základě určitých právem zakázaných kritérií tj. diskriminačních důvodů a v určitých právem stanovených oblastech či situacích. Současně takové konání nebo opomenutí není odůvodněno ani odůvodnitelné oprávněným účelem anebo tento oprávněný účel není dosahován přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Jak již bylo řečeno ne každé odlišování lze považovat za diskriminaci. Diskriminace není jednání, které nespĺňuje výše uvedené znaky, může tedy dojít k situaci, kdy bude chybět diskriminační důvod, nebo jednání jako takové bude odůvodnitelné oprávněným účelem, se splněním podmínky dosahování přiměřenými a nezbytnými prostředky.<sup>208</sup> Za diskriminaci nelze považovat ani jednání, které je označováno jako „nespravedlnost,“ která se týká konkrétního subjektu, či pocit křivdy nebo bezpráví. Diskriminace rozhodně není jakékoliv deliktní jednání případně jakákoliv objektivní protiprávnost i v případě

---

<sup>206</sup> Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 465/1990 Sb.)

<sup>207</sup> Tamtéž

<sup>208</sup> Např. ochrana žen z důvodů jejich mateřství a těhotenství, obecná výjimka pro rozlišování osob na základě věku a zdravotního postižení pro službu v ozbrojených silách, výjimka umožňující církvím zaměstnávat pouze osoby, které mají požadované náboženské vyznání, požadavek vzdělání, nebo kvalifikace pro výkon povolání atd.



skutečnosti, že stěžovatel je sám o jeho diskriminování určitým jednáním subjektivně plně přesvědčen.

#### **4.3.1. Právní úprava zákazu diskriminace v mezinárodním právu**

Ochrana před diskriminací je upravena mezinárodními úmluvami přijatými v rámci OSN, jimiž je Česká republika vázána, a to především:

- **Mezinárodní úmluvou o odstranění všech forem rasové diskriminace<sup>209</sup>**, která zavazuje státy k zákazu a odstranění rasové diskriminace ve všech oblastech veřejného života, především v oblasti politické, hospodářské, sociální a kulturní a k zajištění účinné ochrany pro oběti diskriminačního jednání prostřednictvím vnitrostátních soudních orgánů.
- **Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen<sup>210</sup>**, která zakotvuje nutnost provádět intenzivní politiku směřující k odstranění diskriminace žen ve formě přijímání legislativních opatření, zavést právní ochrany žen na rovném základě s muži, zrušit diskriminační ustanovení a přijmout veškerá další opatření směřující k potlačení diskriminace žen.
- **Mezinárodním paktem o občanských a politických právech a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech<sup>211</sup>**

Mezi **úmluvami přijatými Radou Evropy** má z hlediska ochrany před diskriminací zásadní význam čl. 14 **Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod**, ve znění pozdějších předpisů (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.), který zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodů pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. K zásadnímu přehodnocení došlo přijetím protokolu č. 12 této Úmluvy, který v článku 1 mění dosavadní subsidiární charakter ochrany před diskriminací vyplývající z článku 14 Úmluvy na obecný zákaz diskriminace. Zákaz diskriminace stanoví také v článku E revidovaná **Evropská**

---

<sup>209</sup> Publikovanou vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb.

<sup>210</sup> Publikovanou vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.

<sup>211</sup> Publikovanými vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

**sociální charta (ETS 163)**, kterou Česká republika podepsala 4. listopadu 2000, ovšem dosud ji neratifikovala.

Česká republika je v této oblasti vázána **úmluvami Mezinárodní organizace práce**, a to:

- **Úmlouvou č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání**<sup>212</sup>. Úmluva zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání.
- **Úmlouvou č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty**<sup>213</sup>, upravující zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Definiuje pojem „odměna“ jako *řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníka zaměstnání*. Kromě toho zavádí pojem "stejně odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty" který *se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví*.

#### **4.4. Strategické cíle Mezinárodní organizace práce a důstojná práce**

Pracovní svět se proměňuje díky narůstající globalizaci na poli obchodu, práce, finančních služeb i informačních technologií. V důsledku toho se hospodářská i politická geografie světa mění. V současné době realizuje MOP tzv. Strategický rámcový program na období 2010–2015.

Naprostá většina činnosti MOP vychází z obecných principů sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv, založených na myšlence, že práce je základem prosperity. Proto pomáhá vytvářet podmínky pro tzv. decent work – „slušnou práci“ – pro všechny obyvatele. Aktivity MOP měli za cíl naplnit čtyři strategické cíle:

1. vytváření pracovních standardů a zákonů napříč zeměmi,

---

<sup>212</sup> Publikovanou sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb.

<sup>213</sup> Publikovanou sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.

2. vytváření nových příležitostí ke slušné práci a výdělku pro muže i ženy,
3. zlepšení zprostředkování a efektivity sociální ochrany pro obyvatele,
4. zesílení sociálního dialogu.

#### **4.4.1. Program aktuálních cílů MOP**

MOP je vládní organizace s téměř univerzálním členstvím, která se svým programem trvale snaží o naplnění shora uvedených základních cílů, které budou rozvedeny v následujících řádcích.

