

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Kateřina Jarotková

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE ZAMĚSTNANCŮ

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování (uzavření rukopisu): 12. dubna 2016

Prohlášení

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

V Praze dne 12. dubna 2016

Kateřina Jarotková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D. za její cenné rady a připomínky, ochotu a celkově vstřícný přístup při vedení této diplomové práce. Dále děkuji své rodině za podporu po celou dobu studia.

OBSAH

Úvod.....	1
1. Základní pojmy	3
1.1. Rovnost	3
1.1.1. Formální rovnost.....	4
1.1.2. Materiální rovnost.....	6
1.2. Diskriminace	7
1.2.1. Přímá diskriminace	8
1.2.2. Nepřímá diskriminace	9
1.2.3. Vícenásobná diskriminace	11
2. Mezinárodní právo	12
2.1. Organizace spojených národů	12
2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv.....	13
2.1.2. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	14
2.1.3. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.....	15
2.1.4. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	16
2.1.5. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.....	17
2.2. Mezinárodní organizace práce	21
2.2.1. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.....	21
2.2.2. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	22
2.3. Rada Evropy.....	23
2.3.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv	24
2.3.2. Evropská sociální charta	27
2.3.3. Revidovaná Evropská sociální charta	29
3. Právo Evropské unie	30
3.1. Primární právo EU	30
3.1.1. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.....	30
3.1.2. Amsterodamská smlouva.....	31
3.1.3. Listina základních práv Evropské unie.....	32
3.2. Sekundární právo EU	34
3.2.1. Směrnice 2006/54	35
3.2.2. Směrnice 2000/43	43

3.2.3.	Směrnice 2000/78	44
3.2.4.	Rozšíření rámce antidiskriminačních směrnic	55
3.2.5.	Pozitivní opatření	59
4.	Právo České republiky	62
4.1.	Listina základních práv a svobod	62
4.2.	Zákoník práce	64
4.3.	Zákon o zaměstnanosti	66
4.4.	Antidiskriminační zákon	68
	Závěr	77
	Přehled použitých zkratk	82
	Použitá literatura a prameny	83
	Knižní publikace	83
	Odborné články	85
	Internetové stránky	87
	Elektronické zdroje	88
	Další zdroje	89
	Judikatura	90
	Právní předpisy	96
	Abstrakt	99
	Resumé	100
	Název diplomové práce v anglickém jazyce	101
	Klíčová slova	101
	Key words	101

ÚVOD

Jako téma své diplomové práce jsem zvolila „Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců“. Toto téma jsem si vybrala nejen z důvodu svého zájmu a touhy získat komplexní pohled na problematiku diskriminace v pracovněprávních vztazích, ale především proto, že i přes systematickou snahu o vymýcení tohoto problému, se bohužel v dnešní společnosti stále nejedná o ojedinělý fenomén. Výskyt diskriminace zaměstnanců není možné brát na lehkou váhu, jelikož v jejím důsledku může být ohrožena možnost diskriminované osoby vydělávat si na své živobytí prací.

Cílem této práce je postihnout právní ukotvení zákazu diskriminace v právu mezinárodním, evropském a českém, přičemž bude zohledněna relevantní judikatura.¹ Velký důraz bude kladen zejména na mezinárodní právo a právo Evropské unie. Ty totiž tvoří základní stavební kameny vnitrostátní právní úpravy v oblasti antidiskriminačního práva.

Jelikož rozsah diplomové práce neumožňuje věnovat se všem tématům ve stejné míře, bude zvýšená pozornost zaměřena na problematiku osob se zdravotním postižením, a to především vzhledem k zájmu, který je diskriminaci těchto osob v posledních letech věnován. O tom svědčí mimo jiné fakt, že v roce 2006 byla přijata Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, kterou podepsala také Evropská unie. V důsledku toho byla pozměněna rozhodovací praxe SDEU a jeho náhled na pojem „zdravotní postižení.“ Nicméně pozornost bude soustředěna také na ostatní diskriminační důvody.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. V první kapitole vysvětlím základní pojmy, a to konkrétně pojem rovnost a pojem diskriminace, jejichž pochopení je pro téma klíčové. Ve stručnosti se zaměřím také na jejich historický vývoj.

V druhé kapitole se zaměřím na základní dokumenty mezinárodního práva, které formulovaly principy rovnosti a zákazu diskriminace v mezinárodním a následně také národním měřítku. V této kapitole rozeberu nejdůležitější dokumenty OSN, MOP a Rady Evropy.

¹ Vzhledem k omezenému rozsahu diplomové práce, není tato věnována problematice ochrany práv.

Třetí kapitola bude zasvěcena problematice zákazu diskriminace v právu Evropské unie. Po krátkém historickém exkurzu ohledně vývoje primárního práva uvedu antidiskriminační směrnice a relevantní judikaturu, která významným způsobem dokresluje rámec zákazu diskriminace zaměstnanců. Na závěr uvedu, jakým způsobem byl rámec antidiskriminačních směrnic rozšířen a ve stručnosti vysvětlím problematiku pozitivních opatření v právu Evropské unie.

Poslední kapitola se bude týkat zakotvení zákazu diskriminace zaměstnanců v právním řádu České republiky. Zohledněn bude zákaz diskriminace v Listině základních práv a svobod, zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a antidiskriminačním zákonu. Poslední ze jmenovaných se bude zabývat především úpravou diskriminace zaměstnanců se zdravotním postižením. Důvodem tohoto užšího zaměření je fakt, že přijetím AntiDZ byla do českého právního řadu začleněna definice osob se zdravotním postižením pro účely antidiskriminačního práva a současně zařazen nový institut přiměřených opatření, což představovalo v českém právním prostředí jistou revoluci v antidiskriminační úpravě.

Tato diplomová práce vychází z právního stavu ke dni 12. dubna 2016.

1. ZÁKLADNÍ POJMY

1.1. ROVNOST

Ideál rovnosti se v historii lidstva vyskytuje již od dob antiky. Řecký filozof Aristotelés pracoval s rovností v souvislosti se spravedlností a považoval stejné zacházení s lidmi, kteří byli shledáni stejnými, za elementární podmínku k dosažení spravedlnosti.² Také již Starý zákon Bible vyzýval k rovnosti, i když pouze mezi Judejci.³ Přeměna původně morálně-filozofické kategorie v kategorii právní ovšem trvala mnohá staletí. Do právních řádů se pojem rovnost začal dostávat až s nástupem osvícenství v důsledku působení přirozenoprávní koncepce. Anglický filozof Locke ve svém díle Druhé pojednání o vládě postuluje, že „*lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovni a nezávislí.*“⁴ První evropský dokument prohlašující rovnost všech lidí v právech byla francouzská Deklarace práv člověka a občana z roku 1789,⁵ která ve svém prvním článku stanovuje, že „*lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech*“. Tímto dokumentem zástupci francouzského lidu demonstrovali svou vůli odmítnout dosavadní uspořádání společnosti založené na hierarchii a právní závislosti.⁶

Prosazování rovnosti v minulosti znevýhodněných osob se ovšem setkávalo s odporem privilegovaného obyvatelstva zřící se svého výsadního postavení.⁷ Praktická realizace, spočívající například ve zrušení otroctví a zavedení volebního práva pro ženy, proto nebyla okamžitým následkem legálního zakotvení principu rovnosti, nýbrž zdoluhavým procesem. Princip rovnosti začal být postupně včleňován

² ARISTOTELÉS. Etika Nikomachova. 2. vyd. Praha: P. Rezek, 1996, s. 124 a násled.

³ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 2.

⁴ LOCKE, John. Dvě pojednání o vládě. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 185.

⁵ Již v roce 1776 byla přijata Deklarace nezávislosti Spojených států amerických, která uvádí: „Pokládáme za samozřejmé pravdy, že všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni, že jsou obdařeni svým stvořitelem určitými nezcizitelnými právy, že mezi tato práva náleží život, svoboda a sledování osobního štěstí.“ Wikipedie: Otevřená encyklopedie: Deklarace nezávislosti Spojených států amerických [online]. c2016 [citováno 31. 03. 2016]. Dostupný z WWW: <https://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Deklarace_nez%C3%A1vislosti_Spojen%C3%BDch_st%C3%A1t%C5%AF_americk%C3%BDch&oldid=13378134>.

⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 41-42.

⁷ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 5.

do lidskoprávních dokumentů a národních ústav, přičemž vývoj ve vnímání rovnosti dosáhl svého vrcholu jejím uznáním jako základního lidského práva.⁸

Argumentem pro rovnost v právech je dle Baroše rovná důstojnost, tedy lidská hodnota, jejíž podstatou je samo lidství a není závislá na dalších charakteristikách.⁹ Dle Westena by se totiž rovnost bez vlastního morálního obsahu stala prázdnou, smyslu postrádající formulí, jež by neříkala nic o tom, jak máme jednat.¹⁰

Rovnost lidí v dnešním slova smyslu tedy neznamena, a ani nemůže z podstaty lidské individuality znamenat jejich stejnost. Lidé jsou si rovni v právech bez ohledu na svou rozdílnost, která je dána odlišnou psychologickou, genetickou, fyziologickou či jinou výbavou.¹¹

Definovat pojem rovnost je ovšem velmi problematické. Jedná se totiž o pojem, jenž je vystaven různým interpretacím ze strany filozofů, a jehož význam v právních systémech států není vždy stejný.¹² Jak píše Kühn, je rovnost jedním z těch právních pojmů, jenž je závislý na kontextu.¹³ Tento princip totiž nemůže stát osamoceně.

Pro lepší uchopení principu rovnosti se budu níže zabírat dvěma základními přístupy k rovnosti, které v současné době rozlišujeme v antidiskriminační legislativě, a to rovností formální a materiální.

1.1.1. Formální rovnost

Základy formální rovnosti položil Aristoteles premisou, dle které je spravedlivé, jestliže se se stejnými zachází stejně a s odlišnými odlišně a to poměrně dle jejich odlišnosti¹⁴ Toto pravidlo ovšem implikuje dva základní problémy.

⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 8.

⁹ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. Listina základních práv a svobod: komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 65.

¹⁰ WESTEN, Peter. The Empty idea of equality. Harvard Law Review, 1982, Vol. 95, No. 3, s. 547. In: <http://www.jstor.org> [online]. 1982 [cit. 12. 12. 2015]. Dostupné z http://www.jstor.org/stable/1340593?seq=11#page_scan_tab_contents.

¹¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 3-4.

¹² REHMAN, Javid. International Human Rights Law. 2. vyd. Harlow: Pearson, 2010, s. 401.

¹³ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 13.

¹⁴ ARISTOTELÉS. Etika Nikomachova. 2. vyd. Praha: P. Rezek, 1996, s. 123 a násl.

První z těchto problémů má jádro v porovnávání jako takovém. Jaké osoby lze považovat za stejné a jaké nikoliv? Jsou například ženy srovnatelné s muži? Na příkladu genderové rovnosti vysvětlím, jaká omezení skýtá model formální rovnosti.

V kontextu diskriminace z důvodu pohlaví vyžaduje formální rovnost, aby bylo s ženami zacházeno jako s muži. Volba mužského komparátora ovšem může být problematická. Ženy a muži totiž nejsou v mnoha případech podobně situováni. Ženy často usilují o získání práce na částečný úvazek, poněvadž vyhovuje jejich rodinným povinnostem a péči o děti. V realitě pracovního trhu tedy ženy mnohdy nemohou mužům konkurovat a usilovat o mužský způsob života. Formální model rovnosti tak v důsledku těchto omezení může pomoci té menšině žen, která je schopna přizpůsobit se mužským stereotypům.¹⁵

Brzy se tedy ukázalo, že formální pojetí rovnosti jednoduše privilejuje převažující normu. Stejně zacházení se dvěma osobami, kdy jedna již je zatížena minulým nerovným zacházením, jen zachovává rozdíly.¹⁶

Druhý závažný problém formální rovnosti tkví v její hodnotové prázdnotě. Z jejího úhlu pohledu je nerozhodné, zda se se dvěma stranami zachází stejně dobře nebo stejně špatně.¹⁷ Koncept formální rovnosti totiž neobsahuje žádné pravidlo, které by mělo být respektováno při odstraňování nerovnosti, a tak je vyhověno požadavkům formální rovnosti stejně dobře v situaci, kdy jsou poskytnuty znevýhodněné skupině určité výhody, jako v situaci, kdy jsou dosud zvýhodněné skupině určité výhody odebrány.¹⁸ V případě formální rovnosti totiž také hovoříme o rovnosti před zákonem, která spočívá v důsledné aplikaci ustanovení na všechny osoby stejným způsobem. Reálný dopad aplikace či postavení a pozadí jednotlivce nehraje z pohledu formální rovnosti roli.¹⁹ Formální rovnost se tedy často používá ve velmi formalizovaných vztazích, jako například v procesním či správním právu.²⁰

Formální rovnost nicméně není schopna řešit historická a sociální znevýhodnění a není schopna rozpoznat, že v důsledku může zintenzivnit nerovnosti ve

¹⁵ ALSTON, Philip. The EU and human rights. 1. vyd. New York: Oxford University Press, 1999, s. 224.

¹⁶ EMENS, Elizabeth. F., STEIN, Michael Ashley. Disability and Equality Law. 1. vyd. Farnham, Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2013, s. 127.

¹⁷ Fenomén je v anglické literatuře označován jako „leveling down.“

¹⁸ BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 14.

¹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 42-43.

²⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4.

společnosti.²¹ Formální pojetí rovnosti tedy nemůže zlepšit postavení sociálně znevýhodněných skupin.²² Toto uvědomění důsledků formální rovnosti vyvolalo touhu po konceptu, jehož cílem bude dosažení společenské rovnosti.

1.1.2. Materiální rovnost

Rovnost materiální reaguje na sociální kontext. Zaměřuje se na skupiny, jež jsou znevýhodněné, vyloučené, ignorované nebo ponižované. V rámci materiální rovnosti by měly být odstraněny nevýhody, stigmatizace, stereotypní předsudky, měla by být přijata jinakost a dosaženo strukturálních změn.²³ Je tedy zřejmé, že rovnost materiální jde za hranice rovnosti formální a zohledňuje i skutečný dopad pravidla na jednotlivce.²⁴

Speciálními případy materiální rovnosti jsou rovnost výsledků a rovnost příležitostí. Cílem rovnosti příležitostí je odstranění znevýhodnění, které jeden subjekt oproti jinému subjektu má na počátku právního či jiného vztahu.²⁵ Stejně výchozí podmínky jsou zajišťovány odstraňováním procedurálních překážek a zaváděním pozitivních opatření, jako například různých vzdělávacích programů, školení, kurzů apod.²⁶ Naproti tomu rovnost výsledků usiluje o spravedlivější rozvrhnutí konečných výhod²⁷ a vylepšení pozice konkrétní sociální skupiny.²⁸ Rovnost výsledků je často realizována prostřednictvím kvót.²⁹

K podstatě materiální rovnosti se moudře vyjádřil český Ústavní soud, když uvedl, že *„zvýhodněné zacházení není v rozporu s principem rovnosti, pokud jeho uplatnění opravdu směřuje k odstranění faktické diskriminace mezi subjekty, které se*

²¹ MCCOLGAN, Aileen. Discrimination, equality and the law. 1. vyd. Oxford: Hart publishing, 2014, s. 21.

²² ELLIS, Evelyn, WATSON, Philippa. EU anti-discrimination law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, s. 5.

²³ FREDMAN, Sandra. Substantive Equality Revisited. Oxford Legal Research Paper Series, 2014, no. 70, s. 2-3. In: <http://papers.ssrn.com> [online]. 2014. [cit. 20. 2. 2016] Dostupné z http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2510287.

²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 43.

²⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 5-6.

²⁶ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 14.

²⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44.

²⁸ BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 21.

²⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 17.

nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci. Musí zde vždy být objektivní a rozumné důvody pro takto uplatňovaný rozdílný přístup. Především v oblasti práv hospodářských, sociálních, kulturních a menšinových, v nichž je stát v podstatě povinován aktivně zasahovat, aby odstranil případné nerovnosti mezi různými skupinami složitě rozvrstvené společnosti, disponuje zákonodárce mnohem větším prostorem pro uplatnění své představy, zda takové preferenční zacházení zakotví.“³⁰

Je tedy nepochybné, že cílem dnešní antidiskriminační legislativy je dosažení materiální rovnosti a to i cestou pozitivních opatření, která zvýhodňují určitou skupinu na úkor většiny.³¹

1.2. DISKRIMINACE

Slovo diskriminace má etymologicky dva různé významy. V původním slova smyslu znamená tento pojem jakékoliv neutrální rozlišování či rozdělování.³² V dnešní době již ale na pojem diskriminace není nahlíženo prizmatem jeho původního významu,³³ ale prizmatem negativním či pejorativním jako na neopodstatněné rozlišování zatěžující určitou osobu nebo skupinu osob či, jinými slovy řečeno, prolomení zásady rovného zacházení.³⁴

Jak tedy vyplývá z výše uvedeného, ne každé rozlišování je diskriminační. Stát v mnoha případech legitimně kategorizuje obyvatelstvo do různých skupin, se kterými je zacházeno rozdílně. Například v zemi s progresivním daňovým systémem je s občany zacházeno rozdílně dle jejich příjmů. V případě trestního postihu mladistvých stát provádí rozlišování dle věku. Toto a další rozlišování je obecně chápáno jako legitimní, jelikož je založeno na morálně ospravedlnitelných důvodech.³⁵

Také v antidiskriminačních ustanoveních, která stanovují kritéria, na základě nichž je zapovězeno rozlišování lidí, se jistá míra rozlišování zachovává stanovením

³⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003, Pl. ÚS 15/02.

³¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 5.

³² ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

³³ Angličtina si stále zachovává možnost užít tento pojem ve svém původním významu. viz BECKER, Gary, SOWELL, Thomas, VONNEGUT, Kurt. Discrimination, affirmative action, and equal opportunity: an economic and social perspective. 1. vyd. Vancouver: Fraser Institute, 1981, s. 6.

³⁴ BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 38.

³⁵ MOECKLI, Daniel, SHAH, Sangeeta, SIVAKUMARAN, Sandesh, HARRIS, David. International human rights law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2014, s. 191.

věcně odůvodněných výjimek ze zákazu diskriminace, tedy zákazu rozlišování na základě zakázaných kritérií.³⁶

Všeobecně uznávaná definice diskriminace sice neexistuje,³⁷ nicméně ji dobře vystihuje popis, dle kterého je diskriminace odlišné zacházení s jednotlivcem či skupinou osob na základě zakázaného diskriminačního kritéria, v důsledku čehož dojde k znevýhodnění jednotlivce či skupiny osob.

Jaké důvody tedy považovat za zakázaná diskriminační kritéria a jaké již nikoliv? Jak bylo uvedeno výše, nelze každé rozlišování považovat za diskriminaci. Diskriminační důvody jsou pouze určité „morálně zavrženíhodné“ důvody. Zpravidla se budou vztahovat na historicky znevýhodňovanou a stigmatizovanou skupinu osob, která v důsledku tohoto znevýhodnění trpí sociálním vyloučením.³⁸

Je tedy zřejmé, že cílem dnešního antidiskriminačního práva by měla být snaha o dosažení skutečné, materiální rovnosti,³⁹ k čemuž nestačí pouze právní zákazy, nýbrž je nutné poskytovat pozitivní opatření⁴⁰ s cílem napravit minulou diskriminaci a odstraňovat současné překážky.⁴¹

V průběhu vývoje antidiskriminační legislativy vykrytalizovaly dva druhy diskriminace. K původně existující definici přímé diskriminace přibyla díky soudcovské činnosti definice diskriminace přímé.

1.2.1. Přímá diskriminace

Vymezení přímé diskriminace zpravidla nečiní velký problém. Obecně lze říci, že přímá diskriminace je situace, kdy je s jednou osobou zacházeno nebo kdy bylo s jednou osobou zacházeno nebo kdy by se zacházelo méně výhodně v porovnání

³⁶ BOBEK, Michal a kol.. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 73.

³⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

³⁸ WAGNEROVÁ, Eliška. a kol. Listina základních prav a svobod: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 105.

³⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 5.

⁴⁰ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 121.

⁴¹ Tamtéž, s. 146.

s jinou osobou ve srovnatelné situaci, z důvodu příslušnosti k určité, právními normami vymezené, skupině osob.⁴²

Pro dokázání této diskriminace je nutné nalézt vhodného komparátora, tedy osoby ve srovnatelné situaci, která nevykazuje diskriminační znak, a se kterou méně výhodně zacházeno není.⁴³ Výsledek komparace je závislý na výběru kritérii, která jsou považována za relevantní pro srovnání.

Pokud bychom například pro zjištění přímé diskriminace homosexuálního muže použili jako komparátor lesbickou ženu, nikoliv heterosexuálního muže, mohli bychom dojít k závěru, že homosexuál není diskriminován, pokud by diskriminační praktiky byly uplatňovány stejně na lesbické ženy i homosexuální muže.⁴⁴

1.2.2. Nepřímá diskriminace

Definice nepřímé diskriminace a její následná aplikace je na rozdíl od definice a aplikace přímé diskriminace složitější. Obecně lze říci, že podstatou nepřímé diskriminace je existence zdánlivě neutrálního pravidla, jehož užití ve skutečnosti poškozuje určitou skupinu osob, vykazující diskriminační znaky, více, než skupinu, pro kterou nejsou diskriminační znaky charakteristické.⁴⁵ Zákaz nepřímé diskriminace se do předpisů antidiskriminační povahy začlenil až v důsledku soudních rozhodnutí, v nichž začala být tato forma diskriminace formulována.⁴⁶

Nepřímá diskriminace byla poprvé rozpoznána americkým Nejvyšším soudem v roce 1971 v případě *Gring v Duke Power Co*⁴⁷. Žalovaný zaměstnavatel požadoval po uchazečích o zaměstnání středoškolské vzdělání a testy gramotnosti, což byl požadavek nesplnitelný pro většinu černochů. Soud tedy dovodil, že požadavek je

⁴² Srov. § 2 odst. 3 AntiDZ: „Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 14.

⁴⁴ SDEU dospěl k závěru, že se nejedná o diskriminaci pohlaví, jestliže jsou cestovní náhrady upírány mužům žijícím s osobou stejného pohlaví stejně jako ženám žijícím s osobou stejného pohlaví. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 2. 1998, C-249/96.

⁴⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 50.

⁴⁶ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 102.

⁴⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických ze dne 8. 3. 1971, 401 U. S. 424.

diskriminační, jelikož není nutný pro výkon zaměstnání a jelikož v jeho důsledku splňuje podmínky pro výkon zaměstnání méně Afroameričanů.

V roce 1986 akceptoval koncept nepřímé diskriminace také SDEU v rozhodnutí *Bilka*.⁴⁸ Žalobkyně byla vyloučena z interního systému důchodového pojištění zaměstnavatele, jelikož nesplňovala podmínku účasti, kterou byla předchozí práce na plný úvazek. Soud přisvědčil žalobkyni, že právě ženy jsou skupinou osob nejčastěji pracujících na částečný úvazek, a tak jednání zaměstnavatele vylučuje ze systému více žen než mužů a tudíž je diskriminační.

V tomto rozsudku dal SDEU také jasně najevo, že znakem konceptu nepřímé diskriminace není úmysl diskriminovat, nýbrž pouze to, že se jedna skupina osob nachází v nevýhodné situaci oproti jiné skupině osob, a to bez ohledu na úmysl.⁴⁹

S přijetím konceptu nepřímé diskriminace nejdéle otálel ESLP, který jednoznačně uznal existenci nepřímé diskriminace a ochranu před ní až v roce 2007 v rozsudku *D. H. proti České republice*.⁵⁰

Ze zákazu nepřímé diskriminace jsou vyňaty jinak diskriminační pravidla, jestliže jsou odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.⁵¹

Diskriminace nepřímá se stejně jako diskriminace přímá zjišťuje prostřednictvím komparátora, ovšem nikoliv jednotlivce, ale sociální skupiny.⁵² Výběr vhodného komparátora je důležitý prvek soudcovské diskrece. Senzitivní přístup soudu k výběru komparované skupiny má vliv na schopnost konceptu nepřímé diskriminace prosazovat skutečnou rovnost.⁵³ Nepřímá diskriminace s porovnávanou skupinou se často prokazuje prostřednictvím statistik.⁵⁴

⁴⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 5. 1986, C- 170/84.