##### **I. Propagovat a realizovat mezinárodní standardy práce a základní principy a práva při práci**

Svět potřebuje základnu minimálních sociálních práv a záruk důstojné práce. Volná soutěž by neměla být založena na sociálním dumpingu. Prostředkem pro prosazování tohoto cíle je normativní činnost a kontrolní mechanismus, pomocí kterého organizace dohlíží, jak členské státy plní závazky vyplývající z ratifikace úmluv. Důraz se přitom klade na dodržování osmi základních úmluv týkajících se rovnosti v zaměstnání a povolání, nediskriminace, zákazu nucené a povinné práce, svobody odborového sdružování a práce dětí.

##### **II. Vytvářet větší příležitosti pro ženy a muže na zabezpečení důstojného zaměstnání a důstojného příjmu.**

- podporovat politiku zaměstnanosti
- znalosti, vědomosti a schopnost zaměstnat se
- vytvářet příležitosti k zaměstnání

Rovnost pohlaví a nediskriminace jsou rozhodující pro dosažení slušné práce pro všechny a jsou ústředním bodem všech čtyř strategických cílů. V současném světě existuje mezi státy i uvnitř jednotlivých zemí předěl mezi lidmi, kteří pracují ve špatných podmínkách (nebo nemohou pracovat vůbec), a lidmi, pro něž práce znamená náplň života a vytváří základnu pro důstojné životní podmínky. Proto je cílem MOP rozšířit pomocí konkrétních programů důstojné zaměstnání a příjem na stále větší okruh lidí. Prostředkem k tomu je

zejména rozvoj dovedností, podpora zaměstnanosti, podpora zaměstnání žen a mladých lidí. Tyto programy jsou napojeny na celkové úsilí Spojených národů o potírání chudoby. Zvláštní pozornost se věnuje problémům „neformálního“ zaměstnávání (šedé ekonomiky) a snaze rozšířit sociální ochranu na co nejvíce pracovníků.

### **III. Zvýšit pokrytí a účinnost sociální ochrany**

- sociální zabezpečení pro všechny
- pracovní podmínky

Pracovníci a jejich rodiny potřebují sociální ochranu. Jedním ze základních programových cílů MOP je proto prosazování sociálního zabezpečení a co nejširší pokrytí obyvatel těmito systémy. Minimální standardy byly definovány, pokud jde o zdravotní péči, dávky v nemoci, nezaměstnanosti, ve stáří a invaliditě, při pracovních úrazech, mateřství a péči o rodinu. MOP pomáhá svým členům rozvíjet systémy sociální ochrany, což je důležitá součást boje za vymýcení chudoby. Prioritou je také bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Program se také zaměřuje na důsledky HIV/AIDS a sociální problémy spojené s migrací.

### **IV. Posílit sociální dialog a tripartitu**

- sociální partneři
- vlády a instituce sociálního dialogu

Dlouhodobé zkušenosti členských států ukazují, že sociální dialog a tripartitní konzultace jsou osvědčenou metodou formulace a rozvíjení sociální a ekonomické politiky, přípravy reforem a řešení konfliktů. MOP svým programem proto podporuje uplatnění vlivu sociálních partnerů a ministerstev práce v národních podmínkách cestou posílení jejich kapacit a také uplatnění tripartitního vlivu v mezinárodním měřítku.

Podle MOP sociální dialog zahrnuje: *„všechny typy vyjednávání, konzultací nebo jednoduše výměny informací mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a pracovníků ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice. Může mít podobu trojstranného procesu s účastí vlády jako oficiálního účastníka dialogu, nebo může spočívat pouze v dvoustranných vztazích mezi pracovníky a vedením podniků (nebo odborovými svazy a sdruženími zaměstnavatelů) s nepřímým zapojením vlády či bez něj.*

*Postupy sociálního dialogu mohou být neformální nebo institucionalizované a často se jedná o kombinaci obojího. Sociální dialog může probíhat na národní, regionální či podnikové úrovni. Může být mezioborový, odvětvový nebo kombinovaný.*“ <sup>214</sup>

Jak je z této definice patrné, sociální dialog může nabývat četných podob a zahrnuje zejména kolektivní vyjednávání, ale též jiné formy vyjednávání, konzultací a komunikace mezi sociálními partnery a také vládami. Naproti tomu zjevně jednostranné akty jako kodexy chování v podnicích nelze považovat za formy sociálního dialogu.

Jak z charakteristiky programu MOP vyplývá, záběr činnosti organizace je díky orientaci na otázky zaměstnanosti a sociálního rozvoje velmi široký a má styčné plochy s činností dalších organizací multilaterálního systému.