⁴⁹ BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní Rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 5, s. 168.

⁵⁰ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 11. 2007, stížnost č. 57325/00.

⁵¹ Např. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, čl. 2 odst. 2(b) .

⁵² WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 111.

⁵³ ELLIS, Evelyn, WATSON, Philippa. *EU anti-discrimination law*. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, s. 152.

⁵⁴ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 111.

1.2.3. Vícenásobná diskriminace

V určitých situacích je ovšem složité rozpoznat, na základě jakého diskriminačního důvodu došlo k nerovnému zacházení. Z toho důvod byl do teorie a postupně i do některých právních dokumentů zaveden pojem vícenásobná diskriminace. Jak již název napovídá, podstatou vícenásobné diskriminace je znevýhodnění osoby na základě více diskriminačních důvodů. Následky takové diskriminace jsou závažnější než následky diskriminace jen z jednoho diskriminačního důvodu. Při vícenásobné diskriminaci dochází k většímu poškození oběti a intenzivnějšímu zásahu do osobnostních práv.⁵⁵ Vícenásobná diskriminace je nebezpečný fenomén, který by neměl být zanedbáván v rozhodnutích soudů, nicméně je zatím smutnou realitou absence soudních rozhodnutí, v nichž by byla vícenásobná diskriminace vzata v potaz. Zatímco mnoho případů podaných k soudům či orgánům pro rovné zacházení zahrnuje v praxi diskriminaci z více než jednoho důvodu, tíhnou rozhodující orgány k zjednodušení diskriminačních kauz na diskriminaci pouze z jednoho důvodu.⁵⁶

⁵⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s 105-108.

⁵⁶ SHIEK, Dagmar, LAWSON, Anna. European Union non-discrimination law and intersectionality: investigating the triangle of racial, gender and disability discrimination. 2. vyd. Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2011, s. 44.

2. MEZINÁRODNÍ PRÁVO

Při pojednání na téma rovného zacházení a zákazu diskriminace by nemohlo být opomenuto přispění mezinárodního práva k omezení všech forem diskriminace v zaměstnání, jelikož dokumenty mezinárodního práva mají významný vliv na obsah vnitrostátních právních řádů.⁵⁷ V právním řádu České republiky vymezuje tuto významnou úlohu mezinárodního práva čl. 10 Ústavy ČR. Dle tohoto ustanovení jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázaná, součástí právního řádu. Pokud dojde k rozporu mezinárodní smlouvy a zákona, použije se mezinárodní smlouva.

Snaha o zakotvení principu rovnosti se začala objevovat především po druhé světové válce, která byla vedena ideologií, jež prosazovala nerovnost a rasismus.⁵⁸

Díky činnostem mezinárodních organizací představuje v současné době princip rovnosti a nediskriminace základní pilíř, na němž je vystavěn celý systém mezinárodněprávní ochrany lidských práv. Právo na rovnost, jakožto nejzákladnější právo člověka, je výchozím bodem všech svobod.⁵⁹

2.1. ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ

Největší mezinárodní organizací působící v oblasti lidských práv je Organizace spojených národů.⁶⁰ OSN byla založena po druhé světové válce v roce 1945 a za hlavní úkoly si ve svém ustavujícím dokumentu, Chartě OSN, stanovila zachování světového míru a „podporu a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.“⁶¹ Je tedy zřejmé, že od počátku existence OSN, byl princip rovnosti mezi jednotlivci důležitým cílem jejích aktivit.⁶²

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. vyd. Praha : C.H. Beck, 2014, s.37.

⁵⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 23.

⁵⁹ REHMAN, Javid. International human rights law. 2. vyd. Harlow: Pearson, 2010, s. 401.

⁶⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 63.

⁶¹ Charta Organizace spojených národů, čl. 1 odst. 3.

⁶² KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 32.

2.1.1. Všeobecná deklaráce lidských práv

Všeobecná deklaráce lidských práv byla přijata roku 1948 jako univerzální kodex lidských práv. Dokument sám o sobě je sice právně nezávazný, nicméně sehrál důležitou inspirační úlohu při tvorbě dalších právně závazných lidskoprávních úmluv.⁶³

K charakteru práv, jež deklaráce zakotvuje, je důležité alespoň okrajově zmínit, že vedle neopominutelných práv základních, jako například právo na život a svobodu v čl. 3, upravuje také sociální práva, z nichž jsou vzhledem k zaměření této práce nejdůležitější právo na zaměstnání, volbu povolání, právo na uspokojivé pracovní podmínky a právo na stejnou odměnu za stejnou práci v čl. 23.

Deklarace již ve své preambuli uvádí, že rovná a nezadatelná práva a důstojnost jsou uznány všem členům lidské rodiny. Tímto prohlášením tedy staví najisto svůj smysl a záměr.

Ve svém čl. 2. odst. 1 poté uvádí, že práva a svobody zakotvené v deklaraci přísluší každému v duchu principu rovnosti a zákazu diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo jiného postavení.

Je tedy nepochybné, že Všeobecná deklaráce lidských práv představuje významný kodex práv a svobod a zároveň důležitý dokument na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace. Antidiskriminační ráz deklarace je zdůrazněn uvozením každého článku slovem „každý“, jež neustále připomíná, že všechna deklarovaná práva a svobody jsou přiznána všem osobám bez jakéhokoliv rozlišování.⁶⁴

⁶³ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 65.

⁶⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 33.

2.1.2. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní společenství po přijetí Všeobecné deklarace lidských práv pracovalo na přijetí právně závazné lidskoprávní úmluvy.⁶⁵ Výsledkem tohoto úsilí bylo přijetí Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Vzorem obou dokumentů byla Všeobecná deklarace lidských práv. Oba pakty byly přijaty v roce 1966 jako mezinárodní smlouvy a jsou tudíž právně závazné.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech obsahuje široký katalog sociálních práv, například právo na práci v čl. 6, uspokojivé pracovní podmínky v čl. 7, právo na zakládání odborových organizací a účast v nich v čl. 8 či právo na vzdělání v čl. 13.

Pakt obsahuje několik ustanovení, které se věnují rovnosti a nediskriminaci. Důležitý je především čl. 2 odst. 2, který zaručuje práva v paktu obsažená všem bez „*jakékoliv rozlišování na základě rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ Jak uvedl Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva,⁶⁶ lze pod toto jiné postavení mimo jiné zařadit také osoby se zdravotním postižením.⁶⁷

Pakt ve svém čl. 3 výslovně zakotvuje rovnost mužů a žen při požívání práv v něm vyjádřených.

V souvislosti s tématem této práce je nutné uvést General Comment no. 20 z roku 2009,⁶⁸ v němž Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva uvedl, že státy mají zajistit jak formální, tak materiální rovnost, přičemž mohou za tímto účelem přijmout pozitivní opatření, jež jsou potřeba k prevenci před diskriminací. Tímto Výbor vyzdvihl důležitost materiálního pojetí rovnosti.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. vyd. Praha : C.H. Beck, 2014, s. 59.

⁶⁶ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva kontroluje dodržování paktu, státy mu předkládají zprávy a on poté vydává závěrečná stanoviska.

⁶⁷ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, General Comment no. 5 z roku 1994. In: <http://www.refworld.org> [online]. 1994. [cit. 20. 12. 2015]. Dostupné z <http://www.refworld.org/docid/4538838f0.html>

⁶⁸ Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva, General Comment no. 20 z roku 2009. In: <http://www.refworld.org> [online]. 2009. [cit. 20. 12. 2015]. dostupné z <http://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html>

2.1.3. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Úmluva, která byla přijata v roce 1965, představovala významný milník v boji za vymýcení rasové diskriminace na globální úrovni.⁶⁹

Z hlediska aplikace a výkladu Úmluvy je nejdůležitější čl. 1, v němž je definována rasová diskriminace jako „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“⁷⁰

Aby mohla být identifikována rasová diskriminace, musí být především určeno, zda osoba k určité „rase“ náleží. Tuto problematiku vyjasnil Výbor pro odstranění rasové diskriminace,⁷¹ když uvedl, že příslušnost k „rase“ je odvislá od vlastní identifikace určitého jednotlivce.⁷²

Zajímavým závěrem Výboru pro odstranění rasové diskriminace je fakt, že rozdílné zacházení z důvodu občanství či z důvodu imigračního statusu, může rovněž založit diskriminaci spadající pod rámeček Úmluvy.⁷³ Tento přístup se liší od přístupu zvoleného ve Směrnici Evropské unie 2000/43, která státní příslušnost neřadí pod svůj věcný směrnicí.

Čl. 1 odst. 4 umožňuje přijmout pozitivní opatření, která příslušníkům rasové nebo etnické skupiny zajistí rovné užívání a výkon lidských a základních práv.

V čl. 2 se státy zavazují aktivně provádět politiku směřující k odstranění rasové diskriminace.

Dalším významným ustanovením je čl. 5 odst. i), ve kterém nalezneme zákaz rasové diskriminace při užívání *práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na*

⁶⁹ REHMAN, Javid. International human rights law. 2. vyd. Harlow: Pearson, 2010, s. 416.

⁷⁰ Dle Casseseho je ovšem definice založena na „rase“ poněkud nešťastná. Rasa je totiž pojem, od jehož užívání antropologická vědecká obec ustupuje, ale jelikož je používán v zákonem ustanovení, musí být chťe nechťe interpretován a aplikován. Viz CASSESE, Antonio. International criminal law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2008, s. 138.

⁷¹ Na dodržování úmluvy dohlíží Výbor pro odstranění rasové diskriminace, jemuž smluvní státy překládají ob dva roky zprávy, po jejich projednání vydává Výbor závěrečná stanoviska.

⁷² Výbor pro odstranění rasové diskriminace, General recommendation no. 8. In: <http://www1.umn.edu/> [online]. 2003. [cit. 20. 12. 2015]. Dostupné z <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/genrviii.htm>

⁷³ MAKKONEN, Timo. Equal in law, unequal in fact: racial and ethnic discrimination and the legal response thereto in Europe. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2012, s. 137.

spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci.

2.1.4. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Další významnou úmluvou, jež byla přijata na půdě OSN, je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Úmluva byla přijata v roce 1979 jako výsledek mnohaleté diskuze a představuje velmi zdařilý a komplexní pokus o ustanovení všeobecně platných standardů v právech žen.⁷⁴

V současné době se jedná o nejučinnější nástroj v boji proti diskriminaci žen, což je dáno především rozsahem Úmluvy, kvalitou ustanovení a faktem, že Úmluva chrání pouze ženy, na rozdíl od řady mezinárodních a evropských dokumentů zaručující rovnost a zákaz diskriminace pro obě pohlaví stejně.⁷⁵

Stěžejním ustanovením je její čl. 1, který vymezuje, co se diskriminací žen myslí. Podle tohoto ustanovení je diskriminačním jednáním „*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*“

Na svou dobu velmi pokrokovým ustanovením se jeví být čl. 5, který nařizuje státům aktivně odstraňovat genderové předsudky a stereotypy, čímž se blíží k zakotvení materiální genderové rovnosti.⁷⁶

Rovnost mužů a žen je zaručena v mnoha oblastech, mimo jiné také v oblasti pracovního práva. Čl. 11, jenž se zabývá eliminací diskriminace na pracovišti a v zaměstnání, uznává právo na práci jako nezadatelné právo všech lidských bytostí. Státy mají přijímáním vhodných opatření zajistit ženám v porovnání s muži především stejné právo na práci; právo na stejné příležitosti v zaměstnání; právo na svobodnou volbu povolání; stejné právo na kariérní postup a výhody, které plynou ze

⁷⁴ REHMAN, Javaid. International human rights law. 2. vyd. Harlow: Pearson, 2010, s. 520.

⁷⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 35-39.

⁷⁶ Tamtéž, s. 36.

zaměstnání; stejnou odměnu a zacházení při výkonu práce stejné hodnoty; právo na sociálního zabezpečení; právo na ochranu zdraví při práci.⁷⁷

2.1.5. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením byla přijata v roce 2006 Valným shromážděním OSN a v roce 2010 ji jako celek ratifikovala Evropská unie.

Význam tohoto dokumentu v oblasti ochrany osob se zdravotním postižením před diskriminací je nesporný, a to především vzhledem k faktu, že předchozí dokumenty zaměřující se pouze konkrétně na oblast zdravotního postižení nebyly právně závazné.⁷⁸ Vytvořením partikulární právně závazné úmluvy tedy došlo k vyrovnání ochrany poskytované osobám se zdravotním postižením v porovnání s ostatními zranitelnými skupinami, například ženami.⁷⁹

Na tomto místě je nutné učinit exkurz ohledně modelů zdravotního postižení, jejichž znalost je nezbytná také v jiných pasážích této práce. V současné době rozlišujeme dva modely zdravotního postižení, přičemž v rámci těchto dvou konceptů sledujeme vývoj, a to od striktně medicínského přístupu k přístupu sociálnímu.

Tzv. medicínský model vyžadoval, aby se osoby se zdravotním postižením přizpůsobily normám a standardům společnosti, a tam, kde to nebylo možné, docházelo k poskytování charitativních služeb, což ale v konečném důsledku vedlo k segregaci osob se zdravotním postižením od většinové společnosti.⁸⁰ Typickým projevem tohoto přístupu bylo poskytování dávek ze systému sociálního zabezpečení. V něm ale byla problematika zdravotního postižení tzv. skryta, v důsledku čehož byli tito příjemci sociálních dávek tzv. „neviditelní“.⁸¹ Tímto přístupem bylo dle Fredman zdůrazněno, že je situace osob se zdravotním postižením politováníhodná, a že takové

⁷⁷ Státy předkládají zprávy o plnění úmluvy Výboru pro odstranění diskriminace žen a ten je poté podstupuje generálnímu tajemníkovi OSN. Úmluva umožňuje řešit spor mezi státy arbitráží a v případě, že nedojde ke smírnému řešení, může jej kterákoliv ze stran předat Mezinárodnímu soudnímu dvoru. Výbor může také přijímat stížnosti státních příslušníků států, které přistoupily k Opčnímu protokolu. Výbor dále ve svých doporučeních vykládá ustanovení úmluvy a poskytuje doporučení státům.

⁷⁸ Např. Deklarace práv mentálně postižených osob z roku 1971, Mezinárodní rok osob s postižením z roku 1981.

⁷⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 90.

⁸⁰ Tamtéž s. 88-89.

⁸¹ Tamtéž, s. 88.

řešení navíc podkopává jejich nezávislost a odděluje tyto osoby od většinové společnosti.⁸²

Sociální model zdravotního postižení je založen na přístupu, jenž vychází z poznatku, že je nutné především zohlednit potíže, kterým osoba se zdravotním postižením v průběhu své snahy o participaci na běžném životě ve společnosti v důsledku svého postižení čelí, tyto problémy identifikovat a odstraňovat a tím přizpůsobovat prostředí těmto osobám.⁸³

V oblasti pracovního trhu je odstraňování bariér, jak fyzických (například zavedení bezbariérového přístupu na pracoviště), tak psychických a sociálních (například vymýcení předsudků a stereotypního pohledu na osoby se zdravotním postižením), důležitým předpokladem pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Díky tomuto přístupu se osobám se zdravotním postižením otevírá stále širší portfolio pracovních příležitostí, které by jinak zůstalo uzavřeno.⁸⁴

Sociální model zdravotního postižení tedy můžeme chápat jako jakýsi sociální konstrukt, nebo jinými slovy, jako výsledek méně výhodného postavení jedince ve společnosti.⁸⁵ Výhodou sociálního přístupu tedy především je, že přesouvá pozornost z jednotlivce a jeho fyzických a mentálních deficitů ke způsobům, jakými jsou osoby se zdravotním postižením zahrnovány do společnosti či ze společnosti vylučovány.⁸⁶

V posledních 15 letech se sociální model zdravotního postižení stal základní ideologií organizací sdružující zdravotně postižené osoby.⁸⁷ Například česká Národní rada osob se zdravotním postižením si za obecný cíl klade zlepšit prostředí pro integraci osob se zdravotním postižením do společnosti mimo jiné upozorňováním na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení a snahou o její odstranění,⁸⁸ Evropské fórum zdravotně postižených, organizace působící v rámci Evropské unie, bojuje za

⁸² FREDMAN, Sandra. Disability Equality: A Challenge to the Existing Anti-Discrimination Paradigm. In: EMENS, Elizabeth. F., STEIN, Michael Ashley. Disability and Equality Law. 1. vyd. Farnham, Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2013, s. 123.

⁸³ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 88-91

⁸⁴ Tamtéž, s. 89.

⁸⁵ ELLIS, Evelyn, WATSON, Philippa. EU anti-discrimination law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, s. 39.

⁸⁶ SHAKESPEARE, Tom. Critiquing the Social Model. In: EMENS, Elizabeth. F., STEIN, Michael Ashley. Disability and Equality Law. 1. vyd. Farnham, Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2013, s. 67.

⁸⁷ OLIVE, Mike. Defining Impairment and Disability: Issues at Stake, In: EMENS, Elizabeth. F., STEIN, Michael Ashley. Disability and Equality Law. 1. vyd. Farnham, Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2013, s.39.

⁸⁸ Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. Čeho chceme dosáhnout. [online]. © 2010 [cit. 2. 11. 2015]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/o-nas/ceho-chceme-dosahnout.html>

začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti a odmítá charitativní přístup k těmto osobám.⁸⁹

Ve svém čl. 2 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením stanovuje, že „*diskriminace na základě zdravotního postižení*“ znamená *jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“

Za diskriminaci se považuje také odepření přiměřené úpravy (angl. reasonable accommodation). Dle čl. 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením „*přiměřená úprava znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a jsou prováděné, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními.*“

Úmluva ovšem neposkytuje klasickou definici osob se zdravotním postižením, a to z obavy, že se definice ukáže jako kontraproduktivní.⁹⁰ Z tohoto důvodu je v preambuli Úmluvy uznána dynamika ve vývoji pojmu zdravotní postižení tvrzením, že „*zdravotní postižení je pojem, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními.*“

Osoby se zdravotním postižením jsou v čl. 1. identifikovány jako „*osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“

Úmluva je tedy moderním představitelem sociálního modelu zdravotního postižení, když zohledňuje také překážky, kterým osoby se zdravotním postižením čelí.

⁸⁹ European Disability forum. Nothing about us without us. [online]. © 2007-2013 [cit. 2. 11. 2016]. Dostupné z: http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=10904&id=1&namePage=about&langue=EN

⁹⁰ REHMAN, Javid. International human rights law. 2. vyd. Harlow: Pearson, 2010, s. 611.

Z čl. 4 odst. 1 je zřejmá snaha Úmluvy dosáhnout materiální rovnosti, když nařizuje státům přijmout opatření s cílem odstranit zákony a předpisy, zvyklosti a praktiky, které jsou zdrojem diskriminace.

Důležitým aspektem antidiskriminačního práva v oblasti zdravotního postižení, jenž je explicitně zmíněn v čl. 4 odst. 3 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, je začlenění těchto osob do tvorby opatření, která se jich týkají. Jak uvádí Kayess a French, Úmluva o právech osob se zdravotním postižením konečně zmocnila světově největší minoritu k prosazování svých práv a k participaci na mezinárodních a národních záležitostech na rovném základě s ostatními.⁹¹ Tento přístup napomůže odstranit sociální izolaci a politickou bezmocnost osob se zdravotním postižením.⁹²

I v této Úmluvě je samozřejmě jako jedno z významných sociálních práv zařazeno právo na práci. Čl. 27 toto právo přiznává osobám se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními a stanovuje povinnost státu přijímat různá, tedy nejen legislativní, opatření, jejichž cílem má být zejména zákaz diskriminace v zaměstnání; ochrana práva na uspokojivé pracovní podmínky; zajištění rovného odměňování za rovnocennou práci; zajištění uplatnění pracovních a odborových práv; umožnění osobám se zdravotním postižením přístup k odbornému a profesnímu poradenství; podpora kariérního postupu; asistence v oblasti pracovního trhu; podpora samostatně výdělečné činnosti; podpora zaměstnávání osob v soukromém sektoru; zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru; zajištění přiměřené úpravy na pracovišti; podpora získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce a podpora pracovní a profesní rehabilitace těchto osob.⁹³

⁹¹ KAYESS, Rosemary, FRENCH, Phillip. Out of darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Human Right Law Review*, 2008, 8(1), s. 4. In: <https://www.researchgate.net> [online]. 2008. [cit. 19. 1. 2016]. Dostupné z https://www.researchgate.net/publication/249278055_Out_of_Darkness_into_Light_Introducing_the_Convention_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities

⁹² FREDMAN, Sandra. Disability Equality: A Challenge to the Existing Anti-Discrimination Paradigm. In: EMENS, Elizabeth. F., STEIN, Michael Ashley. *Disability and Equality Law*. 1. vyd. Farnham, Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2013, s. 129.

⁹³ Na dodržování úmluvy dohlíží Výbor pro práva osob se zdravotním postižením. Tomu smluvní strany zasílají alespoň jednou za čtyři roky zprávy o dodržování Úmluvy. Výbor následně vydává závěrečná stanoviska. Úmluva je doplněna Opčním protokolem, který mimo jiné upravuje stížnosti osob či skupiny osob na opatření ze strany státu, kterým bylo porušeno ustanovení úmluvy a kterým bylo zasaženo do práv stěžovatele (čl.) a prověřování informací o závažném nebo systematickém porušování úmluvy (čl. 6). Vyšetřování individuálních stížností i porušování povinností států má za úkol Výbor pro práva osob se zdravotním postižením. Ten ovšem může prošetřovat pouze oznámení týkající se státu, který je smluvní stranou Protokolu.

2.2. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

Mezinárodní organizace práce vznikla roku 1919 na Pařížské mírové konferenci. Cíle, které by chtěla MOP dosáhnout a poslání, jež bude uskutečňovat, vyjádřila organizace v Ústavě MOP. Jedním z takto vyjádřených cílů je zlepšování pracovních a životních podmínek přijímáním mezinárodních smluv, které se po ratifikaci stanou součástí právního řádu státu.⁹⁴

V roce 1944 se přílohou Ústavy MOP stala Deklarace o úkolech a cílech MOP, tzv. Filadelfská deklarace, která prohlašuje, že právem všech osob je právo snažit se o svůj materiální prospěch a duševní rozvoj v podmínkách svobody, hospodářského zabezpečení a rovnosti, a to bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví.⁹⁵

Vedle konvencí a doporučení MOP nalezneme také tři základní normy, které musí státy dodržovat i bez ratifikace. Jedná se o zákaz nucené práce, právo na svobodné odborové sdružování a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.⁹⁶ Je tedy zřejmé, že zákaz diskriminace pokládá MOP za klíčový, jelikož je jeho dodržování požadováno i bez ratifikace.

Nejdůležitějšími úmluvami na poli zákazu diskriminace zaměstnanců jsou dvě níže uvedené úmluvy.

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

Název Úmluvy, jež byla přijata v roce 1951, prozrazuje její hlavní zaměření, tedy boj proti genderové diskriminaci v odměňování v pracovněprávních vztazích.

Úmluva vymezuje pojem odměna dosti široce, když pod tento pojem zahrnuje průměrnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat včetně dalších příplatků. Státy mají dle čl. 2 povinnost zásadu rovného zacházení v odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty zajistit, nicméně výběr vhodného prostředku k dosažení tohoto cíle je ponechána na jejich volbě z vyjmenovaných možností. Jak tedy uvádí čl. 2 ve svém druhém odstavci, může být této zásady dosaženo „vnitrostátním zákonodárstvím,

⁹⁴ Ústava Mezinárodní organizace práce, úvod a čl. 19 odst. 1 a); b)

⁹⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 26.

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. vyd. Praha : C.H. Beck, 2014, s. 40.

zákonně zavedenými nebo uznanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nebo kombinací těchto prostředků.“

Co se týče škály pracovníků, je rámec úmluvy také poměrně široký. V souvislosti s tím je třeba upozornit na interpretaci Výboru expertů na aplikaci úmluvy,⁹⁷ dle něhož by měla být Úmluva aplikována na všechny pracovníky, jelikož jakékoliv státní vyloučení některé skupiny pracovníků z působnosti Úmluvy by se rozcházel s jejím cílem.⁹⁸

Úmluva tedy sleduje pouze jeden konkrétní cíl, a to odstranit výše uvedenou formu diskriminace a zajistit tak právo každého pracovníka, muže i ženy, obdržet za práci stejné hodnoty stejnou odměnu.

Úmluva ovšem neobsahuje žádný mechanismus, dle kterého by byla práce stejné hodnoty určena a vykonávaná práce objektivně hodnocena.⁹⁹

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

Úmluva byla přijata 7 let po Úmluvě č. 100 jako výsledek diskuse o přijetí všeobecného nástroje v boji proti diskriminaci na pracovišti.

Tato Úmluva zapovídá diskriminaci v zaměstnání a povolání, a má tedy oproti výše uvedené Úmluvě mnohem širší rámec, jelikož zásada rovného odměňování uvedená v Úmluvě č. 100 se vztahuje pouze na rovnost mezi muži a ženami.

Jednání, jež je považováno za diskriminaci, je vymezeno v čl. 1 jako *„rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti a to z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu, pokud způsobuje znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.“* Dále se za diskriminaci považuje *„jakékoliv jiné rozlišování, vyloučení nebo preferování, jež má za cíl anulovat nebo ohrozit stejné možnosti nebo zacházení v otázkách zaměstnanosti nebo povolání, které bude moci být*

⁹⁷ Výboru expertů na aplikaci úmluvy předkládají státy zprávy o plnění úmluvy.

⁹⁸ BORZAGA, Matteo. Accommodating differences: Discrimination and equality at work in international labor law. Vermont Law Review, 2006, vol 30, no. 3, s. 758. In: <https://www.researchgate.net> [online]. 2006. . [cit. 19. 11. 2015]. Dostupné z

https://www.researchgate.net/publication/265032550_ACCOMMODATING_DIFFERENCES_DISCRIMINATION_AND_EQUALITY_AT_WORK_IN_INTERNATIONAL_LABOR_LAW

⁹⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 27.

určeno příslušným členským státem po konzultaci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracujících, jestliže takové existují, a s jinými příslušnými orgány.“

Čl. 1 odst. 2 toto ustanovení konkretizuje, když uvádí, že rozdílné zacházení založené na kvalifikaci se za diskriminaci nepovažuje. Diskriminace zaměstnanců tedy znamená rozdíl v zacházení z důvodu osobní charakteristiky bez ohledu na to, zda profil jednotlivce odpovídá požadavkům konkrétní práce.

Úmluva poskytuje dle čl. 1 odst. 3 ochranu před diskriminací zaměstnancům a uchazečům o práci. V tomto článku také garantuje rovný přístup k odbornému vzdělání, bez kterého by žádné skutečné rovnosti v zaměstnání a povolání nemohlo být dosaženo. Tímto širokým vymezením rovnosti v oblasti zaměstnání a povolání MOP rozšířila pole působnosti své kontrolní činnosti nad dodržováním úmluv MOP.¹⁰⁰

Státy mají dle čl. 3 povinnost podporovat rovnost v zaměstnání a povolání nejen prostřednictvím legislativních opatření, ale také tvorbou různých politik v této oblasti, aktivním poskytováním informací a poradenství a spoluprací se sociálními partnery. V takto stanovených povinnostech lze nalézt podklad pro formování pozitivních opatření.¹⁰¹

Právě díky výše uvedenému výčtu diskriminačních důvodů a zakotvením jistých pozitivních opatření v činnosti států představuje konvence progresivní úpravu, která posloužila jako tvůrčí inspirace při tvorbě a směřování další antidiskriminační legislativy nejen na mezinárodní úrovni, ale také na úrovni vnitrostátní.¹⁰²

2.3. RADA EVROPY

Mezinárodní organizace Rada Evropy byla založena v roce 1949 deseti zakládajícími státy jako reakce na prožitou druhou světovou válku a hrozbu „studené války“.¹⁰³ Jejím účelem je ochrana pluralitní demokracie, lidských práv, právního státu, snaha o nalezení řešení problémů, se kterými se evropské státy potýkají a

¹⁰⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 28.

¹⁰¹ Tamtéž, s. 28.

¹⁰² Tamtéž, s. 28,31.

¹⁰³ TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo Evropské unie. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 27.

upevnění demokracie prostřednictvím legislativních i politických změn.¹⁰⁴ Z takto formulovaného cíle logicky vyplývá, že členem Rady Evropy se může stát pouze právní stát, který ctí lidská práva a základní svobody.¹⁰⁵

O ochranu lidských práv se Rada Evropy zasazuje především prostřednictvím úmluv.

2.3.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla přijata v roce 1950 a obsahuje široký katalog základních lidských práv, politických práv a občanských práv, ovšem na oblast sociálních práv se úmluva podrobně nezaměřuje a je v této oblasti velmi stručná, když se omezuje pouze na zákaz nucené práce v čl. 4 a zaručení svobody sdružování v čl. 11.¹⁰⁶ Užívání veškerých práv zaručených Úmluvou musí být dle čl. 14 umožněno bez diskriminace z jakéhokoliv důvodu.

Klíčovým ustanovením vzhledem k tématu této práce je tedy čl. 14. Ten zakazuje diskriminaci při užívání práv a svobod zaručených Úmluvou, a to z jakýchkoliv důvodů, z nichž Úmluva demonstrativně uvádí „*pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“

Jak vyplývá ze znění ustanovení, obsahuje Úmluva akcesorický zákaz diskriminace. Striktní pojetí akcesority ovšem bylo v judikatuře ESLP postupně opuštěno a nahrazeno volnějším pojetím, dle kterého stačí, pokud namítaná diskriminace spadá pod rámec některého práva uvedeného v Úmluvě.¹⁰⁷ ESLP ovšem článku v jisté míře přiřkl autonomní charakter, když v *Belgickém jazykovém případě*¹⁰⁸

¹⁰⁴ Radaevropy. Cíle rady evropy. [online]. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/cile-rady-evropy.html>.

¹⁰⁵ Radaevropy. Členské státy Rady evropy. [online]. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/clenske-staty-rady-evropy.html>

¹⁰⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 78.

¹⁰⁷ WAGNEROVÁ, Eliška. a kol. Listina zakladních prav a svobod: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s.99.

¹⁰⁸ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. 7. 1968, stížnosti č. 1474/62, 1677/62, 1691/6, 1769/63, 1994/63, 2126/64.

dospěl k závěru, že k porušení čl. 14 může dojít i opatřením, které samo o sobě neporušuje jiné ustanovení Úmluvy, jestliže je toto opatření diskriminační.¹⁰⁹

Jak uvedl soud ve věci *Airey proti Irsku*,¹¹⁰ má toto antidiskriminační ustanovení ve vztahu k ostatním článkům Úmluvy také subsidiární postavení. To znamená, že pokud soud shledá porušení jiného ustanovení Úmluvy, nemusí již zkoumat, zda došlo k porušení článku 14. To ovšem neplatí, pokud by namítaná diskriminace představovala podstatný aspekt sporu.¹¹¹ Jak ovšem správně uvedl soudce Mather v odlišném stanovisku ve věci *Dudgeon proti Spojenému Království*,¹¹² v případě, kdy je soud povolán rozhodnout o porušení Úmluvy, je jeho povinností rozhodnout podstatu sporné věci a „nemůže uniknout této zodpovědnosti tím, že vytvoří formulace, prostřednictvím nichž nadměrně zúží rozsah aplikace čl. 14 až tak, že jej zbaví praktické hodnoty.“¹¹³

Protokol č. 12

V roce 2000 byl přijat protokol, který ve svém čl. 1 zakazuje jakoukoliv diskriminaci (s demonstrativně uvedeným výčtem zakázaných diskriminačních důvodů totožným s čl. 14 Úmluvy) při „užívání každého práva přiznaného zákonem.“ Touto formulací, která je širší než zákaz diskriminace obsažený v čl. 14 Úmluvy, byl zákaz diskriminace rozšířen, nicméně druhý odstavec čl. 1 toto rozšíření poněkud zúžil, když explicitně zakázal diskriminaci ze strany orgánu veřejné moci, čímž byla vyloučena možnost aplikovat zákaz diskriminace na soukromoprávní vztahy.¹¹⁴

Protokol v současné době ratifikovalo pouze 19 států, mezi nimiž chybí například Velká Británie, Švédsko, Německo či Francie.¹¹⁵ Důvod pro poměrně nízký počet ratifikací je třeba hledat v obavách z takto širokého vymezení zákazu diskriminace.¹¹⁶ Je také nasnadě se zamyslet nad potřebností a skutečným dopadem Protokolu. Soud dal

¹⁰⁹ BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 162.

¹¹⁰ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 9. 10. 1979, stížnost č. 6289/73, odst. 30

¹¹¹ BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 161-162.

¹¹² Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22. 10. 1981, stížnost č. 7525/76.

¹¹³ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22. 10. 1981, stížnost č. 7525/76. Nesouhlasné stanovisko.

¹¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 50-51.

¹¹⁵ Seznam států dostupný na: Council of Europe. Full list. [online]. 2016 [18. 1. 2016]. Dostupné z: http://www.coe.int/cs/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177/signatures?p_auth=WGTyUBiL

¹¹⁶ KMEC, Jiří a kol. Evropská úmluva o lidských právech: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1239.

totiž v kauze *Sejdic Finci proti Bosně a Hercegovině*¹¹⁷ najevo, že v případech přezkumu stížnosti na porušení čl. 1 Protokolu bude vycházet z dosavadní judikatury a aplikovat stejné postupy jako při přezkumu porušení čl. 14 Úmluvy. Vzhledem k extenzivnímu výkladu soudu čl. 14 Úmluvy je možné konstatovat, že většina skutečností, na které se vztahuje Protokol, jsou s ohledem na judikaturu soudu podřaditelné i pod čl. 14 Úmluvy, čímž se Protokol stává v podstatě postradatelným.¹¹⁸

Význam Úmluvy o ochraně lidských práv je dán především tím, že umožnila podat individuální stížnost k Evropskému soudu pro lidská práva, čímž byla zaručena právní odpovědnost smluvních stran.¹¹⁹ Jak jde vidět s výše uvedeného, hraje soud významnou úlohu v dotváření a výkladu Úmluvy. Ve vztahu k čl. 14 Úmluvy soud formuloval jeho subsidiární a akcesorickou povahu a vytvořil tzv. test diskriminace, podle kterého soud postupuje v případech, v nichž je namítána diskriminace. V rámci testu soud zodpovídá následující otázky:

1. Spadají fakta uvedená ve stížnosti do rámce některého z dalších práv zaručených Úmluvou?
2. Došlo k rozdílnému zacházení?
3. Sledovalo rozdílné zacházení legitimní cíl?
4. Byly použité prostředky sledovanému cíli přiměřené?
5. Je rozdílné zacházení v mezích volného uvážení státu?¹²⁰

Soud také konstruoval Úmluvu jako živý nástroj, který by měl být interpretován v souladu se současným stavem, s ohledem na obecně přijímané normy mezi členskými státy.¹²¹

Ačkoliv je Úmluva co do ochrany sociálních práv stručná, neznamená to, že by do této oblasti nezasahovala. V převážné většině případů, ve kterých se ESLP zabýval diskriminací zaměstnanců, konstatoval porušení čl. 14 v souvislosti s čl. 8, tedy ustanovením zaručujícím právo na respektování soukromého a rodinného života. Jak

¹¹⁷ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22. 12. 2009, stížnosti č. 27996/06 a 34836/06.

¹¹⁸ KMEC, Jirí a kol. Evropská úmluva o lidských právech: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1240.

¹¹⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 25.

¹²⁰ BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 163.

¹²¹ NIKOLAIDIS, Charilaos. The Right to Equality in European Human Rights Law. 1. vyd. New York: Routledge, 2015, s. 52.

totiž uvedl soud v kauze *Sidabras a Džiautas*,¹²² do rámce čl. 8 spadá pro jeho obecnost i většina otázek pracovního práva. Tato obecnost čl. 8 je dána tím, že v kontextu rozhodování soudu je pojem „soukromý život“ pojímán takřka jako synonymum pro „osobní autonomii“¹²³ Jak uvedla Komise pro lidská práva, právo na respektování rodinného života zahrnuje také oblasti, ve kterých mohou jednotlivci naplňovat a rozvíjet svou osobnost.¹²⁴

2.3.2. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta vznikla roku 1961 a doplnila EÚLP o oblast sociálních a hospodářských práv.

Státy nemají povinnost přijmout Chartu jako celek, ale dle č. 20 odst. 1 písm. b) se musejí zavázat nejméně k pěti z následujících práv: právo na práci; právo organizovat se; právo na kolektivní vyjednávání; právo na sociální zabezpečení; právo na sociální a lékařskou pomoc; právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu; právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc.

Dále mohou státy ratifikovat i další práva, jako například právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu, práva tělesně nebo duševně postižených osob umožňující lepší začlenění do profesního života a právo na speciální ochranu některých osob, jako například dětí a zaměstnaných žen.

Realizaci přijatých práv musí státy zajistit prostřednictvím všech vhodných národních i mezinárodních nástrojů.

Ačkoliv se Charta v preambuli hlásí k zákazu diskriminace v užívání sociálních práv, neobsahuje ustanovení, které by explicitně pojednávalo o rovném zacházení nebo zákazu diskriminace, pouze čl. 4 odst. 3 obsahuje právo mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.

¹²² Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27. 7. 2004, stížnosti č. 55480/00 a 59330/00.

¹²³ NIKOLAIDIS, Charilaos. *The Right to Equality in European Human Rights Law*. 1. vyd. New York: Routledge, 2015, s. 58.

¹²⁴ Tamtéž, s. 58.

Evropský výbor pro sociální práva¹²⁵ vyložil čl. 1 odst. 2, v němž se smluvní strany zavazují „účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání,“ v kombinaci s preambulí Charty tak, že jsou státy povinny eliminovat diskriminaci v přístupu k zaměstnání a při jeho výkonu, a že jsou povinny zajistit účinnou ochranu před diskriminací. Dle Výboru musí státy zajistit následující čtyři požadavky, aby byl právní rámec zákazu diskriminace v souladu s čl. 1 odst. 2.¹²⁶

Za prvé, státy musí zrušit zákonná a administrativní opatření porušující princip rovného zacházení a nad to zajistit, že všechna ustanovení kolektivních smluv, pracovních smluv a firemních předpisů odporující principu rovného zacházení budou moci být zrušena nebo změněna. Za druhé, zajistit vhodné a efektivní nápravné prostředky v případě tvrzené diskriminace, včetně možnosti zmírnit důkazní břemeno údajné oběti jejím částečným přenesením na zaměstnavatele. Za třetí, zajistit účinnou ochranu před propuštěním nebo jinými odvetnými akcemi ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci, jenž podal stížnost proti diskriminaci. Za čtvrté, stanovit sankce, které zaměstnavatele odrazují od diskriminace a zároveň zakotvit dostatečné odškodnění pro možnou oběť diskriminačního jednání.¹²⁷

Dodatkový protokol z roku 1988 rozšiřuje původně uvedená práva o další, z nichž je vzhledem k zaměření práce nejdůležitější právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, které je uvedeno v Části 1. bodě 1.

¹²⁵ Státy zasílají Evropskému výboru pro sociální práva zprávy o dodržování závazků chartou stanovených. Mezinárodní organizace zaměstnavatelů a odborů a mezinárodní nevládní organizace, které mají konzultativní statut u Rady Evropy a vnitrostátní organizace zastupující zaměstnavatele a pracovníky, mohou podávat kolektivní stížnosti. Evropský výbor pro sociální práva stížnost projedná a vydá zprávu. Pokud Evropský výbor pro sociální práva shledá porušení charty, vydá Výbor ministrů pro dotčené strany doporučení. Dotčená strana poté informuje o přijatých opatřeních.

¹²⁶ SCHUTTER, Oliver. The prohibition of discrimination under European human rights law: relevance for EU racial and employment equality directives. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 30. [online]. 2005. . [cit. 11. 11. 2015]. Dostupné z <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20prohibition%20of%20Discrimination%20under%20Human%20Rights%20Law.pdf>

¹²⁷ SCHUTTER, Oliver. The prohibition of discrimination under European human rights law: relevance for EU racial and employment equality directives. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 30-31. [online]. 2005. . [cit. 11. 11. 2015]. Dostupné z <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20prohibition%20of%20Discrimination%20under%20Human%20Rights%20Law.pdf>

2.3.3. Revidovaná Evropská sociální charta

V reakci na společenské změny byla v roce 1996¹²⁸ přijata Revidovaná Evropská sociální charta, která přinesla vedle nových práv také dvě důležité změny z hlediska boje proti diskriminaci.

Na rozdíl od Evropské sociální charty, obsahuje Revidovaná charta čl. E v části páté, který zakazuje diskriminaci výhradně při užívání práv obsažených v Revidované chartě. Toto ustanovení má stejné postavení jako čl. 14 EÚLP, nemá tedy samostatnou povahu, nýbrž akcesorickou, a stejně jako čl. 14 EÚLP chrání před diskriminací při požívání práv zakotvených v Revidované chartě z jakéhokoliv důvodu, nejen z těch výslovně uvedených v čl. E.¹²⁹

Druhou významnou změnou byla modifikace čl. 15, týkající se zdravotně postižených osob, která reflektuje posun v politice zaměřené na osoby se zdravotním postižením za poslední desetiletí od segregace a poskytování ochrany skrz sociální zabezpečení ke snaze o začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti.¹³⁰

¹²⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 82.

¹²⁹ Tamtéž, s. 33.

¹³⁰ SCHUTTER, Oliver. The prohibition of discrimination under European human rights law: relevance for EU racial and employment equality directives. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 35. [online]. 2005. . [cit. 11. 11. 2015]. Dostupné z <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20prohibition%20of%20Discrimination%20under%20Human%20Rights%20Law.pdf>

3. PRÁVO EVROPSKÉ UNIE

Právo Evropské unie vzniklo z práv hospodářských společenství. Je tedy logické, že hospodářské otázky představovaly prioritní zájem společenství a sociální otázky tak zprvu nehrály významnou roli.¹³¹

Nevyhnutelnou součástí evropské ekonomické integrace ovšem bylo vykrytí společného trhu práce,¹³² díky čemuž se muselo evropské společenství začít věnovat také sociálním aspektům sjednocování. Z tohoto důvodu začal být prosazován také princip rovnosti, který se zpočátku zaměřoval jen na určité stránky rovnosti v zaměstnání. První řešenou problematikou evropských antidiskriminačních ustanovení se stala oblast odměňování.

Jak se Evropská unie během let své existence rozvíjela a rozšiřovala, její normotvorná činnost začala hrát stále silnější úlohu při formulaci vnitrostátních právních předpisů, a tak je dnešním cílem práva Evropské unie harmonizovat právní řády členských států¹³³ a tím mimo jiné sjednotit úpravu zákazu diskriminace zaměstnanců a prosazovat princip rovnosti, který se v důsledku vývoje Evropské unie stal základním právem EU.¹³⁴

V následující kapitole se zaměřím na nejvýznamnější dokumenty, jež formulovaly současnou úpravu zákazu diskriminace v primárním právu Evropské unie.

3.1. PRIMÁRNÍ PRÁVO EU

3.1.1. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství¹³⁵

Zásada rovného zacházení byla v evropském právu prvně upravena v čl. 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, který přikazoval členským státům zajistit stejnou odměnu mužů a žen za stejnou práci.

¹³¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 45-46.

¹³² FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 86.

¹³³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 47.

¹³⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 63.

¹³⁵ Smlouva byla Maastrichtskou smlouvou přejmenována na Smlouvu o založení Evropského společenství a Lisabonskou smlouvou na Smlouvu o fungování Evropské unie, která v současné době představuje společně se Smlouvou o Evropské unii dvě nejvýznamnější smlouvy EU.

V souladu s tehdejšími charakterem společenství nemělo začlenění tohoto článku původ v sociálním zájmu, nýbrž v hospodářském. Smyslem ustanovení bylo poskytnout ochranu francouzským podnikům před nekalou soutěží vytvořenou méně přísnými politikami nebo absencí úpravy zásady stejné odměny za stejnou práci v legislativě ostatních členských států. Sociální povahu tohoto článku ovšem zdůraznila Elaine Vogel-Polsky, když jej označila za odrazový můstek k rozšíření pracovních práv žen.¹³⁶

Článek měl být implementován členskými státy do národních právních předpisů, nicméně do konce 60. let 20. století tak neučinil ani jeden z členských států.¹³⁷ Své povinnosti zajistit ochranu před diskriminací ovšem státy neunikly, jelikož byl tomuto právu rozhodnutím SDEU v kauze *Defrene*¹³⁸ přiřknut přímý horizontální účinek. Soud konstatoval, že „skutečnost, že některá ustanovení Smlouvy jsou formálně určena členským státům nevylučuje, aby byla práva zároveň přiznána každému jednotlivci, který má zájem na dodržování povinností takto vymezených.“¹³⁹ „Jelikož je článek 119 kogentní povahy, zákaz diskriminace mezi pracovníky a pracovníci se tedy nevztahuje pouze na činnost veřejných orgánů, ale i na všechny smlouvy, jež mají kolektivně upravovat zaměstnání, jakož i na smlouvy mezi jednotlivci.“¹⁴⁰

Soud také označil rovnost vyjádřenou v čl. 119 za zásadu sociální.¹⁴¹ Jak uvádí Bell, čl. 119 se konečně proměnil z nečinného ustanovení v aktivní právo rovných příležitostí.¹⁴²

3.1.2. Amsterodamská smlouva

Skoro půl století vývoj evropské antidiskriminační legislativy stagnoval, až přijetím Amsterodamské smlouvy se významně pozměnila oblast rovnosti a nediskriminace. Amsterodamská smlouva přijetím čl. 13¹⁴³ Smlouvy o založení Evropského společenství zakotvila zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, rasy,

¹³⁶ CICHOWSKI, Rachel A. Women's Rights, the European Court, and Supranational Constitutionalism. *Law & society review*, 2004, vol. 38, s. 501. In: <http://www.jstor.org> [online]. 2004. [cit. 28. 1. 2016]. Dostupné z http://www.jstor.org/stable/1555142?seq=1#page_scan_tab_contents

¹³⁷ Tamtéž, s. 501.

¹³⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, C – 43/75.

¹³⁹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, C – 43/75, odst. 31.

¹⁴⁰ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, C – 43/75, odst. 39.

¹⁴¹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, C – 43/75, odst. 10.

¹⁴² BELL, Mark. *Anti-discrimination law and the European Union*. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2002, s. 43.