Program MOP vychází z předpokladu, že národní i globální rozvoj by měl být podroben určité regulaci, která pomocí právních předpisů nebo dohod sociálních partnerů nastaví základní mantinely pro pracovní a životní podmínky lidí. Tyto zásady se v praxi uplatňují více v tzv. evropském modelu než ve zbytku světa. Proti tomu stojí neoliberalistické pojetí, které předpokládá, že maximální efekt zajistí volná soutěž a zejména volný pohyb zboží a kapitálu, přičemž na regulaci v národním i globálním měřítku se pohlíží jako na omezující prvek. V multilaterálním systému tyto tendence podporuje zejména Světová obchodní organizace a globální rozvoj také rozhodujícím způsobem ovlivňuje politika obou brettonwoodských institucí (Mezinárodního měnového fondu a Světové banky). V posledních dekádách toto neoliberalní pojetí získává převahu. Došlo totiž k oslabení vyjednávací pozice národních sociálních partnerů, kteří také nedisponují adekvátní základnou v globálním měřítku. Určitý posun směrem ke zmírnění dosavadních trendů lze spatřovat v úsilí o prosazení sociální dimenze globalizace a v probíhající spolupráci mezi MOP na jedné straně a Světovou obchodní organizací, Světovou bankou a Mezinárodním měnovým fondem na straně druhé. Ta by mohla vyústit v přijetí určitých pravidel a sociálních záruk a představuje příslib do budoucna.

---

<sup>214</sup> Viz oddíl webových stránek MOP o oblastech práce: [http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang—en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm) [cit. 2014 06-20]

#### **4.4.2. Důstojná práce**

Pojem důstojná práce byl navržen MOP v roce 2000 při formulování univerzálního politického cíle podpory zaměstnanosti a zlepšení pracovních podmínek. Tento pojem přesahuje dodržování základních pracovních standardů definovaných v osmi úmluvách MOP o základních pracovních standardech<sup>215</sup>. Obsahuje tyto čtyři strategické cíle, přičemž rovnost pohlaví je průřezovým cílem:

- vytváření pracovních míst,
- zaručení pracovních práv,
- rozšíření sociální ochrany,
- podpora dialogu a řešení konfliktů.

Důstojná práce vychází ze čtyř kategorií základních zásad a práv při práci, kterými jsou:

- svoboda sdružování a účinné uznání práva kolektivně vyjednávat,
- odstranění všech forem nucené práce,
- účinné zrušení dětské práce,
- odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání.

Tyto čtyři kategorie základních zásad a práv při práci jsou obsaženy v klíčových úmluvách, kterými je Česká republika vázaná.

#### **4.5. Mezinárodní organizace práce v současnosti**

Ve dnech 1. – 13. června 2015 se v Ženevě konala již 104. zasedání Mezinárodní konference práce. Generální tajemník MOP Guy Ryder v úvodním projevu, v němž

---

<sup>215</sup> Základní pracovní standardy:

- Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
- Úmluva č. 98 o podpoře kolektivního vyjednávání
- Úmluvy č. 138 a 182 o odstranění dětské práce
- Úmluvy č. 29 a 105 o odstranění nucené práce
- Úmluvy č. 100 a 111 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty a o diskriminaci.

prezentoval zprávu Mezinárodního úřadu práce, delegátům konference řekl: „*Potřebujeme se zaměřit na dlouhodobé hybné síly změn a mega trendy, a jaký budou mít dopad na naši budoucí práci. Témata jako pracovní příležitosti, rovnost, udržitelnost zajištění lidí, pracovní mobilita a sociální dialog, které je nutno zahrnout do našich budoucích iniciativ, jsou současně svou podstatou klíčové politické otázky naší doby.*“<sup>216</sup> Zpráva generálního tajemníka „*The Future of work centenary initiative*“ odstartovala čtyři diskusní okruhy: 1) práce a společnost, 2) organizace práce a výroby, 3) důstojná práce pro všechny a 4) řízení práce.

Podle posledního celosvětového výhledu v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí dosáhl v roce 2014 celosvětově počet nezaměstnaných 201 milionů osob, což je o 30 milionů více než před začátkem globální krize v roce 2008.<sup>217</sup> Kromě toho úkol vytvořit pracovní místa pro dalších 40 milionů lidí vstupujících každoročně na globální trh práce vzbuzuje další znepokojení.<sup>218</sup> A vedle široce rozšířené nezaměstnanosti přinášejí další výzvy i měnící se pracovněprávní vztahy jako takové.

Poslední mezinárodní konference práce se věnovala i dalším tématům, včetně klimatických změn, navrhla vůbec první mezinárodní standard o přechodu z neformální do formální ekonomiky a v jejím rámci proběhla i diskuse o úloze malých a středních podniků jako motoru tvorby pracovních příležitostí.