¹⁴³ Čl. 19 Smlouvy o fungování Evropské unie

etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

K jedinému zapovězenému diskriminačnímu důvodu (pohlaví), který znalo primární právo do přijetí Amsterodamské smlouvy, bylo přidáno dalších pět, což lze ze strany EU považovat za konstitucionalizaci lidských práv v rámci Evropské unie.¹⁴⁴ Ellis spatřuje příčinu přijetí nových antidiskriminačních pravidel „*v konceptu spravedlnosti, autonomie, lidské důstojnosti a respektu k dodržování lidských práv.*“¹⁴⁵

Katalyzátorem pro začlenění dalších diskriminačních důvodů byla ale především obava z rozrůstajícího se rasismu napříč Evropou. Na mezivládní konferenci v roce 1996 vyjádřily všechny členské státy kromě Velké Británie podporu rozšíření antidiskriminační legislativy tak, aby zapovídala diskriminaci z důvodu rasy. Některé členské státy požadovaly začlenění také náboženského vyznání. Rozšíření primárního práva o diskriminační důvody věku, sexuální orientace a zdravotního postižení je zásluhou především Irského předsednictví v druhé polovině roku 1996.¹⁴⁶

Další významnou změnu přinesla Amsterodamská smlouva ve znění čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství.¹⁴⁷ Radě bylo umožněno přijímat¹⁴⁸ „*opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.*“ Oproti původnímu znění přiznala Amsterodamská smlouva stejnou odměnu nejen za práci stejnou, nýbrž také za práci rovnocennou. Reforma článku také poskytla členským státům příležitost zavést pozitivní opatření ve prospěch znevýhodněného pohlaví za účelem dosažení rovnosti v profesním životě.

3.1.3. Listina základních práv Evropské unie

Prvním katalogem lidských práv přijatým na půdě EU se stala Listina základních práv EU. Jejím přijetím byly realizovány do té doby neúspěšné pokusy o zakotvení

¹⁴⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 71.

¹⁴⁵ ELLIS, Evelyn. The principle of non-discrimination in the Post-Nice Era. In ARNULL, Anthony, WINCOTT, Daniel. Accountability and Legitimacy in the European Union. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2002, s. 293.

¹⁴⁶ WINCOTT, Daniel. Accountability and Legitimacy in the European Union. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2002, s. 294.

¹⁴⁷ Bývalý článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, současný čl. 157 SFEU.

¹⁴⁸ Postup podle čl. 251 Smlouvy o ES

uceleného lidskoprávního dokumentu v právu EU.¹⁴⁹ Význam Listiny navíc podtrhuje fakt, že je dle čl. 6 Smlouvy o EU součástí primárního práva. Listina našla inspiraci především v EÚLP, Evropské sociální chartě a judikatuře SDEU a ESLP.¹⁵⁰

Vzhledem k zaměření této práce se jeví velmi zajímavým fakt, že Listina věnuje tématu rovnosti samostatnou hlavu III. nesoucí název Rovnost, což dokládá, jakou váhu Evropská unie této zásadě přiznává. Za pozornost stojí také rozsah zákazu diskriminace. Dle Čl. 21 zakazuje Listina jakoukoliv diskriminaci založenou zejména „na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoliv názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“ Tímto širokým výčtem diskriminačních důvodů se Listina sice přibližuje povaze mezinárodního práva,¹⁵¹ nicméně takový zákaz diskriminace nemůže být v plném rozsahu realizován prostřednictvím sekundární legislativy, jelikož primární právo umožňuje přijímat sekundární právní předpisy pouze na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.¹⁵²

V čl. 23 Listina zvlášť zakotvuje rovnost žen a mužů ve všech směrech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Listina také umožňuje přijmout opatření na podporu méně zastoupeného pohlaví. Osobám se zdravotním postižením v čl. 26 přiznává právo na opatření podporující mimo jiné jejich profesní začlenění.

Z pohledu realizace práv uvedených v Listině se jeví problematickým čl. 51 odst. 1, dle kterého se ustanovení Listiny vztahují pouze na orgány a instituce unie a členských států při aplikaci unijního práva. Ze znění ustanovení by mohlo být vyvozeno, že Listina nemá přímý horizontální účinek a její použití je tudíž omezeno pouze na orgány unie a orgány členských států. Dle některých autorů by SDEU aplikací Listiny na soukromé osoby překročil svou pravomoc a rozšířil působnost

¹⁴⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd.Praha: C.H.Beck, 2010, s. 99-100.

¹⁵⁰ Listina základních práv Evropské unie, preambule.

¹⁵¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd.Praha: C.H.Beck, 2010, s. 74.

¹⁵² Čl. 19 SFEU.

Listiny a unijního práva.¹⁵³ Jak ovšem uvádí Pech, některá ustanovení Listiny přece jen mají přímý horizontální efekt. Jedná se o ustanovení, jež zakotvují práva či principy, kterým byl již přiznán horizontální účinek v judikatuře SDEU.¹⁵⁴

SDEU se již zabýval problematikou přímého horizontálního účinku práva zakotveného v Listině, a to v případě *Association de médiation sociale*.¹⁵⁵ Soud v tomto případě sice rozhodoval o přímém účinku čl. 27, nicméně je na základě tohoto rozhodnutí zřejmé, že některým právům z Listiny lze přímý horizontální efekt přiznat. Soud v tomto rozhodnutí pracoval s ustálenou doktrínou přímého horizontálního účinku primárního práva. Tento účinek má ustanovení, které samo o sobě uděluje osobě subjektivní právo, kterého se jedinec může dovolat vůči jednotlivci,¹⁵⁶ a nevyžaduje konkrétnější vyjádření v právu EU či národním právu.¹⁵⁷ V tomto případě soud dospěl k závěru, že čl. 27 Listiny nemá přímý horizontální účinek z důvodů své nedostatečné jasnosti a konkrétnosti, na rozdíl od článku 21, přinejmenším co se týče věku jako zakázaného diskriminačního důvodu. Čl. 21 totiž dostatečně konkrétně přiznává jednotlivcům práva, která mohou uplatňovat mezi sebou.

3.2. SEKUNDÁRNÍ PRÁVO EU

Díky vývoji primárního práva uvedeného výše, bylo vytvořeno široké pole pro přijímání sekundární antidiskriminační legislativy a to konkrétně směrnic, které jsou závazné co do výsledku, ovšem výběr vhodného prostředku k dosažení požadovaného cíle je ponechán na jednotlivých státech. Jelikož ale vznikaly situace, kdy některé státy nepromítly směrnici do svého právního řádu, byl směrnicím rozsudkem SDEU

¹⁵³ FRANTZIOU, Eleni. The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the EU: Rediscovering the Reasons for Horizontality. *European Law Journal*, 2015, vol. 21, s. 659. In: <http://onlinelibrary.wiley.com/> [online]. 2015 [cit. 20. 2. 2016]. Dostupné z <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/eulj.12137/epdf>

¹⁵⁴ PECH Laurent. Between Judicial Minimalism and Avoidance: The Court of Justice's Sidestepping of Fundamental Constitutional Issues in *Römer and Dominguez*. *Common Market Law Review*, 2012, Vol. 49, s. 1874. In: <http://papers.ssrn.com/> [online]. 2012 [cit. 20. 2. 2016]. Dostupné z <http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=367099102068003121064066094124020107038049048023079045090090085025029119024114024112053049038042059099045107071067107107117029020036071089003019121008121106092092052093054078114026105016081123009000120123126029071093072026082119075102076092121076117&EXT=pdf>

¹⁵⁵ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 2014, C – 176/12.

¹⁵⁶ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 2014, C – 176/12, odst. 47.

¹⁵⁷ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 2014, C – 176/12, odst. 44. Srov. Čl. 27 Listiny základních práv Evropské unie.

ve věci *Marschal*¹⁵⁸ přiznán tzv. přímý vertikální účinek. To znamená, že jasně a bezpodmínečně stanovených práv směrnic se mohou jednotlivci přímo dovolávat vůči členskému státu i v případě netransponování směrnice do vnitrostátního práva.

Ve věci *Mangold*¹⁵⁹ přičkl soud směrnicím také tzv. horizontální přímý účinek, ale pouze ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tím byl překonán do té doby absolutní zákaz aplikace směrnic na soukromoprávní vztahy mezi jednotlivci.¹⁶⁰

Přiznáním přímého vertikálního a částečného přímého horizontálního účinku směrnicím, byla vyzdvihnuta jejich právní závaznost.¹⁶¹

V současné době jsou nejvýznamnější antidiskriminační směrnice v oblasti zaměstnání Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (dále jen „Směrnice 2006/54“), Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (dále jen „Směrnice 2000/43“), Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „Směrnice 2000/78“).¹⁶²

3.2.1. Směrnice 2006/54

Dle čl. 1 je „*účelem této směrnice zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.*“

Úprava rovného zacházení s muži a ženami na poli pracovního práva byla před přijetím této směrnice upravena v několika směrnicích, přičemž první dvě byly přijaty v 70. letech (Směrnice 75/117¹⁶³ a Směrnice 76/207¹⁶⁴), další vznikla v 80. letech (Směrnice 86/378¹⁶⁵) a poslední v 90. letech (Směrnice 97/80¹⁶⁶). Není tedy divu, že

¹⁵⁸ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 1997, C – 409/95.

¹⁵⁹ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 22. 11. 2005, C – 144/04.

¹⁶⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 85.

¹⁶¹ Tamtéž, s. 81.

¹⁶² Všechny tyto směrnice zakazují jak přímou, tak nepřímou diskriminaci. Definice jsou obdobné těm uvedeným v 1. kapitole této práce. Srov. Čl. 2 odst. 1 písm. a); b) Směrnice 2006/54. Čl. 2 odst. 2 písm. a); b) Směrnice 2000/78. Čl. 2 odst. 2 písm. a); b) Směrnice 2000/43.

¹⁶³ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

¹⁶⁴ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

¹⁶⁵ Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

byl rámec těchto směrnic během let jejich platnosti do značné míry rozšířen judikaturou SDEU, která reagovala na aktuální otázky doby. Z toho důvodu byla v roce 2006 přijata Směrnice 2006/54, která tuto rozsáhlou a neuspořádanou právní úpravu sjednotila a to především s ohledem na ustálenou rozhodovací praxi SDEU.¹⁶⁷

V této směrnici nalezneme ustanovení, která dle čl. 1 prosazují rovné zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání, dále v oblasti pracovních podmínek, včetně odměny a také ve věcech sociálního zabezpečení pracovníků. Poněvadž mají dle judikatury tyto tři oblasti určitý vztah ke sféře práce a povolání, byly spojeny do jedné směrnice¹⁶⁸

V reakci na judikaturu¹⁶⁹ byla do recitálu třetího včleněna ochrana před diskriminací nejen na základě faktu, že osoba je jednoho či druhého pohlaví, ale také z důvodu diskriminace, která plyne ze změny pohlaví. Zajímavou otázkou ovšem je, zda se tato ochrana vztahuje pouze na tzv. transsexuály, tedy osoby, jež změnilly pohlaví za použití hormonů a (nebo) chirurgického zákroku, nebo zda se týká také tzv. transgender, tedy osob, které se narodily jako muž či žena, ale jejichž totožnost, chování či vyjadřování neodpovídá tomu, co je obvykle s tímto pohlavím spojeno.¹⁷⁰ Jedná se tedy například o transsexuály.

SDEU tuto otázku zatím neřešil, nicméně v analýze Agentury pro základní práva se nachází doporučení, dle kterého by se tato ochrana neměla vztahovat pouze na transsexuály, ale také na transgendery.¹⁷¹

V čl. 3 je zdůrazněna možnost států přijmout pozitivní opatření a učinit tak vhodné kroky směřující k dosažení skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě.

¹⁶⁶ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

¹⁶⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 84.

¹⁶⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 85

¹⁶⁹ Prvním případem byl P. v. S. and Cornwall County Council. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 4. 1996, C- 13/94.

¹⁷⁰ Medicaldaily. What Is The Difference Between Transsexual And Transgender?Facebook's New Version Of 'It's Complicated'. [online]. 17. 3. 2014 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <https://www.google.cz/#q=http%3F%3Fwww.medicaldaily.com%3Fwhat-difference-between-transsexual-and-transgender-facebooks-new-version-its-complicated-271389>

¹⁷¹ European Union Agency for Fundamental Rights . Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States Part I – Legal Analysis. 2009, s. 131 In: <http://fra.europa.eu/> [online]. 2009 [cit. 15. 3. 2016]. Dostupné z http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/192-FRA_hdgsr_report_Part%201_en.pdf

Směrnice 2006/54 se poté v první kapitole věnuje zásadě stejné odměny. Dle čl. 4 musí být odstraněna diskriminace při stanovování odměny za stejnou práci nebo práci, které je přiznána stejná hodnota.

Za odměnu se dle čl. 2 odst. 1 písm. e) považuje nejen základní a minimální mzda, ale také veškeré další odměny, poskytnuté přímo či nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, pokud jejich poskytnutí má základ v zaměstnání.

Jak bylo uvedeno výše, zásada stejné odměny byla zakotvena již v primárním právu, v čl. 119 Smlouvy o EHS, a stala se tak první řešenou problematikou nerovnosti na půdě Evropské unie. Také první přijatá antidiskriminační směrnice, Směrnice 75/117,¹⁷² se týkala stejné odměny pro muže a ženy. Definice odměny v této směrnici byla v podstatě totožná s definicí, kterou poskytuje směrnice 2006/54.¹⁷³ Směrnice 75/117 také ve svém čl. 3. a 4. nařizovala členským státům zrušit ustanovení právních předpisů, která jsou v rozporu s principem stejné odměny a zároveň učinit vhodné kroky, aby byly změněny či zbaveny účinnosti mzdové tarify, smlouvy a dohody v oblasti pracovního práva, které jsou neslučitelné se zásadou rovné odměny.

Není tedy překvapivé, že stejně jako rozhodovací praxe je i definice pojmu odměna velmi rozsáhlá.

Dle ustálené judikatury se za odměnu považují také především vánoční bonusy (*Lewen a Denda*),¹⁷⁴ zvyšování mezd (*Nimz*),¹⁷⁵ příspěvek v mateřství (*Alabaster*),¹⁷⁶ nemocenské příspěvky (*Rinner-Kuhn*),¹⁷⁷ poplatky vyplacené při propuštění zaměstnance z důvodu nadbytečnosti a dávky vyplacené ze zaměstnaneckého důchodového systému (*Barber*),¹⁷⁸ odstupné (*Kowalska*),¹⁷⁹ cestovní benefity

¹⁷² Jak uvedla směrnice ve své preambuli, byl hlavní příčinou jejího přijetí fakt, že, „rozdíly v členských státech přetrvávají i přes úsilí směřující k provedení usnesení konference členských států o vyrovnání mezd pro muže a ženy konané dne 30. prosince 1961.“ Vytvoření směrnice tedy bylo vedeno nelepšící se reálnou situací a selháváním kroků, které byly za účelem odstranění nerovnosti v odměňování zatím učiněny.

¹⁷³ Ze znění ustanovení je zřejmé, že definice našla svou předlohu v Úmluvě č. 111 MOP.

¹⁷⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 21. 10. 1999, C – 333/97. V rozhodnutí soud také uvedl, že zaměstnavatel nesmí vyloučit ženu na mateřské dovolené z nároku na tento bonus aniž by zohlednil vykonanou práci v uplynulém roce.

¹⁷⁵ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 7. 2. 1991, C-184/89.

¹⁷⁶ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 3. 2004, C- 147/02.

¹⁷⁷ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 7. 1989, C-171/88.

¹⁷⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 5. 1990, C-262/88.

¹⁷⁹ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 6. 1990, C-33/89.

(*Garland*),¹⁸⁰ příspěvek na vzdělávání (*Botel*),¹⁸¹ odškodnění za nespravedlivé propuštění (*Seymour Smith*).¹⁸²

Při posuzování, zda jsou dvě práce stejné, nebo jim je přiznána stejná hodnota, vytvořil soud určitá kritéria pro komparaci, která musí být vzata v potaz. Především, jak uvedl soud v kauze *Defrene*,¹⁸³ nelze obejít povinnost stejné odměny tím, že budou dvě pozice se stejnou náplní práce pouze rozdílně označeny. Také časové hledisko výkonu práce je nerozhodné. Jak uvedl soud v kauze *Macarthy*,¹⁸⁴ pokud by žena dostávala nižší odměnu než muž, který vykonával práci několik měsíců před ní, jednalo by se o diskriminaci.

Za práce stejné hodnoty lze v určitých situacích považovat práce, jež jsou vykonávány pro rozdílné zaměstnavatele. Důležitým hlediskem je, zda zaměstnanci pracují „pro stejnou právnickou osobu či skupinu právnických osob, nebo pro orgány veřejné moci působící v rámci společné kontroly“,¹⁸⁵ nebo zda „jsou pro účely klasifikace práce a odměňování závazné kolektivní smlouvy nebo zákonné nařízení. Ve všech těchto případech mohou být totiž podmínky výkonu zaměstnání odvozeny od společného zdroje“.¹⁸⁶ V souvislosti s konceptem společného zdroje je zajímavá problematika agenturního zaměstnávání. Bylo by logické dospět k závěru, že pokud by mzda agenturně přidělených zaměstnanců byla určena dohodou mezi agenturu a zaměstnavatelem, jenž využívá služby agentury, byl by i v tomto případě koncept společného zdroje aplikovatelný. K takovému závěru ovšem soud nedospěl, a to konkrétně v kauze *Allonby*.¹⁸⁷

Za práce stejné hodnoty je možné považovat také práce, které jsou co do náplně různorodé, pokud je k jejich výkonu vyžadována srovnatelná kvalifikace. K tomuto závěru dospěl soud v kauze *Enderby*,¹⁸⁸ ve které posuzoval odměňování za práci logopeda, kterou vykonávaly převážně ženy, přičemž tato odměna byla nižší, než odměna za práci klinického psychologa, která byla zastoupena převážně muži.

¹⁸⁰ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 2. 1982, C- 12/81.

¹⁸¹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 6. 1992, C – 360/90.

¹⁸² Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 2. 1999, C-167/97.

¹⁸³ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, C – 43/75.

¹⁸⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 3. 1980, C-129/79.

¹⁸⁵ Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda ze dne 14. 3. 2002 k věci C – 320/00, odst. 54.

¹⁸⁶ Tamtéž, odst. 54.

¹⁸⁷ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 1. 2004, C – 256/01.

¹⁸⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 10. 1993, C – 127/92.

Pokud je vykonávána práce stejná, nebo stejné hodnoty, je dle soudu nemyslitelné, aby byla rozdílná výše odměny odůvodněna kolektivním vyjednáváním¹⁸⁹ či požadavkem „dobrých pracovních vztahů“.¹⁹⁰ Jak uvedl soud v kauze *Margaret Kenny a další*,¹⁹¹ ve které posuzoval situaci, kdy zaměstnankyně Ministerstva, administrativní pracovnice, dostávaly nižší odměnu než muži, kteří také vykonávali administrativní práce, ale na specificky označených postech vyhrazených pro zaměstnance policie, *„stejně jako kolektivní smlouvy, je i zájem na dobrých pracovních vztazích podřízen zásadě zákazu mzdové diskriminace mezi zaměstnanci mužského a ženského pohlaví. Uvedený zájem sám o sobě tedy nemůže představovat jediný základ odůvodnění takové diskriminace.“*¹⁹²

Za nerovné odměňování je nutné požadovat také situace, kdy je rozlišováno mezi odměnou za práci na částečný úvazek a prací na plný úvazek. Nejvýznamnějším judikátem z nedávné doby je rozhodnutí v kauze *Voß*,¹⁹³ v němž soud poznamenal, že *„o nerovné zacházení se jedná vždy, když je odměna zaplacená pracovníkům na plný úvazek vyšší než odměna zaplacená pracovníkům na částečný úvazek za stejný počet hodin stejné práce odpracovaných v rámci zaměstnaneckého pracovního poměru.“*¹⁹⁴

Kapitola druhá Směrnice 2006/54 se poté týká rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Do této kapitoly byl včleněn obsah Směrnice 86/378. Účelem těchto systémů je poskytnout dávky jako doplněk či náhradu zákonných systémů sociálního zabezpečení a jsou to tedy systémy, které nejsou kryty směrnicí 79/7.¹⁹⁵

Dle čl. 5 nesmí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména pokud jde o *„a) oblast působnosti těchto systémů a podmínky přístupu k nim; b) povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků; c) výpočet dávek, včetně dodatkových dávek s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.“*

¹⁸⁹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 10. 1993, C – 127/92.

¹⁹⁰ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 28. 2. 2013, C - 427/11.

¹⁹¹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 28. 2. 2013, C - 427/11.

¹⁹² Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 28. 2. 2013, C - 427/11, odst. 48.

¹⁹³ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 12. 2007, C – 300/06.

¹⁹⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 12. 2007, C – 300/06, odst. 21

¹⁹⁵ Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení.

Z těchto systémů se dle čl. 7 odst. 1 písm. a) poskytují příspěvky v případě nemoci, invalidity, stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu, pracovních úrazů a nemocí z povolání a nezaměstnanosti a další sociální dávky, jako například pozůstalostní a rodinné, pokud jsou vyplaceny z důvodu jeho zaměstnání. Směrnice se také vztahuje na důchodové systémy státních zaměstnanců, pokud dávky z něj jsou vypláceny na základě zaměstnaneckého poměru.

Směrnice v čl. 9 příkladmo uvádí typy diskriminačních praktik, a tak zásadě rovného zacházení mimo jiné odporuje určení osob, které se mohou účastnit systému sociálního zabezpečení, stanovení dobrovolné nebo povinné povahy účasti v systému, stanovení věku či délky zaměstnání jako podmínky pro vstup či vyplacení dávek, poskytování dávek pouze pracovníkům určitého pohlaví, rozdílný důchodový věk, pozastavení nároků na dávky během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů, stanovení rozdílné úrovně dávek, příspěvků pracovníků či příspěvků zaměstnavatele

Kapitola třetí Směrnice 2006/54, do které byla začleněna Směrnice 76/207, upravuje rovné zacházení v přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělání. Dále se zaměřuje na problematiku rovného zacházení při postupu v zaměstnání a problematiku pracovních podmínek.

Směrnice 2006/54 ve svém čl. 14 odst. 2 umožňuje, aby státy stanovily z rovného přístupu k zaměstnání výjimku, pokud vlastnosti související s pohlavím představují určující a podstatný požadavek profese. Tento požadavek musí být přiměřený a jeho cíl legitimní. V souvislosti s touto kapitolou je nutné zmínit také čl. 28 směrnice, dle kterého se směrnice nedotýká ustanovení na ochranu žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

Alfou a omegou při stanovování výjimky z této zásady je tedy buď požadavek existence vlastnosti, která je pro výkon povolání nezbytná a má původ v pohlaví, nebo požadavek ochrany žen.

K zamyšlení nutí především praxe vylučování žen z armády, přičemž za nejproblematictější rozhodnutí považují rozhodnutí v kauze *Sirdar*.¹⁹⁶ Soud připustil odůvodněnost vyloučení žen ze speciálních úderných jednotek, konkrétně z námořní pěchoty, z důvodu povahy činností a kontextu, v němž jsou vykonávány. Jednotka se

¹⁹⁶ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 10. 1999, C – 273/97.

totiž nachází v první bojové linii a po veškerém personálu je požadováno, aby v případě nutnosti sloužili jako komanda. Za tímto účelem jsou všichni členové jednotky trénováni. Z toho důvodu bylo oprávněnými orgány rozhodnuto, že především ke specifickým podmínkám nasazení členů sboru a požadavku interoperability, bude sbor složen jen z mužů.¹⁹⁷

Otázkou ovšem je, zda je vyloučení žen z výše uvedené vojenské jednotky opravdu proporcionální sledovanému cíli. Hlavním důvodem vyloučení je totiž zachování interoperability, ovšem v rozhodnutí soudu nenalezneme, jakým způsobem přítomnost žen interoperabilitu ovlivní v negativním slova smyslu.

Generální advokát La Pergola ve svém stanovisku cituje materiál Velké Británie, ve kterém je ve vztahu k interoperabilitě uvedeno, že si členové sboru musí udržovat vysokou úroveň tělesné zdatnosti.¹⁹⁸ Z tohoto by se dalo vyvodit, že schopnost interoperability by byla narušena horší fyzickou formou žen oproti mužům. Samozřejmě, že mnoho žen objektivně nedosáhne takové fyzické kondice, aby mohlo sloužit v této vojenské jednotce, nicméně takové úrovně nedosáhne ani spousta mužů. Je tedy nutné objektivně posuzovat jednotlivce, nikoliv vyloučit celou skupinu osob jen kvůli stereotypnímu pohledu na jejich fyzickou zdatnost.

Dle některých autorů by argumentem pro vyloučení žen z armády mohl být také fakt, že většina vojáků by přítomnost žen nevnímala pozitivně, nebyla by schopna přijímat rozkazy od ženského nadřízeného nebo bojovat bok po boku se ženami, jelikož by měla potřebu je chránit. Ovšem tento argument se jeví jako pouhou nepotvrzenou domněnkou, jelikož ukázkovým příkladem fungující armádní jednotky i za přítomnosti žen, jsou Americké námořní sbory.¹⁹⁹

Na závěr je třeba uvést, že stejně jako většina mužů, nemá ani většina žen zájem o zaměstnání v armádě. Tato práce je nebezpečná, fyzicky i psychicky náročná, ženy navíc mohou mít strach ze sexuálního zneužívání. Nicméně některé ženy mají vhodné

¹⁹⁷ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 10. 1999, C – 273/97, odst. 31.

¹⁹⁸ Stanovisko Generálního advokáta La Pergoly ze dne 18. 5. 1999 k věci C – 273/97, odst. 7.

¹⁹⁹ TRYBUS, Martin. Sisters in Arms: European Community Law and Sex Equality in the Armed Forces. *European Law Journal*, 2003, Vol. 9, No. 5, s 647. In: <https://www.researchgate.net> [online]. 2003. [cit. 16. 11. 2015]. Dostupné z https://www.researchgate.net/publication/228224281_Sisters_in_Arms_European_Community_Law_and_Sex_Equality_in_the_Armed_Forces

schopnosti a zájem o službu, a z toho důvodu by jim mělo být umožněno svou svobodnou volbu uskutečnit.²⁰⁰

Co se týče opatření na ochranu žen, musí být, jak uvedl soud v kauze *Kreil*²⁰¹ a obdobně v kauze *Komise proti Rakousku*,²⁰² určeno k ochraně biologického stavu ženy a zvláštního vztahu, který existuje mezi ženou a jejím dítětem. Ustanovení tedy neumožňuje vyloučit ženy z určitého typu zaměstnání proto, že by měl být kladen větší důraz na ochranu žen než mužů proti rizikům, která jsou rozdílná oproti specifickým potřebám ochrany ženy.²⁰³

V obou výše uvedených případech byl rozsah výjimky přijatý národními orgány příliš široký. Ve věci *Kreil* byly ženy automaticky vyloučeny z pozic v armádě, které zahrnovaly manipulaci se zbraněmi, ve věci *Komise proti Rakousku* bylo ženám zakázáno vykonávat zaměstnání v podzemním a těžebním průmyslu. Takto formulované výjimky nejsou vhodné, „jelikož tento zákaz vylučuje ženy též z prací, které nepředstavují fyzickou zátěž a které v důsledku toho nepředstavují specifické riziko pro uchování biologické schopnosti ženy stát se těhotnou a porodit nebo pro bezpečnost a zdraví těhotných žen, žen krátce po porodu nebo kojících nebo dále riziko pro plod.“²⁰⁴

Z této kapitoly dále vyzdvihují především právo ženy na stejné či rovnocenné pracovní místo po skončení mateřské dovolené zakotvené v čl. 15 a zavedení otcovské dovolené dle čl. 16.

V souvislosti s čl. 15 je zajímavým rozhodnutím nedávné rozhodnutí v případě *Napoli*.²⁰⁵ Soud se zabýval tím, že žena byla z důvodu povinné mateřské dovolené vyloučena z odborného kurzu pořádaného zaměstnavatelem, po jehož absolvování a úspěšném složení zkoušek by byla v rámci pracovní hierarchie povýšena. Po návratu z mateřské dovolené byl zápis do následujícího kurzu ve prospěch paní Napoli zachován, nicméně datum jeho začátku nebylo stanoveno.

I když se paní Napoli po ukončení mateřské dovolené vrátila na své pracovní místo, dospěl soud k závěru, že „vyloučení z prvního kurzu a následný zákaz účasti na

²⁰⁰ Tamtéž, s 657.

²⁰¹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 1. 2000, C – 285/98.

²⁰² Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. 2. 2005, C – 203/03.

²⁰³ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 1. 2000, C – 285/98, odst. 30.

²⁰⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. 2. 2005, C – 203/03, odst. 47.

²⁰⁵ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 3. 2014, C – 595/12.

*závěrečné zkoušce tohoto kurzu mají za následek ztrátu možnosti dotčené osoby mít prospěch, stejně jako její kolegové, ze zlepšení pracovních podmínek, a je tudíž nutné mít za to, že zakládá nepříznivé zacházení ve smyslu článku 15 směrnice 2006/54.*²⁰⁶

Směrnice dále ve svém čl. 23 státům nařizuje zajistit zrušení právních a správních předpisů, které odporují zásadě rovného zacházení. Dále musí státy zajistit, aby byly prohlášeny za neplatná nebo změněna ustanovení smluv nebo dohod, vnitřních řádů nebo statutů podniků a jakýchkoliv jiných ujednání, která této zásadě odporují. Systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které nejsou v souladu se zásadou rovného zacházení, nesmí být schváleny ani rozšířeny.

Článek 29 poté zakotvuje tzv. gender mainstreaming, který byl poprvé upraven Směrnicí 2002/73.²⁰⁷ Ustanovení stanovuje, že „Členské státy berou aktivně v úvahu cíl rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností v oblastech uvedených v této směrnici.“

3.2.2. Směrnice 2000/43

Dle čl. 1 je „účelem směrnice stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

Směrnice vstoupila v platnost rok po Amsterodamské smlouvě, která pro její přijetí poskytla právní základ. Tento krátký časový úsek jen dokládá, za jak palčivý problém členské státy diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu považovaly. Podhoubí pro vypracování směrnice se sice stále částečně nacházelo v ekonomických faktorech, mezi které můžeme řadit například volný pohyb pracovníků, mnohem důležitějším důvodem ovšem byl rostoucí rasismus a xenofobie v Evropě.²⁰⁸

Věcný rámec směrnice je velmi široký, poněvadž se neomezuje pouze na oblast zaměstnávání a povolání, ale věnuje se také oblasti vzdělání, sociálního zabezpečení,

²⁰⁶ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 3. 2014, C – 595/12, odst. 33.

²⁰⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

²⁰⁸ PRECHAL, Sacha. Non- discrimination Does Not Fall Down From Heaven: The Context and Evolution of Non - discrimination in EU law. Eric Stein Working Paper. Praha, 2009 , č. 4, s. 7. In: <https://csesp.files.wordpress.com> [online]. 2009. [cit. 25. 1. 2016]. Dostupné z Dostupné z <https://csesp.files.wordpress.com/2015/05/eswp-2009-04-prechal.pdf> .

zdravotní péče a přístupu ke zboží a službám. Široká působnost směrnice je jedna z jejích velmi pozitivních vlastností a také důvod, proč je směrnice označována za nejsilnější nástroj ochrany před diskriminací v porovnání s ostatními směrnicemi v oblasti zákazu diskriminace.²⁰⁹

Směrnice obsahuje také výjimku ze zákazu diskriminace, když se za ni dle čl. 4 nepovažuje činění rozdílů z důvodu rasy či etnického původu, pokud tyto faktory představují základní a určující aspekt profese.

Směrnice také umožňuje přijmout pozitivní opatření za účelem vyrovnání nebo předcházení nevýhod mající svůj původ v rase či etnickém původu.

3.2.3. Směrnice 2000/78

„Účelem této směrnice je dle čl. 1 stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

Směrnice doplňuje zakázané diskriminační důvody upravené předchozími směrnicemi (pohlaví a rasu či etnický původ) o další diskriminační důvody tak, aby úprava zákazu diskriminace byla komplexní.

Jelikož se směrnice zaměřuje pouze na oblast zaměstnání a povolání, je její věcná působnost užší, než tomu bylo u předchozí směrnice.

Směrnice dává členským státům možnost vyloučit její působnost ohledně věku a zdravotního postižení ve vztahu k ozbrojeným sborům. Český zákonodárce tuto možnost využil ve formulaci zakázaných diskriminačních důvodů vypočtených v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Podobně jako v předchozích směrnicích, obsahuje i tato směrnice obecnou výjimku ze zákazu diskriminace, a to v čl. 4 odst. 1. Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení mající původ v podstatných a rozhodujících požadavcích zaměstnání.

Vedle toho obsahuje také zvláštní výjimku z principu rovného zacházení vztahující se k náboženskému vyznání či víře v čl. 4 odst. 2. Podle tohoto ustanovení

²⁰⁹HOWARD, Erica. The EU race directive: time for change? *International Journal of Discrimination and the Law*, 8 (4) 2007, s. 239. In: <https://eprints.mdx.ac.uk> [online]. 2007. [cit. 9. 12. 2015]. Dostupné z <https://eprints.mdx.ac.uk/192/1/r173849.pdf>

si mohou členské státy „ponechat vnitrostátní právní předpisy platné ke dni přijetí této směrnice nebo stanovit budoucí právní předpisy zahrnující vnitrostátní zvyklosti existující ke dni přijetí této směrnice, na základě kterých v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, rozdíl zacházení založený na náboženském vyznání či víře určité osoby nepředstavuje diskriminaci, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace. Tento rozdíl zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů Společenství a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě“

K transpozici článku se členské státy postavily velmi různorodě, a tak vyvstala otázka, zda se čl. 4 vztahuje také na pracovníky, jejichž práce nesouvisí s náboženskou či duchovní činností. Dánský soud kupříkladu rozhodl, že odmítnutí uchazečky o pozici uklízečky v Křesťanské humanitární organizaci z důvodu, že není členkou „National Lutheran Church“ nespadá pod dovolenou výjimku z principu rovného zacházení uvedeného v čl. 4. směrnice.²¹⁰ Znění článku, konkrétně „rozdíl zacházení založený na náboženském vyznání či víře určité osoby nepředstavuje diskriminaci, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace“ tedy spíše vyzývá k rozlišení těchto dvou pracovních činností.

Článek 6 obsahuje další výjimku ze zákazu diskriminace, tentokrát ve vztahu k věku. Členské státy mohou stanovit, že diskriminací není rozdílné zacházení na základě věku, pokud je rozumně a objektivně odůvodněno legitimními cíli a prostředky k dosažení těchto cílů jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení následně vyjmenovává příklady dovolených opatření. Může se jednat o opatření, jež podporují pracovní začlenění osob mladých, starších a s pečovatelskými povinnostmi. Další bod umožňuje uplatnit výjimku při stanovení požadavků minimálního věku, let praxe či odborné

²¹⁰ VICKERS, Lucy. Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. s.60. In: <http://bookshop.europa.eu/> [online]. 2007. [cit. 18. 2. 2016] Dostupné z <http://bookshop.europa.eu/en/religion-and-belief-discrimination-in-employment-pbKE7606351/>

služby při přístupu k zaměstnání nebo při přístupu k určitým výhodám spojených se zaměstnáním. V opodstatněných situacích může zaměstnavatel také stanovit maximální věk.²¹¹

Výjimky z principu rovného zacházení představují častý předmět soudní diskrece, a tak můžeme v historii soudního rozhodování vyzorovat určitou ustálenou judikaturu při řešení některých otázek.

Dle koherentní judikatury je jako výjimka co se týče rovného zacházení na základě věku obecně přijímána politika povinného odchodu do důchodu jako prostředek podpory začleňování mladších pracovníků na trhu práce za současného zachování důstojnosti starších pracovníků. Jak můžeme vidět v kauzách *Palacios*,²¹² *Rosenbladt*²¹³ a *Hornfeldt v Posten Meddelande AB*,²¹⁴ je toto opáření považováno za legitimní cíl politiky zaměstnanosti.

Důležitým rysem těchto rozhodnutí je začlenění ustanovení, na základě kterého je možné ukončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří dosáhli uvedeného věku a splnili podmínky odchodu do důchodu, v kolektivní smlouvě a nejedná se tudíž o svévoli zaměstnavatele. Další důležitou podmínkou legitimacy takto stanoveného odchodu do důchodu je podmínka splnění nároku na finanční zajištění z důchodového systému, čímž je zajištěna hmotná stránka propuštěného zaměstnance.²¹⁵

Jak uvedl soud v kauze *Wolf*,²¹⁶ je za určitých okolností možné stanovit také maximální věkový limit pro nábor či výkon povolání. V tomto případě byla legitimita požadavku maximálního věku 30 let pro přijetí uchazeče do výkonu povolání hasiče podložena vědeckými údaji. Z těch vyplývalo, že jen malý počet hasičů starších 45 let je schopno plnit fyzicky nejnáročnější úkoly, které jsou systematicky vyžadovány především v oblasti boje proti požárům. Pokud by tato hranice nebyla stanovena, mělo by to za následek, že by tyto fyzicky náročné úkoly mohly být přidělovány jen malému počtu hasičů v pokročilém věku. Na základě těchto vědeckých podkladů soud v bodě 41 uvedl, že fyzické schopnosti nutné pro plnění úkolů při výkonu povolání hasiče souvisí s věkem.

²¹¹ Ve věci *Mangold* SDEU rozhodl, že ustanovení vnitrostátní legislativy, jež umožňuje uzavírat pracovní smlouvy se zaměstnanci staršími 52 let, je diskriminační.

²¹² Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 10. 2007, C-411/05.

²¹³ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 10. 2009, C-45/09.

²¹⁴ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 12. 2012, C-141/11.

²¹⁵ Např. Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 10. 2007, C-411/05. bod 44-46.

²¹⁶ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 1. 2010, C-229/08

Naproti tomu v kauze *Mario Vital Pérez*²¹⁷ byla maximální hranice 30 let věku pro nábor k policii v rozporu s unijním právem. Důvodem byl fakt, že nebyla nutná mimořádná fyzická zdatnost jako v případě hasičů. Krom toho byly součástí výběrové řízení fyzické a psychické zkoušky, které vyřadily uchazeče neschopné vykonávat povolání policisty.

Rozdíl výše uvedených případů spočívá především v tom, že v kauze *Mario Vital Perez* nebyl předložen důkaz prokazující, že příslušníci policie potřebují mimořádné fyzické schopnosti pro splnění svých úkolů a tudíž je nutné zavést věkovou hranici. Vzkaz soudu je tedy jasný. Při posuzování budoucích případů je důvodné očekávat, že budou vyžadovány jasné důkazy prokazující legitimitu cíle, k jehož dosažení byl limit pro nábor či výkon povolání stanoven.

V kauze *Hütter*²¹⁸ a *Küçükdeveci*²¹⁹ soud zdůraznil, že opatření, kterým se provádí výjimka ze zákazu diskriminace, musí být prakticky schopna dosáhnout vytyčeného cíle. Výjimka tedy nesmí být stejně jako v těchto případech formulována moc široce.

V kauze *Hütter* bylo předmětem ustanovení zákona, dle kterého se při zařazování zaměstnanců do platových stupňů nezohledňovala praxe před 18. rokem věku. Smyslem opatření bylo podpořit získání středoškolského vzdělání namísto odborného vzdělání učňovského a zároveň podpořit začlenění mladších osob, které získaly odborné vzdělání, do pracovní sféry. Takto široce pojatá výjimka ovšem není v souladu se sledovaným cílem, jelikož neumožňuje odlišit mladé osoby od ostatních a poté pouze na ně vztáhnout speciální pravidla.

V kauze *Küçükdeveci* soud posuzoval ustanovení zákona, které mělo umožnit pružnější zaměstnávání mladších osob, které si při ztrátě zaměstnání novou práci najdou rychleji, než jejich starší kolegové. Za tímto účelem se prodlužovala výpovědní doba dle délky trvání zaměstnání, přičemž se do této doby nezapočítávala délka zaměstnání před dovršením 25. roku věku. Toto ustanovení ovšem bylo aplikovatelné na všechny zaměstnance, kteří byli přijati do zaměstnání před 25. rokem věku bez ohledu na jejich věk v době propuštění, tudíž nesledovalo legitimní cíl.

²¹⁷ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 11. 2014, C-416/13.

²¹⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 6. 2009, C – 88/08.

²¹⁹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 1. 2010, C – 555/07.

Čl. 5 směrnice 2000/78 se zabývá přiměřenou úpravou (angl. reasonable accommodation) pro zdravotně postižené osoby. Tento pojem byl do evropské legislativy zaveden právě touto směrnicí, a tak byl novinkou také pro většinu členských států.²²⁰ Z tohoto důvodu se budu problematice přiměřené úpravy věnovat podrobněji, jelikož transpozice tohoto článku činí nemalé potíže.

Koncept přiměřené úpravy vznikl v 70. letech v Americe a to díky uvědomění soudců, že striktní aplikace formální rovnosti je nejen kontraproduktivní, ale že je také schopná zdiskreditovat právo a ideu hledání spravedlnosti prostřednictvím práva.²²¹ Poprvé byl tento pojem použit v americkém Zákoně o rehabilitaci z roku 1973 a následně byl převzat do Zákona o Američanech se zdravotním postižením z roku 1990. Úpravou v posledně uvedeném zákoně se Evropská unie inspirovala při tvorbě antidiskriminační legislativy zaměřené na zdravotně postižené osoby.²²² V současné době je institut „reasonable accommodation“ široce používán v antidiskriminačním právu na celém světě.²²³

Charakteristický znak tohoto institutu je, že se jedná o opatření individualizované, které se vztahuje pouze na zaměstnance se zdravotním postižením, přičemž jeho cílem je dle čl. 5 zpřístupnit osobě se zdravotním postižením určité zaměstnání, umožnit ji vykonávat pracovní činnost včetně možnosti kariérního postupu, zprostředkovat této osobě pracovní poradenství a odborné vzdělávání.

Směrnice nestanovuje, co lze za přiměřené opatření považovat a co již nikoliv. To je logické, jelikož se jedná o individualizované opatření, a tak bude pro každou osobu vhodné jiné řešení. Směrnice uvádí pouze příklady přiměřených opatření. Dle 20. bodu preambule směrnice mohou přiměřená opatření spočívat například „v přizpůsobení pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření.“

²²⁰ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 163.

²²¹ ALSTON, Philip (eds.). The EU and human rights. 1. vyd.. Oxford: Oxford University Press, 1999, s. 291

²²² BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 162- 163.

²²³ ALSTON, Philip (eds.). The EU and human rights. 1. vyd.. Oxford: Oxford University Press, 1999, s. 291

Jelikož je výčet pouze demonstrativní a v praxi může činit problémy, zabýval se obsahem pojmu přiměřená opatření již SDEU, konkrétně v případě *HK Danmark*.²²⁴ Soud připustil, že přiměřeným opatřením může být také zkrácení pracovní doby, ačkoliv jej směrnice explicitně nezmiňuje. Jak soud zdůraznil, je hlavním smyslem směrnice umožnit zaměstnanci pokračovat ve výkonu zaměstnání. Zkrácení pracovní doby je jistě opatřením, které je v souladu s tímto cílem.²²⁵

Soud tedy v tomto rozhodnutí podtrhl, že volba konkrétního opatření je odvislá od individuálních potřeb osoby. Může se tedy jednat jak o opatření fyzická (jako například označení dveří Braillovým písmem, úpravu vstupu do budovy), tak organizační (jako například zajištění asistenta či zkrácení pracovní doby). Nejdůležitějším aspektem je, aby mohla osoba se zdravotním postižením po přijetí přiměřeného opatření vykonávat pracovní činnost.

Jak uvedl soud v kauze *Komise v Itálie*,²²⁶ je nutné toto opatření vykládat široce, a to také s ohledem na čl. 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.²²⁷ V tomto rozhodnutí také soud uvedl, že stát musí uložit povinnost přijmout přiměřená opatření všem zaměstnavatelům. V opačném případě se nejedná o správnou transpozici čl. 5 směrnice.

Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření samozřejmě nemůže být absolutní. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout osobě přiměřené opatření pouze, pokud splňuje kvalifikační požadavky²²⁸ a zároveň pokud opatření nepředstavuje pro zaměstnavatele neúměrné břemeno.²²⁹

Pokud by tedy přijetí přiměřeného opatření představovalo pro zaměstnavatele neúměrné břemeno, nemá povinnost jej přijmout. Při rozhodování ovšem nesmí postupovat svévolně. 21. bod preambule směrnice zdůrazňuje, že je třeba vážít „*finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci.*“ O nepřiměřené zatížení se dle čl. 5 směrnice nejedná, „*je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.*“

²²⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 4. 2013, spojené věci C-335/11 a C-337/11.

²²⁵ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 4. 2013, spojené věci C-335/11 a C-337/11, odst. 56.

²²⁶ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 7. 2013, C-312/11.

²²⁷ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 7. 2013, C-312/11, odst. 58.

²²⁸ Bod 17 preambule směrnice 2000/78.

²²⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s.165.

Zajímavé je, že odmítnutí poskytnout přiměřené opatření nepovažuje směrnice 2000/78 na rozdíl od Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením²³⁰ a českého antidiskriminačního zákona²³¹ za diskriminaci.

Jelikož ale zaměstnavatel za určitých okolností má povinnost přijmout přiměřené opatření pro osobu se zdravotním postižením, je nutné zodpovědět otázku, kdo je za osobu se zdravotním postižením považován. Jaký stav ovšem považovat za zdravotní postižení a jaký již nikoliv? Tato otázka je těžce zodpověditelná vzhledem k rozsáhlé různorodosti této kategorie, která zahrnuje bezpočet psychických, fyzických i mentálních stavů.²³²

Vzhledem k faktu, že směrnice definici zdravotní postižení neobsahuje, byla do rukou SDEU dána možnost širokého soudcovského uvážení při rozhodování, jaký stav lze za zdravotní postižení považovat a jaký již nikoliv. Toto dle mého názoru nemusí být na škodu, jelikož, jak již bylo uvedeno v preambuli Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, jedná se o pojem, který se stále vyvíjí a právě skrz judikaturu může být tento vývoj reflektován. Jak bude ukázáno níže, judikatura SDEU doznala od svého prvního rozhodnutí o této problematice v roce 2006 poměrně značných změn.

Prvním rozhodnutím, ve kterém SDEU poskytl definici pojmu zdravotní postižení, bylo rozhodnutí ve věci *Chacon Navas*.²³³ Soud shledal, že nelze za osobu se zdravotním postižením považovat osobu trpící krátkodobou poruchou zdraví, a tak ochranu nemocné stěžovatelce nepřiznal s odůvodněním, že nemoc se liší od pojmu zdravotní postižení a nelze je stavět naroveň.²³⁴

Soud při formulaci pojmu zdravotního postižení vycházel z medicínského modelu, což byl v roce 2006, kdy byla přijata Úmluva o právech osob se zdravotním postižením zahrnující do definice osob se zdravotním postižením také sociální stránku, již poměrně zaostalý přístup. Pokud by ovšem soud ve svém rozhodnutí více reflektoval stanovisko Generálního advokáta, nemuselo by rozhodnutí být takto

²³⁰ Čl. 2 odst. 4 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

²³¹ § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

²³² SHIEK, Dagmar, LAWSON, Anna. *European Union non-discrimination law and intersectionality: investigating the triangle of racial, gender and disability discrimination*. 2. vyd. Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2011, s. 24.

²³³ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 7. 2006, C-13/05.