Mezinárodní konference práce přijala 484 hlasy historicky první standard zaměřený speciálně na neformální ekonomiku, od kterého se očekává, že pomůže stovkám pracovníků a podniků přemístit se z neformální do formální ekonomiky. Neformální ekonomika tvoří významný podíl nezemědělské hrubé přidané hodnoty (HPH). Například 8-20 % v transformujících se ekonomikách, 16-34 % v Latinské Americe, 17-34 % v regionu Středního východu a severní Afriky, 46 % v Indii a 46-62 % v západní Africe.<sup>219</sup>

Odhaduje se, že více než polovina světové pracovní síly je uvězněna v neformální ekonomice, která se vyznačuje odpíráním pracovních práv, absencí dostatečných

---

<sup>216</sup> Viz <http://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/sp-v-mezinarodnich-organizacich/MOP/8436-v-zeneve-zahajena-104-mezinarodni-konference-prace> [cit. 2015 07-21]

<sup>217</sup> Viz [http://www.spcr.cz/images/MO/wcms\\_368626.pdf](http://www.spcr.cz/images/MO/wcms_368626.pdf) [cit. 2014 06-20]

<sup>218</sup> Viz ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2015, Geneva, 2015.

<sup>219</sup> Srov. MOP, 2013. Ženy a muži v neformální ekonomice: statistický obraz (Women and men in the informal economy: a statistical picture) (druhé vydání). Mezinárodní úřad práce, Ženeva.

příležitostí kvalitního zaměstnání, neodpovídající sociální ochranou, absencí sociálního dialogu a nízkou produktivitou, což všechno dohromady představuje vážnou překážku pro rozvoj udržitelných podniků.<sup>220</sup>

Podniky, zaměstnanci a obyvatelé neformálního sektoru čelí zastaralým a nákladným předpisům a stanovám na obecné úrovni, které ztěžují jeho formalizaci. Obyvatelé slumů nemohou poskytnout legální adresu nutnou k získání licence, zatímco pouliční prodavači trpí častým vystěhováním z místa výkonu své práce. Také ve městech postrádá poměrně velká část pracujících odpovídající bydlení a základní služby. Městské orgány musí čelit mnoha problémům při řízení městských neformálních ekonomik. Zahlcení dopravy může způsobit škodlivé dopady na životní prostředí, například prostřednictvím znečišťování kanalizace a nesprávné likvidace odpadů.<sup>221</sup>To je jenom pár z důsledků tzv. neformální ekonomiky.

MOP se však ve své zprávě v roce 2014 věnované rozvoji a tvorbě pracovních míst zaměřila na to, jak se podařilo ve světě neformální ekonomiku eliminovat. Důkazy potvrzují, že kvalitní pracovní místa podporují rozvoj: země, které se zaměřily na zlepšení kvality práce, se dočkaly vyšší míry hospodářského růstu.<sup>222</sup> Například v Indii v několika městech obdrželi lidé pracující z domova základní infrastrukturní služby s cílem vylepšit jejich domovy, které se pro ně staly pracovištěm, sběrači odpadků získali od obcí smlouvy na sběr, třídění a recyklaci odpadů a pouličním prodejčům byla místní samosprávou přidělena prodejní místa. V únoru 2014 schválil indický parlament zákon na regulaci a ochranu pouličních prodejčů. V jihoafrickém Durbanu získalo více než 6,000 pouličních prodavačů v oblasti centrálního trhu infrastrukturní a technickou podporu. Thajská vláda přijala zákon na podporu lidí pracujících z domova. Sběrače odpadků v kolumbijské Bogotě platí obec za sběr, třídění a recyklaci odpadů.<sup>223</sup>

Poslední 104. Mezinárodní konference přijala současně závěry a usnesení k dalším důležitým tématům.

---

<sup>220</sup> Srov. ILO: Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth, Geneva, 2013.

<sup>221</sup> Srov. Chaudhuri, S., Mukhopadhyay, U.: Revisiting the Informal Sector: A General Equilibrium Approach. Springer Science + Business Media, LLC: New York, 2010.

<sup>222</sup> Srov. MOP, 2014. Zpráva svět práce: Rozvoj s tvorbou pracovních míst (World of Work Report: Developing with Jobs). Mezinárodní organizace práce, Ženeva.

<sup>223</sup> Viz [www.wiego.org](http://www.wiego.org). [cit. 2016 03-20]



První závěr se týká produktivní a slušné zaměstnanosti v malých středních podnicích. Dle statistik jsou právě malé a střední podniky motorem tvorby pracovních příležitostí. To je také hlavní překážkou formulace politik pro podniky těchto rozměrů. V současné době však tyto podniky čelí překážkám spočívajícím v přístupu k financím, přístupu k elektřině a konkurenci neformálních podniků. Překážky se liší podle stupně rozvoje země a podle jednotlivých regionů. Méně se už ale ví o tom, jakým znevýhodněním čelí zaměstnanci malých a středních podniků. Co se týká naplňování indikátorů kvality pracovních míst, jsou tyto podniky daleko za těmi velkými, a proto by se nemělo upustit od jejich podpory. Jejich význam je totiž pro zaměstnanost tak veliký, že cílem by mělo být pomoci zlepšit jejich produktivitu a schopnost vytvářet důstojná pracovní místa.