²³⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 7. 2006, C-13/05, odst. 44.

zpátečnické. Generální advokát L. A. Geelhod totiž v souvislosti s chybějící legální definicí pojmu uvedl, že vzhledem ke stálému rozvoji pohledu společnosti i vědecké obce na obsah pojmu zdravotní postižení, by byla jakákoliv snaha o vyčerpávající definici tohoto pojmu kontraproduktivní. Nicméně pro zajištění jednotného poskytování ochrany před diskriminací je nutné tento výklad poskytnout. Při jeho tvorbě je ovšem nezbytné postupovat obezřetně a mít na paměti proměnlivost pojmu v sociálním i lékařsko-vědeckém kontextu.²³⁵ Z níže uvedené definice, kterou soud poskytl, je ovšem zřejmé, že z moderních sociálních a lékařsko-vědeckých poznatků při formulaci definice nevycházel.

Soud zdravotní postižení formuloval jako „omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osobě na profesním životě.“²³⁶ Problém této definice je dle mého názoru právě v důrazu na medicínský model zdravotního postižení, tedy zaměření se na zdravotní stav osoby a nezohlednění překážek a diskriminace, kterým čelí.

Další problém spatřuji v bodě 46 rozhodnutí, v němž soud uvedl, že „*Směrnice 2000/78 neobsahuje žádnou zmínku, ze které by vyplývalo, že pracovníci jsou chráněni na základě zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení, jakmile se u nich projeví jakákoli nemoc.*“ Soud dle mého názoru neměl definici zdravotní postižení pojímat takto restriktivně a vylučovat jakoukoliv nemoc, ale měl pod pojem zdravotního postižení explicitně zařadit chronická onemocnění, která mohou způsobovat fyzické i psychické potíže a omezit či vyřadit osobu dlouhodobě z účasti na pracovním životě. Měl tedy dle mého názoru následovat stanovisko Generálního advokáta, dle kterého je nutné postavit nemoc na roveň zdravotnímu postižení, pokud se v jejím průběhu objeví dlouhodobá či trvalá omezení.²³⁷

Soud také uvedl, že pojem zdravotní postižení obsažený ve směrnici 2000/78 je pojmem práva EU, tudíž musí být vykládán autonomně a eurokonformně.²³⁸

Ačkoliv je rozsudek *Chacon Navas* do značné míry překonán, považuji rozbor s uvedením nedostatků rozhodnutí za důležitý, jelikož dobře demonstruje, k jak výraznému posunu v náhledu soudu na zdravotní postižení došlo.

²³⁵ Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda k věci C-13/05, odst. 57-63.

²³⁶ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 7. 2006, C-13/05, odst. 43.

²³⁷ Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda k věci C-13/05, odst. 85.

²³⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 7. 2006, C-13/05, odst. 40 a 42.

V roce 2013 vydal soud již zmíněné rozhodnutí ve věci *HK Danmark*,²³⁹ v němž definuje zdravotní postižení takto: „*pojem „zdravotní postižení“ musí být chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky. Kromě toho z čl. 1 druhého pododstavce Úmluvy OSN vyplývá, že fyzická, duševní, mentální nebo smyslová postižení musejí být „dlouhodobá“.*“²⁴⁰ Soud tuto definici ještě upřesnil v bodu 44, když dodal, že zdravotní postižení zahrnuje omezení výkonu profesní činnosti, nikoli neschopnost činnosti vykonávat.

Takto zvolenou definici lze hodnotit velmi pozitivně, jelikož následuje trend opouštění medicínského modelu a příklon k sociálnímu modelu zdravotního postižení a zároveň jsou do takto pojaté definice zahrnuty i osoby trpící chronickým onemocněním. Soud tedy nelpí na pouhém označení zdravotního stavu jako nemoc či zdravotní postižení, ale zkoumá také důsledky tohoto stavu na možnosti zapojení do pracovního procesu.

Pro úplné dokreslení představy o pojmu zdravotní postižení je na tomto místě nutné zmínit případ *Z*²⁴¹ a případ *Kaltof*.²⁴²

V případě *Z* soud rozhodoval, zda žena, která nemá dělohu a nemůže z toho důvodu porodit dítě, je považována za osobu se zdravotním postižením. Soud v tomto případě sice uznal, že nemožnost porodit dítě je pro ženu zdrojem velkého utrpení, ale po vzoru definice poskytnuté ve věci *HK Danmark*, dospěl k závěru, že toto onemocnění nemá za následek, že by paní *Z* nemohla pracovat nebo by ji onemocnění omezovalo ve výkonu profesní činnosti.²⁴³

Toto rozhodnutí je dáno především omezeným rámcem směrnice, která se vztahuje pouze na sféru práce a zaměstnání. Pokud bychom posuzovali situaci paní *Z* pouze v kontextu Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, která definici pojímá širěji a považuje zdravotní postižení za „*postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na*

²³⁹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 4. 2013, spojené věci C-335/11 a C-337/11.

²⁴⁰ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 4. 2013, spojené věci C-335/11 a C-337/11, odst. 38 a 39.

²⁴¹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 2014, C-363/12.

²⁴² Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 12. 2014, C-354/13.

²⁴³ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 2014, C-363/12, odst. 79 a 81.

rovnoprávném základě s ostatními, “ bylo by možné dospět k závěru, že stav paní Z jí brání, aby se plně a účinně zapojila do společnosti. Tudíž by její postižení bylo považováno za zdravotní postižení dle Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.²⁴⁴

Rozhodnutí je důležité ještě z jednoho důvodu. Jelikož Evropská unie ratifikovala Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, bylo nutné vyjasnit její postavení v právu Evropské unie, a právě v případě Z se soud vyjádřil ke vztahu Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením a směrnice 2000/78.

Soud v rozsudku uvedl, že dle čl. 216 odst. 2 SFEU jsou dohody uzavřené EU závazné pro orgány Unie a mají přednost před akty Unie. Přistoupením ke smlouvě se Úmluva o právech osob se zdravotním postižením stala součástí právního řádu EU a právo EU tedy musí být vykládáno v souladu s touto úmluvou. Rámcová směrnice tedy dle slov soudu „*musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s touto úmluvou*“.²⁴⁵

Poté se soud vyjádřil k přezkumu směrnice z pohledu Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. Obecnou podmínkou pro přezkum unijních aktů z hlediska mezinárodního práva je, aby mezinárodní dokument takový přezkum povoloval a ustanovení smlouvy, na jejichž základě má být akt EU přezkoumáván, byla bezpodmínečná a dostatečně přesná, tzn. stanovující jasnou povinnost. Provedení nebo účinnost těchto ustanovení zároveň nesmí být podmíněna vydáním dalšího aktu.²⁴⁶

Jelikož Úmluva o právech osob se zdravotním postižením ve svém čl. 4 nařizuje stranám úmluvy přijmout vhodná opatření k zajištění práv zakotvených v úmluvě, nemají ustanovení smlouvy přímý účinek, ale jejich účinnost je závislá na pozdějších legislativních, administrativních a jiných opatřeních ze strany smluvního státu.²⁴⁷ Soud z výše uvedených důvodů dospěl k závěru, „*že platnost směrnice 2000/78 nemůže být posuzována z pohledu úmluvy OSN*“.²⁴⁸

Nejnovějším rozhodnutím, ve kterém soud aplikoval definici zdravotního postižení vytvořenou v rozhodnutí *HK Danmark*, byl případ *Kaltof*.²⁴⁹ Soud dovodil,

²⁴⁴ Stanovisko Generálního advokáta N. Wahla ze dne 26. 9. 2013 k věci C-363/12, odst. 89-93.

²⁴⁵ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 2014, C-363/12, odst. 75.

²⁴⁶ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 2014, C-363/12, odst. 84-86.

²⁴⁷ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 2014, C-363/12, odst. 87.

²⁴⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 2014, C-363/12, odst. 90.

²⁴⁹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 12. 2014, C- 354/13.

že jako zdravotní postižení může být chápána také obezita, pokud má za následek omezení mající původ v dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které, v interakci s různými překážkami, osobě brání plně se zapojit do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky.

Jak uvedla Americká lékařská asociace, je obezita nemoc, která způsobuje nepříznivé následky, jako například druhý typ cukrovky nebo kardiovaskulární onemocnění.²⁵⁰ Zařazení obezity pod pojem zdravotní postižení je dle mého názoru krok správným směrem, jelikož je nutné bojovat proti diskriminaci, které čelí obézní osoba v důsledku své nemoci. Dle mého názoru ovšem ne každý stupeň obezity lze považovat za zdravotní postižení a je nutné mít na paměti názor generálního advokáta, který uvedl, že *„zdravotní postižení“ pro účely směrnice 2000/78 představuje nejspíše jen obezita třídy III WHO, tedy těžká, extrémní či morbidní obezita, z níž vyplývají taková omezení, jako jsou problémy s mobilitou, výdrž a náladou.*²⁵¹

Závěrem se zaměřím na rozhodovací praxi soudu ve věcech zákazu diskriminace zaměstnanců z důvodu sexuální orientace, která není zatím nikterak rozsáhlá.

V prvních dvou níže uvedených případech měl SDEU rozhodování poměrně snadné. Ve věci *Maruko*²⁵² byly osoby v registrovaném partnerství vyloučeny z dávek z vdovského důchodového systému, když manželé nárok na takovou dávku měli. V kauze *Römer*²⁵³ tyto osoby pobíraly dávku z doplňkového důchodového systému nižší než osoby v manželství.

Relativní snadnost v rozhodování spočívala v tom, že soud zde porovnával situaci heterosexuálních osob, které uzavřely manželství, se situací homosexuálních osob, které uzavřely registrované partnerství, přičemž institut registrovaného partnerství je podle německého práva pro homosexuální páry stejným institutem, jako je pro heterosexuální páry manželství, jen rozdílně nazvaným. Soud tedy dospěl k závěru, že situace osob je srovnatelná a výše uvedené praktiky diskriminační.

²⁵⁰ Ama-assn. AMA Adopts New Policies on Second Day of Voting at Annual Meeting. [online]. 18.6.2013 [cit. 23. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.ama-assn.org/ama/pub/news/news/2013/2013-06-18-new-ama-policies-annual-meeting.page>

²⁵¹ Stanovisko Generálního advokáta N. Jääskinena k věci C- 354/13, odst. 56.

²⁵² Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. 4. 2008, C – 267/06.

²⁵³ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 5. 2011, C – 147/08.

Přelomovým rozhodnutím bylo ale rozhodnutí v kauze *Hay*.²⁵⁴ V něm soud shledal, že ustanovení kolektivních smluv, která zakazují osobám v registrovaném partnerství získat výhody, jako například mimořádné volno a prémie, které jsou poskytovány zaměstnancům v souvislosti s uzavřením manželství, jsou v rozporu s unijním právem, pokud jsou homosexuální osoby vyloučeny z možnosti uzavřít manželství.

Oproti dvěma předcházejícím situacím neměly v tomto případě homosexuální osoby k dispozici jiný právní institut než registrované partnerství, které ale nemělo stejné právní účinky jako manželství. Soud tedy připomněl, že porovnávané situace nemusí být stejné, nýbrž srovnatelné²⁵⁵ a „že nesmí spočívat v ověření, zda na základě vnitrostátního práva jsou registrované partnerství a manželství z právního hlediska obecně a úplně postaveny na roveň.“²⁵⁶ Soud tímto rozhodnutím dal tedy jasně najevo, že nezáleží na typu svazku a jeho právní úpravě při požívání pracovních benefitů.

3.2.4. Rozšíření rámce antidiskriminačních směrnic

Odvozená diskriminace²⁵⁷

Koncept odvozené diskriminace byl poprvé formulován v případě *Coleman*,²⁵⁸ v němž SDEU shledal za diskriminační také situaci, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě z důvodu péče o osobu zdravotně postiženou.

SDEU v případě vyložil rámcovou směrnicí v souladu s účelem dnešního čl. 19. Smlouvy o fungování EU, který spočívá v ochraně osobní autonomie a lidské důstojnosti osob náležejících do jedné z problematických kategorií. Méně výhodné zacházení s osobou pečující o osobu se zdravotním postižením nepříznivě ovlivňuje i tuto osobu. Jak uvedl Generální advokát Maduro, „*důstojnost osoby se zvláštní charakteristikou je totiž dotčena stejně tak její přímou diskriminací jako tím, že vnímá, že jiný je diskriminován pouze z důvodu svého vztahu k takové osobě. Tímto způsobem osoba, která je bezprostřední obětí diskriminace, nejen trpí sama křivdou, ale stává se rovněž prostředkem narušení důstojnosti osoby náležející do problematické kategorie.*

²⁵⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 12. 2013, C – 267/12.

²⁵⁵ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 12. 2013, C – 267/12, odst. 33.

²⁵⁶ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 12. 2013, C – 267/12, odst. 34.

²⁵⁷ Angl. Discrimination by association.

²⁵⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 7. 2008, C-303/06.

Taková subtilnější forma diskriminace navíc narušuje schopnost osob, které vykazují problematickou charakteristiku, vykonávat jejich autonomii. Osoby náležící do určitých skupin jsou často zranitelnější než průměrný jedinec, a musí se tedy spoléhat na pomoc osob, s nimiž mají přímý vztah, aby mohly žít svůj život podle základních rozhodnutí, která učinily. Pokud diskriminující osoba zbaví jedince hodnotných možností volby v oblastech, které mají zásadní význam pro jeho život, protože dotčený má vztah s osobou s problematickou charakteristikou, zbavuje rovněž takovou osobu hodnotných možností volby a brání jí ve výkonu její autonomie. Jinými slovy, osobě, která náleží do problematické kategorie, je upřena škála možností, která by jí byla jinak otevřena²⁵⁹ Z právě uvedeného mimo jiné vyplývá, že se osoba pečující o zdravotně postiženého může na zaměstnavateli domáhat přiměřeného opatření.

Díky přesvědčivosti argumentace SDEU přejal koncept odvozené diskriminace do svého rozhodování také ESLP v případě *Dordevic*.²⁶⁰

Koncept odvozené diskriminace považují za krok správným směrem. Pojmenování této diskriminační praktiky totiž napomůže jejímu odstranění a dosažení materiální rovnosti.

Tímto rozhodnutím byla ovšem osobní působnost směrnice 2000/78 značně rozšířena, což implikovalo dvě otázky. První, zda se koncept odvozené diskriminace vztahuje pouze k zakázanému rozlišování z důvodu zdravotního postižení nebo zda je aplikovatelný i na ostatní diskriminační důvody upravené v ostatních směrnicích. Druhá, zda je zakázána pouze přímá diskriminace z důvodu chráněné charakteristiky, jako v případě paní Coleman, či zda je zakázána také diskriminace nepřímá. Odpověď na obě tyto otázky přinesl SDEU v kauze *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD*,²⁶¹ ve které byla vyslovena nepřímá odvozená diskriminace na základě rasy.

Případ *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD*,²⁶² se sice netýkal diskriminace zaměstnanců, nicméně je na tomto místě nutné uvést závěry soudu. Podstatou případu byla praxe společnosti ČEZ, která ve čtvrtích převážně obývaných romskými obyvateli

²⁵⁹ Stanovisko Generálního advokáta M. P. Madura ze dne 31. 1. 2008 k věci C- 303/06, odst. 13 a 14.

²⁶⁰ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 24. 7. 2012, stížnost č. 41526/10.

²⁶¹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 7. 2015, C-83/14.

²⁶² Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 7. 2015, C – 83/14.

umist'ovala elektroměry do výše šesti metrů, přičemž v ostatních částech města do výše přibližně 1, 7 metrů.

Stěžovatelka, která se neidentifikovala jako Romka, považovala praxi společnosti ČEZ za diskriminační, jelikož nemohla zkontrolovat faktury se stavem elektroměru, tudíž s ní bylo zacházeno méně příznivě z důvodu romského původu většiny ostatních obyvatel čtvrti. Soud tedy dospěl k závěru, že k nepřímé diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu není nutné rozdílné zacházení z důvodu rasy nebo etnického původu osoby.

Jak uvedl Generální advokát, „*Je totiž třeba zdůraznit, že ani článek 21 Listiny základních práv, ani mnohá jazyková znění směrnice 2000/43 neomezují použití zásady rovného zacházení na osoby, které jsou diskriminovány na základě „jejich“ (ve smyslu: jejich vlastní) rasy nebo etnického původu. Příslušná ustanovení unijního práva jsou naopak formulována obecněji a zakazují jakoukoli diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu.*“²⁶³ Podstatou tohoto konceptu tedy je, že v situaci, kdy neutrální pravidlo znevýhodňuje členy určité chráněné skupiny, může každý, kdo je stejně znevýhodněn namítat diskriminaci, i když není členem skupiny.

Ačkoli se výše uvedený případ netýkal oblasti pracovního práva, ale poskytování služeb, je tento kontext relevantní i pro oblast diskriminace zaměstnanců. Pokud by například zaměstnavatel odmítal zaměstnat osoby na částečný úvazek, protože poskytuje práci jen na plný úvazek, mohl by muž, jenž se pokouší najít práci na částečný úvazek z důvodu péče o děti, namítat diskriminaci, i když jsou tyto praktiky nepřímo diskriminující vůči ženám.

Veřejné prohlášení jako přímá diskriminace

Rozlišení přímé a nepřímé diskriminace není v sekundárním právu žádnou novinkou. Ve vztahu ke konceptu přímé diskriminace je ale velmi zajímavé a důležité rozhodnutí v kauze *Feryn*.²⁶⁴ Soud zde totiž označil za přímou diskriminaci také veřejné prohlášení zaměstnavatele, že nepřijme uchazeče určitého etnického původu či rasy. Toto prohlášení totiž může mít za následek, že některé zájemce o pracovní pozici

²⁶³ Stanovisko Generální advokátky J. Kokottové ze dne 12. 3. 2015 k věci C – 83/14, odst. 53.

²⁶⁴ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 7. 2008, C – 54/07.

skutečné odradí od účasti v konkurzním řízení. Podstatným závěrem soudu také je, že existence této diskriminace již nevyžaduje konkrétního stěžovatele.

Soud ani Generální advokát se ve svých úvahách nezabývali, zda učinění tohoto veřejného prohlášení zakázaným z hlediska diskriminace, nezasahuje do svobody slova. K této problematice se tedy vyjádřím pouze krátce, když uvedu, že výkon svobody slova může být za určitých okolností suspendován. Jak uvedl Generální advokát v případě *Schmidberger*,²⁶⁵ jedná o situaci, kdy opatření omezující svobodu slova úměrně slouží cílům obecného zájmu. Vzhledem k vývoji evropského práva je nepochybné, že zásada rovnosti a nediskriminace má v právu Evropské unie speciální postavení a patří mezi obecné zájmy unie.

Za povšimnutí dále stojí tvrzení pana Feryna, kterým se soud na rozdíl od Generálního advokáta nezabýval, že jen vyjádřil přání svých zákazníkům, kteří by zaměstnancům určitého etnického původu byli nepříznivě nakloněni. Dle Generálního advokáta toto tvrzení ale není relevantní vzhledem k otázce, zda pod rámeček směrnice spadá veřejné prohlášení zaměstnavatele, v důsledku kterého budou odmítnuty žádosti o zaměstnání osob určitého etnického původu. Pokud by totiž tvrzení bylo pravdivé, jen ilustruje skutečnost, že „trh diskriminaci nevyhladí,“ ba co víc, v některých případech, jako například v tomto, ji způsobuje.²⁶⁶ Z toho důvodu je regulační opatření nezbytné.²⁶⁷

V této rozšiřující interpretaci rámce Směrnice 2000/43 můžeme číst ochotu soudu vykládat antidiskriminační právo tak široce, aby mohlo být účinně používáno. Stejně jako v případě rozšíření osobní působnosti Směrnice 2000/78 v kauze *Coleman*, vztahuje se také rozšíření rámce této směrnice na ostatní diskriminační důvody upravené ve zbývajících směrnicích. Pokud by tomu tak nebylo, byla by ochrana před diskriminací nejednotná, nevyvážená a neefektivní.

Toto potvrdil soud v kauze *Accept*²⁶⁸ týkající se diskriminace z důvodu sexuální orientace. Podstatou případu byla situace, kdy s homosexuálně orientovaným fotbalovým hráčem neuzavřel fotbalový klub pracovní smlouvu po té, co manažer

²⁶⁵ Stanovisko Generálního advokáta Jacobse ze dne 11. 7. 2003 k věci C-112/00, odst. 102.

²⁶⁶ Srov. SUSTEIN, R. Cass. Why markets don't stop discrimination. *Social Philosophy and Policy*. 1991, s. 25. In: <https://www.researchgate.net/> [online]. 1991 [cit. 25. 3. 2016]. Dostupné z https://www.researchgate.net/publication/231939986_Why_Markets_Don't_Stop_Discrimination

²⁶⁷ Stanovisko Generálního advokáta M. P. Madura ze dne 12. 3. 2008 k věci C-54/07, odst. 18.

²⁶⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 25. 4. 2013, C – 81/12.

tohoto klubu prohlásil, že by raději zaměstnal juniorského hráče než homosexuála. Ačkoliv tento manažer neměl pravomoc v oblasti uzavírání pracovních smluv, dospěl soud k závěru, že může jít v tomto případě o „skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci“ ve smyslu čl. 2 odst. 2 a čl. 10 odst. 1 Směrnice 2000/78.

3.2.5. Pozitivní opatření²⁶⁹

První úprava podpory pozitivních opatření na úrovni sekundární legislativy byla upravena směrnicí 76/207 a byla spíše prezentována jako derogace z principu rovnosti, než jako vhodný nástroj k dosažení skutečné rovnosti.²⁷⁰ Také soud se k přijímání pozitivních opatření nejprve nestavěl přátelsky. Ve věci *Kalanke*²⁷¹ soud nepovažoval vnitrostátní právní předpis, který ženám dával absolutní přednost při jmenování a povýšení, za prostředek slučitelný s právem unie. Tento přístup byl částečně modifikován ve věci *Marschall*,²⁷² v níž SDEU uznal za dovolené ustanovení zákona, které umožnilo upřednostňovat ženské uchazečky o pracovní místa, která byla více obsazena muži, pokud ženy měly stejné kvalifikační předpoklady, ledaže by zvláštní důvod svědčil ve prospěch mužského kandidáta. Jak totiž uvedl soud, stejná kvalifikace automaticky neznamena, že mají ženy stejné příležitosti jako muži. Při povyšování jsou upřednostňováni muži z důvodu stereotypního pohledu na ženy a jejich roli v domácnosti a z důvodu obavy, že ženy budou častěji přerušovat svou kariéru z důvodu těhotenství.²⁷³

Pozitivní opatření mohou zahrnovat širokou škálu opatření, nicméně nelze za ně ve světle práva Evropské unie považovat automatický preferenční výběr jednoho pohlaví při přijímání do zaměstnání.²⁷⁴

„Cílem pozitivních opatření by měla být prevence nebo kompenzace v minulosti vzniklých znevýhodnění a diskriminace, pokud stále přetrvávají. Dále podpora materiální rovnosti tím, že bude vzata v úvahu specifická situace členů určité skupiny.

²⁶⁹ Možnost přijímat pozitivní opatření je zakotvena ve všech výše zmíněných antidiskriminačních směrnicích. Srov. Čl. 7 Směrnice 2000/78. Čl. 3 Směrnice 2006/54. Čl. 5 Směrnice 2000/43.

²⁷⁰ DAVIES, Anne C.L. EU Labour Law. 1. vyd. Cheltenham: Edward Elgar, 2012, s. 127.

²⁷¹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 10. 1995, C – 450/93.

²⁷² Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 1997, C – 409/95.

²⁷³ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 1997, C – 409/95, odst. 29 a 30.

²⁷⁴ EUROPEAN COMMISSION. International perspectives on positive action measures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, s. 24. In: <http://bookshop.europa.eu/> [online]. 2009. [cit. 25. 3. 2016]. Dostupné z <http://bookshop.europa.eu/en/international-perspectives-on-positive-action-measures-pbKE8109550/>

Dále náprava nedostatečného zastoupení a podpora rozmanitosti v účasti všech skupin osob na sociálním, ekonomickém, kulturním a politickém životě. Těchto cílů mohou pozitivní opatření dosáhnout tím, že ovlivní způsob, jakým jsou rozdělovány sociální statky, jako například zaměstnání, bydlení, zdravotní péče a vzdělání.“²⁷⁵

Důležitým znakem pozitivních opatření je jejich dočasnost. To tedy znamená, že by neměla být trvalá, aby nedošlo k obrácení diskriminace, tedy k tzv. diskriminaci na druhou stranu.²⁷⁶

Oproti prvotnímu ostychu, je ale již v současné době snaha o dosažení materiální rovnosti za pomoci pozitivních opatření ustálenou filozofií Evropské unie. Jak uvedl soud v kauze *Roca Alvaréz*,²⁷⁷ směřují pozitivní opatření „k dosažení materiální, a nikoli formální rovnosti, omezením faktických nerovností, ke kterým může docházet v sociálním životě, a tím v souladu s čl. 157 odst. 4 SFEU k předcházení nebo vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře dotyčných osob.“²⁷⁸ V tomto případě se posuzovalo ustanovení vnitrostátního předpisu, dle kterého měly ženy v prvních devíti měsících po porodu právo čerpat pracovní volno, a to buď zkrácením pracovní doby, nebo umožněním nepřítomnosti během pracovního dne. Mužům bylo toto umožněno pouze v případě, že i žena měla postavení zaměstnance. Soud toto opatření nepovažoval za schopné přispět k odstranění skutečné nerovnosti, neboť žena samostatně výdělečně činná by musela omezit svou výdělečnou činnost, a sama nést zátěž vyplývající z péče o dítě, aniž by jí otec mohl pomoci.²⁷⁹

Pro doplnění je důležité uvést, že praktická realizace pozitivních opatření naráží na jistou dvouúrovňovost. Pozitivní opatření jsou totiž vytvářena na národní úrovni, ale poté jsou posuzovány soudem na evropské úrovni. Členské státy tedy musí vyvozovat z judikatury, jaké opatření je dovoleno a jaké ne, což může být komplikované, jelikož soud pouze uvádí, jaké opatření se zakazuje. A jelikož není žádná povinnost pozitivní opatření přijmout, může se pro členské státy jevit jednodušší taková opatření ani

²⁷⁵EUROPEAN COMMISSION. International perspectives on positive action measures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, s. 24. In: <http://bookshop.europa.eu/> [online]. 2009. [cit. 25. 3. 2016]. Dostupné z

<http://bookshop.europa.eu/en/international-perspectives-on-positive-action-measures-pbKE8109550/>

²⁷⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 133

²⁷⁷ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 9. 2010, C – 104/09.

²⁷⁸ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 9. 2010, C – 104/09, odst. 34

²⁷⁹ Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 9. 2010, C – 104/09, odst. 37

nezavádět. Z toho důvodu jsou pozitivní opatření vytěšňována tzv. mainstreamingem,²⁸⁰ jehož podstata spočívá v tom, že při tvorbě politik je nutné zohlednit princip rovnosti, a to ve všech fázích tohoto procesu, od tvorby, až po realizaci, monitorování a vyhodnocování.²⁸¹

²⁸⁰ DAVIES, Anne C.L. EU Labour Law. 1. vyd. Cheltenham: Edward Elgar, 2012, s. 130.

²⁸¹ CENTRE FOR STRATEGY AND EVALUATION SERVICES. Non-discrimination mainstreaming-instruments, case studies and way forwards. Sevenoaks, 2007, s. 1.

4. PRÁVO ČESKÉ REPUBLIKY

Podoba současného českého antidiskriminačního práva je silně ovlivněna normotvornou činností Evropské unie. Nicméně základy rovného zacházení byly položeny již mnohem dříve před vstupem České republiky do EU. Jednalo se ovšem pouze o rovnost mezi muži a ženami. Již ve Washingtonské deklaraci z roku 1918 byla zakotvena rovnost mužů a žen v oblasti politické, sociální a kulturní. Ústava z roku 1920 upravovala ve svém čl. 106 problematiku rovnosti, přičemž ve svém prvním odstavci zakázala výsady rodu, pohlaví a zaměstnání. Ústava z roku 1948 ve své prvé kapitole deklarovala rovnost mužů a žen v přístupu ke všem povoláním. Praktická realizace deklarovaného principu rovnosti byla ale problematická, a jak uvádí Štangová, „*poplatná době*.“²⁸²

S přijímáním demokratických právních předpisů a následně přípravou České republiky na vstup do Evropské unie byl český právní řád postupně měněn, což se projevilo také v promítnutí zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace do pracovněprávních předpisů. Nicméně až do přijetí první harmonizační novely v roce 2000 neobsahoval tehdy platný zákoník práce zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, a tudíž se vycházelo z čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.²⁸³

Zásada rovnosti a nediskriminace je dnes již nepostradatelnou součástí právního řádu každého demokratického státu, tedy i České republiky.

Níže se zaměřím na relevantní právní předpisy, které mají vztah k tématu této práce.

4.1. LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

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

Dle čl. 1 jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti a právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Jak uvedl Ústavní soud, princip rovnosti zakotvený v tomto článku je nutné chápat v duchu materiální rovnosti, tedy jako rovnost relativní, jejímž cílem je odstranění

²⁸² ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s.148.

²⁸³ Tamtéž, s. 152-153.

neodůvodněných rozdílů.²⁸⁴ Rovnost vyjádřená v tomto článku dle Bobka zastřešuje zákaz diskriminace v čl. 3 odst. 1.²⁸⁵

Dle čl. 3 odst. 1 se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry, náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Stejně jako v některých mezinárodních kodexech lidských práv, zvolili i tvůrci českého ekvivalentu demonstrativní výčet zakázaných diskriminačních důvodů, který se jeví jako logické řešení diskriminačních situací, které mohou v budoucnu nastat a které tvůrci ustanovení na ochranu před diskriminací ještě nedovedli v době přijímání zákonného instrumentu předvídat.²⁸⁶

Tato záruka představuje především povinnost pro orgány veřejné moci, aby při tvorbě zákonů a při uvážení v rámci své rozhodovací pravomoci nerozlišovaly na základě uvedených charakteristik.²⁸⁷ To ovšem neznamená, že by ustanovení Listiny, včetně čl. 3, nemělo vliv na soukromoprávní vztahy. Práva zaručená v Listině slouží jako výkladový nástroj soukromoprávních norem a v případě soudního sporu je třeba zkoumat, zda nebyl význam lidských práv opomenut a nedošlo k jejich porušení uplatněním ustanovení právního předpisu. Základní práva tedy v soukromém právu působí zprostředkovaně.²⁸⁸

Je nutné zdůraznit, že zásada upravená v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod má dle Ústavního soudu akcesorickou povahu. Ochrana zásadě rovnosti a zákazu diskriminace je dle Ústavního soudu možné poskytovat až v souvislosti s porušením jiného základního práva či svobody, které je zakotveno v ústavním zákoně nebo mezinárodní smlouvě dle čl. 10 Ústavy.²⁸⁹ Rozlišování akcesority převzal Ústavní soud z rozhodování ESLP. Jak ovšem uvádí Bobek, text Listiny k tomuto rozlišování nevyzývá, když neomezuje aplikaci zákazu diskriminace na základní práva

²⁸⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, zp. zn.II.ÚS 1609/08.

²⁸⁵ WAGNEROVÁ, Eliška. a kol. Listina základních práv a svobod: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s.101.

²⁸⁶ Tamtéž, s. 104.

²⁸⁷ KLÍMA, Karel a kol. Komentář k Ústavě a Listině 2. díl.2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s 952-953.

²⁸⁸ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. Listina základních práv a svobod: komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 13.

²⁸⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 11. 1995, Pl. ÚS č. 5/95.

a svobody zaručené touto Listinou (jako to dělá EÚLP).²⁹⁰ „Listina sama, oproti Úmluvě, neomezuje aplikaci zákazu diskriminace pouze na některá práva.“²⁹¹

Mezi práva zaručená na principu rovnosti a nediskriminace patří i práva obsažená v hlavě IV. Hospodářská, sociální a kulturní práva, jako například právo na svobodnou volbu povolání v čl. 26 odst. 1 a právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky v čl. 28.

Dle čl. 29 odst. 1 mají ženy, zdravotně postižení a mladiství právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a právo na zvláštní pracovní podmínky. Osoby se zdravotním postižením a mladiství mají dle čl. 29 odst. 2 právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích. Smyslem tohoto ustanovení je ulehčit osobám se zdravotním postižením zapojení do pracovního procesu.²⁹²

4.2. ZÁKONÍK PRÁCE

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v § 16 a 17.

§ 16 odst. 1 stanovuje povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, § 16 odst. 2 zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích, § 16 odst. 3 upravuje výjimky ze zákazu diskriminace a § 17 se věnuje ochraně před diskriminací.

Dle § 16 odst. 1 mají zaměstnavatelé 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.

*„Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci). Vyplývá z ní požadavek, aby právní předpisy, kolektivní smlouvy (či praxe zaměstnavatele) bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.“*²⁹³

²⁹⁰ WAGNEROVÁ, Eliška. a kol. Listina základních prav a svobod: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 99-100.

²⁹¹ Tamtéž, s. 100.

²⁹² Tamtéž, s. 623.

²⁹³ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 89.

§ 16 odst. 2 zakazuje jakoukoliv diskriminaci. Ohledně vymezení přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci, navádění k diskriminaci a případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, odkazuje na AntiDZ.

Otázkou ovšem je, zda zákoník práce odkazuje na AntiDZ také co do důvodu, na základě kterých je zakázáno diskriminovat. V odborné literatuře panuje shoda na tom, že tyto důvody nejsou omezeny jen na ty uvedené v AntiDZ.²⁹⁴

Takto široce pojatý zákaz diskriminace by však dle mého názoru mohl rozmělnit ochranu před diskriminací a ohrozit právní jistotu v oblasti zákazu diskriminace. V praxi by takto široké pojetí zákazu diskriminace mohlo způsobovat potíže především v případě podání žaloby dle § 10 AntiDZ. Soudy by musely velmi pečlivě zvažovat, z jakých důvodu ochranu před diskriminací přiznat a z jakých již nikoliv.²⁹⁵ Souhlasím tedy s Kühnem, dle kterého by měl být výčet diskriminačních důvodů dle zákoníku práce v ideálním případě omezen jen na důvody zakázané dle AntiDZ.²⁹⁶

Dle § 16 odst. 3 se o diskriminaci nejedná, jestliže je rozdílné zacházení podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Sledovaný účel přitom musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Diskriminací nejsou ani pozitivní opatření.

S problematikou diskriminace také souvisí § 110 a § 316 odst. 4.

§ 110 explicitně zakotvuje stejnou odměnu za práci stejnou či práci stejné hodnoty, přičemž tyto pojmy také vysvětluje. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou považovány práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, které se konají ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

§ 316 odst. 4 zakazuje zaměstnavateli požadovat od zaměstnance informace nesouvisející s povahou vykonávané práce či pracovním vztahem. Mezi tyto informace se řadí informace o graviditě, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, příslušnost k církvi nebo

²⁹⁴ Srov. BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 91- 92.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 123-124. KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 27.

²⁹⁵ Srov. KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 117.

²⁹⁶ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 124. KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 27.

náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti. Informaci o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti ovšem může zaměstnavatel požadovat v situaci, kdy je takové sdělení nutné z hlediska povahy práce, a je - li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy je tak stanoveno zákoníkem práce či zvláštními právními předpisy.

4.3. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Druhým důležitým pracovněprávním předpisem zaměřujícím se také na oblast rovnosti v pracovněprávních vztazích je veřejnoprávní předpis č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon ve svém § 1 vysvětluje svůj smysl, když uvádí, že se zaměřuje na státní politiku zaměstnanosti, která se snaží docílit plné zaměstnanosti a ochrany před nezaměstnaností.

Dle § 2 písm. j) zahrnuje státní politika zaměstnanosti také přijímání opatření s cílem podpořit a dosáhnout rovného zacházení s osobami, jejichž postavení na trhu práce je ztíženo.

Nejvýznamnějšími ustanoveními z hlediska této práce jsou poté § 4 a § 12.

Dle § 4 odst. 1 mají Česká republika, zaměstnavatelé a některé další subjekty povinnost zajistit rovné zacházení se všemi osobami při uplatňování práva na zaměstnání. Dle § 4 odst. 2 se při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje jakákoliv diskriminace, přičemž v poznámce odkazuje na AntiDZ. Právním na zaměstnání se rozumí právo osoby, která se uchází o práci, na zaměstnání, zprostředkování zaměstnání a další služby dle zákona o zaměstnanosti.

§ 12 v odst. 1 poté zakazuje diskriminační nabídky zaměstnání, přičemž je nutné podotknout, že tento zákaz se nevztahuje pouze na zaměstnavatele, ale podle odst. § 12 odst. 1 ve spojení s § 3 a § 38 také na krajské pobočky Úřadu práce, které tedy mají povinnost zabývat se obsahem pracovních nabídek a diskriminační nabídku práce nezveřejnit.

Diskriminačně formulovanou pracovní inzercí je tedy například pracovní nabídka určena pouze mužům z důvodu fyzicky náročné práce.²⁹⁷ Je totiž nesporné, že fyzicky náročnou prací mohou vykonávat také ženy. Z toho důvodu by měly být inzeráty

²⁹⁷ Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 4. 11. 2011, 163/2011/DIS

formulovány s ohledem na náročnost práce, nemělo by být bráno v úvahu pohlaví uchazeče, ale pouze jeho fyzická výkonnost.

Také nabídky, v nichž je hledán uchazeč do „mladého kolektivu“ by vzbudily důvodné podezření na diskriminaci z důvodu věku, pokud by starší zájemci nebyli pozváni k výběrovému řízení.²⁹⁸

§ 12 odst. 2 poté zakazuje zaměstnavatelům požadovat při výběru zaměstnanců informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, pokud není jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem. Dle poznámky č. 80 se tímto předpisem rozumí AntiDZ. Tento výčet především zaujme tím, že není totožný se zakázanými diskriminačními důvody dle AntiDZ.²⁹⁹ Zákon o zaměstnanosti oproti AntiDZ uvádí navíc politické postoje, členství v odborových organizacích a filozofické přesvědčení. Pohlaví, věk a zdravotní postižení zákon o zaměstnanosti neuvádí. Je tedy oprávněné se na tomto místě zamyslet nad tím, zda zaměstnavatel může libovolně požadovat informace o pohlaví, věku a zdravotním postižení.³⁰⁰

Jelikož se jedná o postup před vznikem pracovního poměru, je nutné § 12 odst. 2 vykládat v souladu s § 30 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce. Dle těchto ustanovení je sice výběr vhodného kandidáta na danou pozici ponechán na úvaze zaměstnavatele, nicméně ten je omezen zákazem diskriminace z důvodů uvedených v AntiDZ. Dle § 30 odst. 2 nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců požadovat informace, které nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy.³⁰¹ Pokud by tedy požadoval informace například o věku a z tohoto důvodu uchazeče nepřijal, jednalo by se o diskriminační jednání v přístupu k zaměstnání. O diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele by se také jednalo v případě, pokud by adresát dotazů odmítl diskriminačně laděné dotazy zodpovědět a z tohoto důvodu nebyl přijat do zaměstnání.³⁰²

²⁹⁸ Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 9. 4. 2013, 248/2011/DIS

²⁹⁹ KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 23.

³⁰⁰ Tamtéž, s. 23.

³⁰¹ Tamtéž, s. 23.

³⁰² Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 25. 2. 2013, 146/2012/DIS.

4.4. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Na úvod pojednání o AntiDZ vymezím rámec, kterému se budu převážně věnovat. Jak uvádí Kühnová, přijetí antidiskriminačního zákona neznamenal pro český právní řád žádnou velkou revoluci, která by zaváděla řadu nových právních institutů. Přesto ale určitou inovaci přeci jen přineslo, a to v oblasti práv zdravotně postižených osob. Antidiskriminační zákon pro účely ochrany před diskriminací nově definuje zdravotní postižení a vnáší do českého právního řádu nový institut tzv. přiměřených opatření.³⁰³ Z tohoto důvodu se budu touto problematikou v kontextu českého AntiDZ zabývat podrobněji.

Důvodem pro přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, byla povinnost transponovat antidiskriminační směrnice EU, které nebyly doposud do právního řádu České republiky implementovány.³⁰⁴

Právě možná díky tomu, že AntiDZ nevznikl jako výsledek dlouhodobé společenské diskuze, nýbrž pod tlakem Evropské unie,³⁰⁵ provázely jeho přijímání různé peripetie. První návrh AntiDZ nebyl přijat a druhý byl vetován prezidentem. Veto prezidenta ovšem bylo přehlasováno a v roce 2009 se AntiDZ stal součástí českého právního prostředí.

AntiDZ lze chápat jako obecný předpis na poli zákazu diskriminace v pracovně právních vztazích. Předmět jeho úpravy se ovšem nevztahuje jen na oblast práce a zaměstnání, ale také sociálního zabezpečení, přístupu k zdravotní péči, vzdělání, zboží a službám.

Z oblasti práce a zaměstnání se AntiDZ dle § 1 odst. 1 týká „a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců

³⁰³ KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, č. 15, s. 533. Také: ČERMÁK, Michal; KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19.

³⁰⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 162.

³⁰⁵ KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 98.

nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují.“

Dle § 2 odst. 1 se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry a světového názoru.

Zajímavostí je, že mezi zakázané diskriminační důvody je v AntiDZ zařazena národnost, která se v evropských antidiskriminačních směrniciích nenachází. Toto samozřejmě nelze považovat za nevhodné transponování směrnic, jelikož směrnice umožňují, aby členské státy přijaly příznivější ustanovení.³⁰⁶

Zakázána je diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se považuje také jednání, kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.

Pojem diskriminace je nutné vykládat ve světle judikatury SDEU. Nejde tudíž opomenout problematiku odvozené diskriminace, jejíž podstata byla vysvětlena na příslušném místě této práce. K této problematice se vyjádřil také VOP, když uvedl, že pro konstatování odvozené diskriminace postačuje existence „*určité spojitosti mezi méně příznivým zacházením a diskriminační charakteristikou.*“³⁰⁷ Intenzita vztahu tedy není rozhodujícím kritériem pro konstatování odvozené diskriminaci.³⁰⁸

Nelze také opomenout, že SDEU považuje za přímou diskriminaci také veřejné prohlášení. Je tedy nutné vykládat AntiDZ v tom smyslu, že veřejné prohlášení českého zaměstnavatele, že nepřijme osobu, která je nositelem určitého diskriminačního znaku, je přímá diskriminace. Ačkoli není tato práce zaměřena na problematiku obrany před diskriminací, považuji za zajímavé vyjádřit se k možnosti podat žalobu v případě veřejného diskriminačního prohlášení. V případě *Feryn* měl aktivní žalobní legitimaci belgický národní orgán pro rovnost. Nebylo tudíž vyžadováno podání stížnosti od nositele diskriminačního znaku. V České republice je ovšem aktivně legitimována pouze fyzická osoba, která byla dotčena porušením práva nebýt diskriminován. V kontextu českého AntiDZ by pravděpodobně mohla podat žalobu osoba, která měla

³⁰⁶ Směrnice 2000/78, bod 28 peambule.

³⁰⁷ Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 8. 10 2015, 788/2015/VOP.

³⁰⁸ Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 8. 10 2015, 788/2015/VOP.

zájem se o toto místo ucházet, a pokud by nedošlo k diskriminaci veřejným prohlášením, také by se výběrového řízení zúčastnila. Druhou situací, kdy by mohla osoba podat žalobu z důvodu diskriminace, by byla situace, kdy by veřejné prohlášení naplnilo znaky obtěžování. V tom případě by byla aktivně legitimována každá osoba, která je nositelem diskriminačního znaku.³⁰⁹

Rovné zacházení jsou zaměstnavatelé povinni zajistit mimo jiné v oblasti odměňování, přičemž za odměnu se dle § 5 odst. 1 AntiDZ považují „*veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.*“

Pojem odměňování a komparace s ním spojená je nutné vykládat stejně široce, jak jej pojala evropská judikatura (viz kapitola 3. této práce). Ačkoliv se judikatura SDEU vztahuje pouze na oblast rovného odměňování mužů a žen, jsou tyto závěry přiměřeně aplikovatelné také na ostatní diskriminační důvody.³¹⁰ Pokud by tedy například osoba se zdravotním postižením pobírala na stejné pozici nižší odměnu za stejnou práci, kterou na stejné pozici pobírala osoba bez zdravotního postižení několik měsíců před nástupem zdravotně postižené osoby do zaměstnání, jednalo by se o diskriminace.

Strohé ustanovení AntiDZ nicméně nestanoví, dle jakého klíče by měla být hodnocena stejná práce a práce stejné hodnoty.³¹¹ Pravděpodobně je tedy nutné vykládat pojem stejná práce a práce stejné hodnoty dle § 110 zákoníku práce, který tyto pojmy upřesňuje,³¹² byť jen ve vztahu ke mzdě, platu a odměně z dohody.³¹³

V souvislosti s problematikou rovného odměňování je nutné upozornit na situaci zdravotně postižených osob, jež byly uznány invalidní v 2. a 3. stupni. Zaměstnavatelé v praxi zneužívají úpravu minimální mzdy pro invalidní osoby, která je pro osoby ve 3. stupni invalidity snížena o 50 procent a pro osoby v 1. a 2. stupni o 25 procent oproti ostatním zaměstnancům.³¹⁴ Zaměstnavatelé tuto úpravu často automaticky

³⁰⁹ KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 21.

³¹⁰ BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s.195.

³¹¹ Tamtéž, s.196.

³¹² KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 168.

³¹³ BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s.197.

³¹⁴ Nařízení vlády č. 452/2009 Sb.; 567/2006 Sb., § 4.

využívají bez ohledu na faktické pracovní nasazení osob se zdravotním postižením, čímž dochází k diskriminaci značné části osob.³¹⁵

Je nemyslitelné, aby zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty, která je vyjádřením zásady rovnosti zakotvené v ústavním pořádku, byla takto obcházena. „*Princip rovnosti je totiž samotným ohniskem ústavního pořádku České republiky a je stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci práva.*“³¹⁶

S ohledem na dříve uvedené je zřejmé, že úprava minimální mzdy pro osoby se zdravotním postižením nedává zaměstnavatelům možnost nerespektovat povinnost zajistit rovné odměňování. Podmínkou pro stanovení minimální mzdy nesmí být pouze příjem invalidního důchodu, ale také povaha vykonávané práce. Jak uvedl VOP, pokud osoba se zdravotním postižením vykonává stejnou práci jako osoba bez zdravotního postižení, jedná se o diskriminaci, jestliže osoba se zdravotním postižením získává nižší odměnu.³¹⁷

§5 odst. 6 AntiDZ definuje pojem zdravotní postižení, když stanovuje, že se „*zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání, nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; při tom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň rok.*“³¹⁸

Definice poskytnutá AntiDZ do značné míry zahrnuje také sociální model zdravotního postižení a reflektuje nejmodernější definice zdravotního postižení.³¹⁹ Nicméně při výkladu tohoto pojmu je vždy nutné mít na paměti mezinárodní a

³¹⁵ Alternativní zpráva pro výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením. In: <http://www.mdac.info> [online]. 2011 [cit. 25. 11. 2015]. s. 31-35. Dostupná z http://www.mdac.info/sites/mdac.info/files/czech_crpd_alt_report_cz.pdf

³¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, II.ÚS 1609/08, bod III.