Druhý závěr se týkal sociální a pracovněprávní ochrany. V rámci konference proběhla v souvislosti s „Deklarací MOP o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci“ z roku 2008 diskuse, která se zaměřila na čtyři oblasti: 1) mzdové politiky, 2) pracovní dobu, 3) bezpečnost a ochranu zdraví při práci a 4) ochranu mateřství. Závěry konstatují, že byl učiněn pokrok ve všech čtyřech oblastech, ale objevují se nové negativní trendy. Jedním z negativních směrů je například to, že pracovní legislativa není aplikována v praxi, stále více pracujících se dostává mimo pracovní ochranu nebo je tato ochrana nedostatečná. Všechny tyto přeměny, včetně těch řízených technologií, globalizací, změnami politik, modely podnikání a migračními toky, značně změnily svět práce. Generovaly nové příležitosti pro zaměstnanost a hospodářský růst a podrobily testu současnou regulaci pracovní ochrany. Růst nestandardních forem práce a agenturní práce společně se snížením pokrytí kolektivním vyjednáváním přináší nové úkoly pro pracovněprávní ochranu, kterým se chce MOP do budoucna věnovat a upozorňovat na ně. Uvidíme, jak se s těmito výzvami v rámci své normotvorné a osvětové činnosti vypořádá.

## 5. Závěr

Mezinárodní organizace práce (MOP) byla založena jako mezivládní organizace s cílem pracovat na naplňování hodnot uvedených ve Versaillské mírové smlouvě ve vztahu k práci. Mezi základní zásady aplikovatelné na podmínky práce, kterými se má řídit politika členských států MOP, patří zajištění práva na svobodné sdružování zaměstnanců i zaměstnavatelů, odstranění dětské práce, spravedlivá a rovná odměna za vykonanou práci, zajištění dozoru nad dodržováním pracovněprávních předpisů a mnoho dalších zásad, které společně deklarují, že na trh práce nemůže být nahlíženo pouze z ekonomického pohledu.

Od počátku je hlavním cílem MOP usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Založení MOP je často považováno za vznik mezinárodního pracovního práva. Myšlenky a pokusy vytvořit mezinárodní organizaci zaměřenou na otázky spojené s výkonem práce zaměstnanců pro zaměstnavatele, která by svou činností přispívala k tvorbě univerzálně platných pravidel a minimálních standardů, byly ovšem formulovány už v předválečném období. K založení MOP však došlo bezprostředně po 1. světové válce s úmyslem smluvních stran napříště předejít opakování hrůzných událostí s ní spojených.

MOP je celosvětovou specializovanou organizací a v rámci systému OSN je uznávaná jako mezinárodní subjekt pracující na tripartitním principu, což v praxi znamená, že jednotlivé státy v ní jsou zastoupeny členy vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců.

V současnosti je její činnost zaměřena zejména na zlepšení pracovních podmínek a rozšíření minimálních pracovních standardů. Její aktivity tak zasahují do všech zemí světa. Nejlepším příkladem rozsáhlé činnosti MOP je množství uzavřených úmluv a doporučení. Úmluvy MOP zakotvují lidská práva v sociálně ekonomické oblasti na úrovni univerzální a jsou tedy nezastupitelné při stanovování minimálních mezinárodních standardů v oblasti práce. Proto je třeba spolupráci států při jejich vytváření a kontrole efektivně udržovat a dále rozvíjet. Význam norem MOP se však nedá posuzovat jenom dle počtu ratifikovaných úmluv, a to z toho důvodu, že MOP má velice široké spektrum působnosti, což vylučuje, aby mohla dát relevantní právní základ pro všechny členské státy. Zejména je důležité posuzovat vývoj připravenosti jednotlivých členských zemí k ratifikaci úmluv, aby bylo možné zjistit, jaký význam nabydou tyto normy ve skutečnosti.

K roli MOP v budoucích obdobích, kterou by měla hrát na mezinárodní scéně, si nelze nevděkovat, že existuje jasná propast mezi ekonomickými a finančními institucemi jako je např. Světová banka a Mezinárodní měnový fond na straně jedné a institucemi se sociálním zaměřením, jako je MOP (součást systému OSN) na straně druhé. Mezinárodní finanční instituce se v posledních několika letech staly terčem ostré kritiky a občanských protestů. Řada ekonomů poukazuje na to, že ekonomické reformy prosazované Světovou bankou a Mezinárodním měnovým fondem nepřinášejí vždy prosperitu a finanční stabilitu, někdy naopak vyústily do hospodářské recese či finančních krizí.

Dalším ekonomickým problémem je zadlužení rozvojových zemí. Řada rozvojových zemí kvůli splácení dluhů nemůže investovat do vlastního ekonomického růstu. Úroky z půjček jsou pro ně příliš vysoké, a tak splácí více peněz, než kolik dostávají v podobě rozvojové pomoci. Nicméně i navzdory těmto faktům je zřejmé, že dnes již skutečně nelze pochybovat o tom, že není možný sociální pokrok bez ekonomického a finančního pokroku.

V posledních letech stoupá nerovnost mezi státy (i uvnitř států) a to je důvod, proč v zájmu udržení soudržnosti mezinárodního společenství, stejně jako soudržnosti uvnitř států, je nezbytné používat nástroje univerzálního charakteru a tím zejména mezinárodní normy přijímané MOP. V současnosti existuje reálná potřeba vydávání mezinárodních norem práce, avšak je nezbytné při jejich tvorbě respektovat nové podmínky a potřeby lidí, tedy důležité změny v globalizovaném světě.

Zásadním problémem, kterému MOP v současné době poznamenané globální konkurencí musí čelit, je především nedostatečná flexibilita jejích úmluv. Formulováním určitých nových myšlenek MOP vyvolává dojem, že na výzvy moderní doby reaguje a přizpůsobuje se jí. Avšak vzhledem k neměnné struktuře je MOP od počátku své existence neustále konfrontována s realitou, kterou je velmi nízký počet ratifikací přijatých úmluv, zejména v rozvojových zemích. Ratifikování úmluv MOP je v mnoha případech nepředstavitelné, jelikož ekonomická a sociální úroveň v mnoha rozvojových zemích neodpovídá náročným požadavkům vyplývajícím z textů úmluv.

Otázka efektivního využívání finančních prostředků v souvislosti s reálnou vykonatelností přijatých norem postavila MOP do role, kdy se musí sama zamyslet nad svým budoucím fungováním a uspořádáním. Základní problém, kterému bude muset MOP v budoucnu čelit, je zabránění tomu, aby nebyl zlikvidován již dosažený pokrok v oblasti sociálních práv na celém světě.

Česká republika je jednou ze zemí, které převyšují celosvětové standardy pracovního práva, a to nejenom díky množství ratifikovaných úmluv. Je ale nutno říci, že členství ČR v Evropské unii vede k tomu, že normy MOP už nejsou pro nás natolik zásadní. Kompetence MOP se totiž značně snížily z důvodu vydávání normativních právních aktů ze strany EU. Počátky procesu harmonizace unijního pracovního práva s českou pracovní legislativou začaly koncem 90. let v souvislosti s připravovaným vstupem ČR do EU. Vedle jednotlivých nařízení, která jsou v členských zemích od určitého data platná přímo, vydává Evropská rada také směrnice, které je k určitému datu každá členská země povinná transponovat do svého pracovního práva. V oblasti trhu práce dnes existují desítky směrnic upravujících určité aspekty trhu práce společně pro všechny členské země. Tyto směrnice regulují takové oblasti jako pracovní podmínky, rovné zacházení mezi muži a ženami na trhu práce, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, volný pohyb osob a sociální zabezpečení osob migrujících v rámci EU. Panuje totiž přesvědčení, že ES může skrze zaměření na malé skupiny států, které nemají vysoký rozdíl týkající se pracovních podmínek, lépe sledovat jejich zájmy.

Je však také důležité poznamenat, že jestliže je mezinárodní pracovní právo dnes uznáváno jako samostatné odvětví mezinárodního práva, je to především díky činnosti MOP a jejím úmluvám s jejich specifickým charakterem a pravidly přijímání, přestože systém dozoru nad aplikací norem MOP nebývá vždy považován za nejefektivnější.

Česká republika jako členský stát MOP hraje (a měla by dále hrát) velkou roli na poli mezinárodního pracovního práva, jehož základní hodnoty tvoří s principy MOP nedělitelnou jednotu. Mělo by tedy být také v jejím zájmu bojovat za zlepšení pracovních podmínek ve všech zemích a v souvislosti s tím vytvořit homogenní prostředí v oblasti pracovního práva.

Při tvorbě legislativy je třeba kromě primárního a sekundárního práva EU respektovat mezinárodní smlouvy, jimiž jsme vázáni, a to včetně Evropské sociální charty, Evropského zákoníku sociálního zabezpečení, Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech atd. Kromě toho jsme navíc vázáni i celou řadou úmluv MOP, které Parlament České republiky ratifikoval hlavně v posledních letech. Česká republika je členem MOP od roku 1993 a zatím ratifikovala 71 úmluv, včetně všech úmluv o lidských právech. Prostřednictvím tzv. Partnerské dohody s MOP ČR aktivně plnila závazky Rozvojových cílů tisíciletí tím, že finančně přispěla na technické projekty na propagaci

kultury a sociálního dialogu mezi veřejnými orgány a sociálními partnery v zemích jako je Srbsko, Moldavsko a Mongolsko.

Pokud jde o úmluvy MOP, pak tyto jsou pro jednotlivé členské státy v zásadě závazné ve smyslu závazku za výsledek s tím, že nejvýznamnějším prostředkem k dosažení úmluvou zamýšleného výsledku je implementace zásad obsažených v jednotlivých úmluvách do vnitrostátního právního řádu členského státu. Jsou to především tyto zásady, které jsou dále inkorporovány do ustanovení příslušných zákonných i podzákonných norem. Z mého pohledu měly úmluvy MOP významný vliv na vytvoření specifické ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích a na vývoj zásady zákazu diskriminace zejména v rámci zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti.

Dalším významným milníkem nepochybně inspirovaným úmluvami MOP, ve kterém lze jednak spatřovat splnění povinností České republiky jako člena Evropské unie týkající se povinnosti harmonizace její právní úpravy s úpravou unijní, ale hlavně jako jednoznačný krok ČR vedoucí k posílení základních práv a svobod a jejich řádnému uplatňování, bylo přijetí antidiskriminačního zákona v roce 2009 (blíže viz kap. 3.2.2.3).

Domnívám se také, že ačkoliv si rekodifikační komise při tvorbě NOZ kladla za cíl celé soukromé právo upravit v jednom kodexu a NOZ měl nakonec na vztahy vzniklé dle ZPr vliv, zejména v oblasti terminologie a právních institutů, je to právě díky vlivu úmluv a standardů MOP, že pracovní právo zůstalo nadále samostatným oborem. Co se týká vzájemného poměru ZPr a NOZ, je jejich vztah charakterizován tím, že NOZ má postavení *lex generalis* a ZPr *lex specialis*. I nadále tedy platí, že vztahy závislé práce jsou vztahy pracovněprávními a mohou být tedy vykonávány pouze v souladu s normami pracovního práva a na jejich základě.

Na závěr je třeba připomenout, že hlavními tématy, které chce MOP zahrnout do svých budoucích iniciativ, jsou pracovní příležitosti, rovnost, udržitelnost zajištění lidí, pracovní mobilita a sociální dialog. Podle aktuálního celosvětového výhledu totiž roste v mnoha zemích počet nezaměstnaných. Poslední Mezinárodní konference práce se kromě rostoucí nezaměstnanosti věnovala i dalším tématům, které se týkaly klimatických změn, nebo přechodu z neformální do formální ekonomiky. V rámci diskuse o úloze malých a středních podniků, jako motoru tvorby pracovních příležitostí, přijala Mezinárodní konference práce historicky první standard zaměřený speciálně na neformální ekonomiku, od kterého se

očekává, že pomůže stovkám pracovníků a podniků k přechodu z neformální do formální ekonomiky.

Mezinárodní organizace práce, jakožto unikátní tripartitní světová organizace, si je plně vědoma toho, že krize nezaměstnanosti je produktem narůstající sociální nerovnováhy v důsledku nepoměru distribuce bohatství. Poslání, se kterým byla MOP zakládána, má i v současné době své opodstatnění. Proto dle mého názoru potřeba rozhodné a důsledné činnosti MOP směřující k nastavování závazných a univerzálně platných pracovních standardů zůstává i nadále mimořádně silná.

## **Resumé**

This rigorous thesis focuses on the establishment and functioning of the International Labor Organisation (ILO), especially from the perspective of its conventions and recommendations. On the basis of missions and goals of the ILO and its historic development, I have described the procedures of creation of international legal rules and their subsequent transposition to national law. The thesis further concentrates on the impact of the basic tripartite principles on the preparation of the ILO's conventions and recommendations. Final versions of these documents are negotiated at annual International Labor Conferences consisting of representatives of governments, labor unions and employers. Therefore, these representatives have the opportunity to directly contribute to the preparation and final approval of the documents.

The general aim of the ILO conventions is the preservation of long-term global peace which is based on social justice eliminating repression and suffering which result from poor work conditions. This should be improved by principles referred to as Core Labour Standards and I have analysed them in more detail in the thesis. The crucial feature of international labor standards is the fact that their aims can be achieved only through practical and effective application of corresponding national rules. Therefore, the thesis further elaborates on the impact of the ILO legislative procedure on Czech national law.

In relation to historic development of the ILO, I have further focused on the role of the ILO conventions in the system of main international treaties in the field of human rights and the categorisation of basic anti-discrimination rules and principles. The Czech Republic ratified all conventions; therefore, the thesis elaborates on their impact on its national law with the focus on protection of young workers and elimination of various forms of discrimination. I commented on main relevant Czech legal regulations and the recodification effective as of January 2014.

The thesis finally describes main strategic goals and activities for upcoming years. The ILO declared its continuous focus on improving social justice and conditions for decent work to be available to maximum possible number of workers in all regions.

**Klíčová slova/Key words:**

Mezinárodní organizace práce/ International Labour Organisation

Úmluva MOP/ ILO Convention

Diskriminace/Discrimination

Pracovní právo/ Labour Law



## Seznam použité literatury

### a) česká

Bělina, Drápal a kol. Zákoník práce, 2. vydání, 2015, Praha: C. H. Beck, 2014

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H Beck, 2. vydání. Praha 2004

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012

Blahož, J., Balaš, V., Klíma, K.: Srovnávací ústavní právo. 1. vydání. Codex Bohemia: Praha 1998

Blahož, J., Klíma, K., Skála, J.: Ústavní právo Evropské unie. 1. vydání. Dobrá Voda: Aleš Čeněk 2003

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

Boučková, P. a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

Eliáš, K., Zuklínová, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde, 2001

Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita 2001

Galvas, M. Pracovní právo – zákon, komentáře, vzory, judikatura. Praha: C. Press, 2002

Hulmák a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. 1. vydání, 2014

Klíma, K.: Ústavní právo. 2. vydání. Praha: Agentura Krigl 1999

Klokočka, V.: Ústavní systémy evropských států. 1. vydání. Linde: Praha 1996

Koldinská, K., Sociální právo, 2.vydání, C.H.Beck, Praha, 2013

Knapp, V.: Teorie práva. 1. vydání. Praha: C.H.Beck 1995

Píchová I.:Mezinárodní organizace práce- její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, roč. 4, 1996.

Píchová I., Matiašek P.: Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení, MU Brno, 1993

Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck 2002

Seidl-Hohenveldern, I.: Mezinárodní právo veřejné. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing 2001

Šturma, P: Implementace mezinárodního paktu o občanských a politických právech na základě Opčního protokolu č. 1. In Právník, roč. 1994, č. 4

Wagnerová, E. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s, 2012

## **b) cizojazyčná**

Böhmert, S.: „Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration“, 1. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 2002

Brockhaus Enzyklopädie, 20 Aufl. 1996, Diskriminierung

Economic and social Comitee: Opinion on Relations between the EU and the ILO, The International Journal of Compartive Labour Law and Industrial Relations, Summer 1995

Hector G. Bartololomei dela Cruz: International labour Law:renewal or Decline?, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Summer 1995

Hromadka,W., Maschmann, Frank:„Arbeitsrecht Band 1“, 2. Auflage, Springer-Verlag, 2002

Hurd, I: International Organizations: Politics, law, practice, Cambridge: Cambridge University Press, 2011, s. 163, ISBN 978-0-521-76834-4 (harback)

Körner-Damann, M.: Bedeutung und faktische Wirkung von ILO-Standards, 1. Auflage Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 1991

Zöllner,W., Loritz, Karl- Georg „Arbeitsrecht“ 5., neubearbeitete Auflage, C.H. Beck, 1998

## **Články**

Daněk, A. Brigádnická činnost studentů a zdravotní pojištění. Právo a zaměstnání, 2003, č. 6, Praha: Orac

Mucha, J.: Nový mechanismus dodržování Evropské úmluvy o lidských právech. In Právní rozhledy, příloha Evropské právo, ročník 1998, č. 3

Otáhalová, L., Cizinský, P. Antidiscriminační zákon v poločase. Via Iuris, 2006, č. 4  
Právní rozhledy 6/2012, s. I

Štangová, V. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. Právo a zaměstnání, 1996, č. 1.  
Praha: Orac.

## **Monografie**

MOP, 2013. Ženy a muži v neformální ekonomice: statistický obraz (Women and men in the informal economy: a statistical picture) (druhé vydání). Mezinárodní úřad práce, Ženeva

ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2015, Geneva, 2015

ILO: Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth, Geneva, 2013

Chaudhuri, S., Mukhopadhyay, U.: Revisiting the Informal Sector: A General Equilibrium Approach. Springer Science + Business Media, LLC: New York, 2010

MOP, 2014. Zpráva svět práce: Rozvoj s tvorbou pracovních míst (World of Work Report: Developing with Jobs). Mezinárodní organizace práce, Ženeva

## **Internetové zdroje**

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

[www.osn.cz](http://www.osn.cz)

[www.spcr.cz](http://www.spcr.cz)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.un.org](http://www.un.org)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

[www.diskriminace.cz](http://www.diskriminace.cz)

[www.business.center.cz](http://www.business.center.cz)

[www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

[www.viaiuris.cz](http://www.viaiuris.cz)

[www.cs.wikipedia.org/wiki/Globalizace](http://www.cs.wikipedia.org/wiki/Globalizace)

[www.wiego.org](http://www.wiego.org).

## **Seznam použitých právních předpisů**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů

Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod  
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích, ve znění pozdějších předpisů

Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## **Mezinárodní úmluvy MOP a předpisy unijního práva**

Charta OSN [online]. Dostupná z: <http://www.unicprague.cz/dokumenty-osn/soubory/charta-organizace-spojonych-narodu-a-statut-mezinarodnihosoudniho-dvora.doc>

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m.s.)

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8 (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., ve znění pozdějších změn a doplňků)

Evropská sociální charta (Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s)

ILO: Constitution of the International Labour Organization [online].

ILO: Declaration of Philadelphia [online].

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., ve znění pozdějších oprav a předpisů)

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.)

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.)

Nález ústavního soudu ze dne 26.4.2006, Pl.ÚS 419/2006

Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat

Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat

Úmluva MOP č. 29 o nucené nebo povinné práci

Úmluva MOP č. 105 o odstranění nucené práce

Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

Úmluva MOP č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce

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

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

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, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/EC

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 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady 89/391/EHS - o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, změněná nařízením (ES) č. 1882/2003 , směrnicí 2007/30/ES a nařízením (ES) č. 1137/2008.

Všeobecná deklaráce lidských práv [online]. Dostupná z:

<<http://www.unicprague.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklaracelidskych-prav.doc>>