³¹⁷ Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 7. 10. 2014, 5676/2014/VOP.

³¹⁸ Definice zdravotního postižení poskytnuta AZ není jedinou definicí v právním řádu České republiky. V českém právním řádu je zdravotní postižení definováno ve dvou předpisech. V antidiskriminačním zákoně „pro účely práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací“ (BOUČKOVÁ, Pavla. A kol..Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 212.) a v zákoně o zaměstnanosti „pro veřejnoprávní aspekty zaměstnávání“ (BOUČKOVÁ, Pavla. A kol..Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 212.) Existence více definic pro různé právní oblasti nicméně není neobvyklá a vyskytuje se i v jiných státech. (BOUČKOVÁ, Pavla. A kol..Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 212)

Zákon o zaměstnanosti ve svém § 67 odst. 2 stanovuje, že „osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními a) ve třetím stupni nebo b) v prvním nebo druhém stupni, nebo, c) zdravotně znevýhodněnými.“ Dle § 67 odst. 5 zákona o zaměstnanosti se zdravotní postižení dokládá potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

³¹⁹ BOUČKOVÁ, Pavla. (eds.).Antidiskriminační zákon :komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 212-213.

evropský rozměr a interpretovat jej v duchu mezinárodního a evropského práva a judikatury, čímž bude zajištěna reflexe vývoje ve vnímání tohoto pojmu.

Zajímavou otázkou, kterou se již zabýval VOP, je, zda je možné za osoby se zdravotním postižením pro účely antidiskriminačního práva považovat také osoby nakažené virem HIV. Pro nalezení odpovědi se stejně jako VOP inspiroji přístupem k sobám se zdravotním postižením především na evropské úrovni.

Otázku, zda je nakažení virem HIV jedním ze zakázaných diskriminačních důvodů řešil na evropské úrovni pouze ESLP. Prvním případem byl případ *Kiyutin proti Rusku*.³²⁰ V této kauze „soud připomíná, že podle Komise OSN pro lidská práva termín „jiné postavení“ v mezinárodních dokumentech o lidských právech zahrnuje zdravotní stav včetně infekce HIV. Tento postoj je i v souladu s Doporučením 1116(1989) Parlamentního shromáždění Rady Evropy, které vyzvalo ke zvýšené ochraně osob žijících s HIV/AIDS ve veřejném a soukromém sektoru a k posílení jejich ochrany podle článku 14 Úmluvy. Rovněž úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením upravila obecný zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení. Z těchto důvodů tak soud uvádí, že rozdílné zacházení založené na základě zdravotního stavu, včetně HIV infekce, by mělo být pokryto buď jako samostatná forma diskriminace, anebo termínem „jiné postavení“ podle znění článku 14 úmluvy.“³²¹

Podobně v rozhodnutí *I. B proti Řecku*,³²² v němž soud řešil propuštění HIV pozitivního zaměstnance, soud zopakoval své závěry uvedené v případě *Kiyutin* a uvedl, že „zdravotní stav osoby včetně takového stavu jako je infekce HIV, by měl být pokryt buď jako forma zdravotního postižení nebo stejným způsobem jako zdravotní postižení-termínem „jiné postavení“ dle čl. 14 úmluvy“³²³

Dle názoru ESLP je tedy možné považovat onemocnění virem HIV za zdravotní postižení. Do rozhodnutí soudu se také promítá sociální model přístupu k osobám nakažených virem HIV. Soud totiž uvádí, že nakažení virem HIV nemůže být vnímáno pouze jako problém zdravotní, když jsou jeho účinky pocíťovány v každé sféře soukromého života.³²⁴ Dále uvádí, že osoby čelí nejen zdravotním problémům, ale také

³²⁰ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 10. 3. 2011, stížnost č. 2700/10.

³²¹ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 10. 3. 2011, stížnost č. 2700/10, odst. 57.

³²² Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 3. 10. 2013, stížnost. č. 552/10.

³²³ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 3. 10. 2013, stížnost. č. 552/10, odst. 73

³²⁴ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 3. 10. 2013, stížnost. č. 552/10, odst.70.

problémům sociálním, profesním, osobním a psychologickým.³²⁵ I z tohoto přístupu soudu, v němž rozlišuje medicínský a sociální model, který je typický pro osoby se zdravotním postižením, lze vyvodit, že nakažení virem HIV spadá pod definici zdravotní postižení.

Také dle současné judikatury SDEU by bylo možné považovat nakažení virem HIV za zdravotní postižení pro účely Směrnice 2000/78, pokud by způsobovalo dlouhodobá omezení mající původ v dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postiženích, která, v interakci s různými překážkami, osobě brání plně se zapojit do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky.

Na tomto místě je třeba upozornit na rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických *Bragdon v. Abbott*,³²⁶ v němž soud konstatoval, že nakažení virem HIV je zdravotním postižením dle Zákona o Američanech se zdravotním postižením.

Také VOP dospěl k závěru, že nakažení virem HIV je možné považovat za zdravotní postižení. VOP vyšel nejen z judikatury evropských soudů (vydaných do roku 2012), ale také z faktu, že do přijetí AntiDZ česká legislativa neobsahovala pojem zdravotní postižení, nýbrž zdravotní stav. Z tohoto důvodu by byla osoba nakažena virem HIV bezesporu antidiskriminační legislativou chráněna. VOP tedy dovedl, že by ve jménu zachování stejné úrovně ochrany lidských práv mělo být nakažení virem HIV považováno za zakázaný diskriminační důvod.

Je tedy dle mého názoru nutné shrnout, že nakažení virem HIV je možné považovat za zdravotní postižení také dle českého AntiDZ.

Osobám se zdravotním postižením se v souladu se Směrnicí 2000/78 poskytují přiměřená opatření (angl. *reasonable accommodation*),³²⁷ jejichž smyslem je dle § 3 odst. 2 AntiDZ, „*aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“

³²⁵ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 3. 10. 2013, stížnost. č. 552/10, odst.80.

³²⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických ze dne 25. 6. 1998, 524 U. S. 624.

³²⁷ Pro to, co označuje termín „*reasonable accommodation*“, existují tři česká synonyma. Pojem „*přiměřená opatření*“, který používá antidiskriminační zákon a byl zvolen jako ekvivalent k pojmu „*reasonable accomodation*“ vyskytující se v čl. 5 směrnice 2000/78. Český oficiální překlad směrnice pracuje s pojmem „*přiměřená uspořádání*“. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením používá pojem „*přiměřená úprava*“.

Pro bližší vymezení pojmu přiměřená opatření je nutné obrátit se do evropského a mezinárodního práva, konkrétně do Směrnice 2000/78 a Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, které byly rozebrány na příslušných místech této práce.

Český antidiskriminační zákon také uvádí aspekty, dle kterých se měří nepřiměřené zatížení. Mezi tyto faktory patří dle § 3 odst. 3 AntiDZ míra užitku, kterou by osoba se zdravotním postižením z realizace opatření měla, dále finanční nákladnost pro zaměstnavatele, možnost získání finanční či jiné pomoci a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Obecně lze tedy říci, že dochází k poměřování finančních okolností na straně zaměstnavatele a užitku z realizace opatření na straně osoby se zdravotním postižením. Pokud by se ukázalo, že opatření představuje nepřiměřené zatížení, nemusí jej zaměstnavatel přijmout. Zaměstnavatel také nemá povinnost přijmout přesně to opatření, které je požadováno osobou se zdravotním postižením. Povinností zaměstnavatel je přijmout takové opatření, které bude schopno umožnit osobě se zdravotním postižením vykonávat pracovní úkoly.³²⁸

Dle § 3 odst. 2 AntiDZ je nepřijetí přiměřeného opatření považováno za nepřímou diskriminaci. Řešení zvolené českým zákonodárcem, dle kterého se odepření či opomenutí poskytnout přiměřená opatření považuje za nepřímou diskriminaci, není v Evropské unii běžný přístup. Důvod opatrnosti při spojování těchto dvou konceptů je možné hledat v jejich hlavních teoretických odlišnostech. Při poskytování přiměřených opatření hrají konkrétní situace a potřeby daného jednotlivce rozhodující úlohu a jedná se tudíž o institut individualizovaný. Odepření přiměřeného opatření pocítí konkrétní osoba se zdravotním postižením, nikoliv všechny osoby se zdravotním postižením.³²⁹ Kdežto diskriminace nepřímá se týká skupiny osob, nikoliv jednotlivce. Při rozpoznání nepřímé diskriminace je také nutné najít vhodného komparátora. Jak jsem uvedla v první kapitole, je právě nalezení vhodného komparátora klíč k prosazení materiální rovnosti. Další podstatná odlišnost tkví v možnosti odůvodnit diskriminaci argumentem zvýšených nákladů. Ekonomické důvody nejsou ospravedlnitelné v případě nepřímé diskriminace, ovšem v případě

³²⁸ BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 171.

³²⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 161.

odepření přiměřeného opatření hrají ekonomické faktory podstatnou roli.³³⁰ Na druhou stranu, styčným bodem obou konceptů je právě snaha o dosažení skutečné, materiální rovnosti. Z tohoto úhlu pohledu je konstrukce odmítnutí přiměřeného opatření jako nepřímé diskriminace pochopitelná.³³¹

Princip rovného zacházení samozřejmě neplatí bezvýjimečně a může být za určitých zákonem stanovených podmínek porušen.³³² V souladu s evropskými antidiskriminačními směrnici není diskriminační rozdílné zacházení, jež je odůvodněno legitimním cílem, jestliže jsou prostředky k dosažení přiměřené a nezbytné.

O diskriminaci se také nejedná, pokud jsou stanoveny určité nezbytné požadavky pro přístup k povolání nebo jeho výkon, pokud je k tomu dán věcný důvod. Typicky půjde o situaci, kdy muž nebude obsazen do role ženské postavy ve filmu.

Obdobně není diskriminační ani požadavek určitého náboženského vyznání, víry či světového názoru jako podmínka pro výkon závislé práce v církvích nebo náboženských společnostech.

Dále nejsou diskriminační situace, kdy je poskytována zvýšená ochrana ženám z důvodu těhotenství a mateřství, osobám se zdravotním postižením a osobám mladším 18 let. Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením je důležité upozornit, že ochranná opatření mohou být odlišná od přiměřených opatření, která zaměstnavatel za určitých okolností musí přijmout.³³³ V tomto případě ale musí být toto opatření proporcionální, tedy musí sledovat cíl ochrany těchto osob a zároveň být přiměřené a nezbytné k dosažení cíle.³³⁴

Diskriminační nejsou situace, kdy jsou přijímána pozitivní opatření. Toto je vyjádřeno například stanovením kvót pro zaměstnávání zdravotně postižených osob v § 81 zákona o zaměstnanosti. Dle tohoto ustanovení mají zaměstnavatelé, kteří

³³⁰ Tamtéž, s. 155.

³³¹ Srov. EVROPSKÁ KOMISE. Reasonable accommodation beyond disability in Europe?. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2013, s. 8. In: <http://ec.europa.eu/> [online]. 2013 [cit. 12. 3 2016].
z:http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accommodation_beyond_disability_in_europe_en.pdf

³³² § 6 a 7 AntiDZ

³³³ KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 238.

³³⁴ BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 235.

zaměstnávají více jak 25 osob v pracovním poměru, povinnost zaměstnat alespoň 4 % osob se zdravotním postižením. Tuto povinnost zaměstnavatelé splní ale také „odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo odvodem do státního rozpočtu.“

Za diskriminaci se také nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku, pokud je stanoven minimální věk, délka praxe nebo zaměstnání, jestliže jsou tyto požadavky pro řádný výkon zaměstnání nezbytné. A také se za diskriminaci nepovažuje určité znevýhodnění zaměstnance, jestliže je pro řádný výkon práce nutné odborné vzdělání, jehož dosažení by trvalo nepřiměřeně dlouhou dobu k faktu, že se věk zaměstnance blíží věku odchodu do důchodu. Tato výjimka má umožnit zaměstnavateli vyhnout se nákladům, které by zaměstnavatel musel vynaložit, aniž by jejich vynaložení využil.³³⁵

³³⁵ Tamtéž, s. 217.

ZÁVĚR

„Předsudek vstoupil na kazatelnu první, teprve za ním následoval rozum; to je normální postup lidského ducha“.³³⁶ Hlavní příčinou diskriminace jsou dle mého názoru předsudky, proto si dovoluji použít tento Voltairův citát jako alegorii lidských dějin, které jsou posety diskriminací pramenící z předsudků. Zmínit lze například předsudky vůči zdravotně postiženým osobám, které byly v mnoha společnostech označovány za hanebná stvoření, jež si ani nezasloužila být uznána za lidské bytosti.³³⁷ Předsudky vůči ženám, které byly považovány za iracionální, méněcenné a emocionální osoby, které potřebují mužský dohled a vedení.³³⁸ Předsudky vůči americkým černochům, kteří jsou často považováni za kriminálníky.³³⁹ Předsudky vůči Romům, lesbám, gayům...

V historii lidstva můžeme vystopovat celou řadu předsudků, kterými bylo ospravedlňováno nerovné zacházení s určitými skupinami osob, v důsledku čehož byly tyto osoby systematicky vylučovány z různorodých aktivit a lidských práv.³⁴⁰ Předsudky jsou ale hluboce zakořeněny v každém z nás, a to nejen v našem vědomí, ale také nevědomí.³⁴¹ Překonat je ale lze, a to především, jak uvedl Varcorse ve vztahu k rasismu, myšlením a vůlí.³⁴²

Ačkoliv stále nemůžeme hovořit o vymýcení všech předsudků vůči některým skupinám osob, je možné konstatovat, že na pomyslnou kazatelnu již nastoupil rozum. To dokládá vývoj mezinárodního, evropského a vnitrostátního antidiskriminačního práva uvedený v této práci. V důsledku tohoto vývoje se zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace stala významnou právní zásadou.

Jak bylo ukázáno v druhé kapitole této práce, významnou úlohu při prosazování principu rovnosti a nediskriminace sehrály mezinárodní organizace.

³³⁶ Citaty. [online]. [cit. 5. 4. 2016]. In: <http://citaty.net> Dostupné z: <http://citaty.net/klicova-slova/predsudek/>

³³⁷ REHMAN, Javid. International human rights law. 2. vyd.. Harlow: Pearson, 2010 s. 600.

³³⁸ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 4-5.

³³⁹ KOSEK, Jan. Právo (n)a předsudek: historické, filozofické, sociálně psychologické, kulturní a právní souvislosti stereotypů a předsudků. 1 vyd. Praha: Dokořán, 2011, s. 15.

³⁴⁰ REHMAN, Javid. International human rights law. 2. vyd.. Harlow: Pearson, 2010 s. 600.

³⁴¹ KOSEK, Jan. Právo (n)a předsudek: historické, filozofické, sociálně psychologické, kulturní a právní souvislosti stereotypů a předsudků. 1 vyd. Praha: Dokořán, 2011, s. 11-21.

³⁴² Citováno v KOSEK, Jan. Právo (n)a předsudek: historické, filozofické, sociálně psychologické, kulturní a právní souvislosti stereotypů a předsudků. 1 vyd. Praha: Dokořán, 2011, s. 12.

Z tohoto hlediska lze vyzdvihnout právně nezávaznou Všeobecnou deklaraci lidských práv, která zaručuje uplatňování práv v ní obsažených bez jakéhokoliv rozlišování, a která byla inspiračním zdrojem pro následně přijímané právně závazné mezinárodní dokumenty. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a Úmluva o právech osob se zdravotním postižením jsou významné nejen kvůli svému zaměření na konkrétní skupinu osob, ale především svým prosazováním materiální rovnosti. Poslední ze jmenovaných úmluv se navíc ukázala jako velmi moderní nástroj ochrany zdravotně postižených osob před diskriminací, když zohledňuje sociální model zdravotního postižení. Jeho projevem je především povinnost za určitých okolností přijmou tzv. reasonable accommodation.

V oblasti pracovního práva má důležité postavení MOP. Její úmluvy se na svou dobu projevily jako velmi progresivní. Úmluva č. 100 zakazující genderovou diskriminaci v odměňování byla významným inspiračním zdrojem pro úpravu na úrovni práva Evropské unie. Úmluva č. 111 vytvořila podhoubí pro tvorbu pozitivních opatření v dalších právních instrumentech nejen na mezinárodní, ale také národní úrovni.

V poslední podkapitole jsem se zaobírala dokumenty Rady Evropy. Při pojednání o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod byla ukázáno, že pod její rámec lze zařadit také zákaz diskriminace zaměstnanců.

V třetí, nejrozsáhlejší kapitole, jsem poukázala na významné aspekty antidiskriminační legislativy Evropské unie. Zde bylo ukázáno, k jak výraznému posunu v pojetí rovnosti a zákazu diskriminace na půdě Evropské unie došlo. Od rovnosti v odměňování mužů a žen k zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, rasy či etnického původu, víry či světového názoru, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Neustálý rozvoj doby s sebou přináší spoustu otázek, jejichž zodpovězení leží především na bedrech SDEU. Ve vztahu k zakázanému diskriminačnímu důvodu pohlaví lze především zmínit širokou definici pojmu odměna a stanovení kritérií pro komparaci práce stejné hodnoty. Vyzdvihnout je třeba především tzv. koncept společného zdroje, jehož správnou aplikací by mohlo být především zabráněno obcházení povinnosti zajistit rovnou odměnu v případech agenturního zaměstnávání.

Pozornost byla věnována také výjimkám ze zákazu diskriminace. Kriticky byla zhodnocena praxe vylučování žen z armády. Z mé analýzy vyplynula potřeba

posuzovat podmínky nutné pro službu v armádě individuálně a neřídit se pouhým stereotypním pohledem na fyzickou zdatnost žen. Z analýzy rozhodnutí SDEU ohledně výjimek ze zákazu diskriminace z důvodu věku vyplynulo, že politika povinného odchodu do důchodu je přijatelná, pokud je zakotvena v kolektivní smlouvě a současně je zaručeno, že osoba splnila podmínky odchodu do důchodu. Co se týče stanovení maximální věkové hranice pro nábor, je nutné vždy předložit vědecké důkazy, které tuto hranici opodstatňují.

Nejpodrobněji bylo pojednáno o problematice diskriminace zaměstnanců se zdravotním postižením. Zde byla vyzdvižena důležitost konceptu přiměřených opatření pro zdravotně postiženou osobu, jehož smyslem je umožnit zdravotně postiženým osobám vykonávat zaměstnání a plnit pracovní úkoly. V souvislosti s povinnostmi poskytnout osobám se zdravotním postižením přiměřená opatření, pokud to pro zaměstnavatele nepředstavuje neúměrné břemeno, vyvstal problém v definici zdravotního postižení. Pozitivně jsem zhodnotila odklon od medicínského modelu k sociálnímu modelu zdravotního postižení v judikatuře SDEU. Pro začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního života je totiž nutné bariéry v přístupu k zaměstnání odstraňovat, což reflektuje právě sociální model. Příklonem k sociálnímu modelu zdravotního postižení SDEU zařadil pod pojem zdravotní postižení také osoby trpící chronickým onemocněním. Zmínit lze například obezitu, kterou SDEU explicitně uznal za zdravotní postižení.

Ve stručnosti bylo pojednáno o judikatuře SDEU ohledně diskriminace homosexuálních osob. Velmi kladně lze hodnotit postoj SDEU k této problematice, když dal najevo, že nezáleží na typu svazku (manželství, registrované partnerství) při užívání pracovních benefitů.

Dále bylo pojednáno o konceptech, které byly vyvinuty judikaturou SDEU. Jedná se o odvozenou diskriminaci a veřejné diskriminační prohlášení. Pojmenování těchto diskriminačních praktik je dle mého názoru další důležitý krok k vymýcení diskriminace.

V poslední podkapitole jsem upozornila na úskalí, která mohou přinášet pozitivní opatření. Jedná se především o určitou míru nejistoty ohledně vhodně zvoleného pozitivního opatření. Tato nejistota je dána tím, že pozitivní opatření jsou vytvářena na národní úrovni, ale poté jsou posuzována SDEU na evropské úrovni.

Velmi pozitivně lze hodnotit zakotvení tzv. mainstreamingu v právu Evropské unie, čímž EU vyzývá, aby byla problematika diskriminace vzata v potaz při tvorbě politik, plánu a strategií a zároveň při rozhodovacích procesech.

V poslední kapitole jsem největší pozornost věnovala problematice osob se zdravotním postižením prizmatem antidiskriminačního zákona. Ukázalo se, že nelze obcházet povinnost stejné odměny u osob se zdravotním postižením, které pobírají invalidní důchod. Nejdůležitější aspekt je vždy povaha vykonávané práce. V souvislosti s definicí zdravotního postižení bylo upozorněno, že ačkoliv definice poskytnuta českým AntiDZ do značné míry reflektuje také sociální model zdravotního postižení, je nutné vykládat tento pojem vždy ve světle mezinárodního a evropského práva a judikatury. S ohledem na případ VOP, v němž řešil, zda je možné považovat nakažení virem HIV za zdravotní postižení pro účely AntiDZ, jsem provedla úvahu na stejné téma. Po analýze nejnovějších rozhodnutí ESLP a SDEU jsem dospěla k názoru, že HIV lze bezesporu považovat za zdravotní postižení také dle českého AntiDZ. Nasvědčuje tomu především judikatura ESLP, ve které bylo explicitně uvedeno, že nakažení virem HIV má být podřazeno buď pod pojem jiné postavení nebo zdravotní postižení. ESLP také v souvislosti s nakažením virem HIV rozlišoval mezi medicínským a sociálním modelem, což je typický přístup ve vztahu k osobám se zdravotním postižením.

Z výše uvedeného plyne, že právo hraje důležitou roli při prosazování rovnosti mezi lidmi, jelikož významným způsobem formuje lidské chování,³⁴³ ovšem samo o sobě k vyhubení diskriminace nestačí. Je nutné mít neustále na paměti, že diskriminace je velmi ponižující a dotýká se samé podstaty lidské důstojnosti. Z tohoto důvodu musí být kladena také velká pozornost jejímu předcházení. Pro účinné vymýcení je tedy nezbytné provést strukturální změny. Nejdůležitější nutností je, aby společnost byla primárně vychovávána v duchu nediskriminace, tolerance a úctě k lidským právům a jinakosti. Zajistit tuto výchovu je nutné již během povinného vzdělávání, proto by v hodinách občanské výchova měla být kladena zvýšená pozornost také problematice diskriminace. Na osoby školou nepovinné je vhodné zaměřit různé osvětové programy.

³⁴³ ELLIS, Evelyn, WATSON, Philippa. EU anti-discrimination law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, s. 1.

Účinné právní prostředky, které podporují dosažení materiální rovnosti, jsou především výše zmíněné pozitivní opatření, mainstreaming a přiměřené opatření pro zdravotně postižené osoby. Tyto nástroje jsou uznáním, že diskriminace není jen otázkou individuální spravedlnosti.³⁴⁴ Jejich cílem je aktivní prosazování rovnosti.

Vývoj antidiskriminační legislativy samozřejmě ještě není u konce. Dle mého názoru by bylo například vhodné otevřít debatu ohledně rozšíření aplikovatelnosti přiměřených opatření i na ostatní zákazné diskriminační důvody vypočtené v antidiskriminační legislativě. Největší význam by toto rozšíření mělo především vzhledem k náboženskému vyznání. Zaměstnavatel by za určitých okolností měl povinnost například vytvořit zaměstnanci místo na modlení, umožnit mu nepracovat v neděli, pokud to jeho víra zakazuje, umožnit vykonat šabat apod.³⁴⁵ Okolnosti, za kterých by měl zaměstnavatel povinnost přiměřená opatření přijmout, by stejně jako v případě zdravotně postižených osob, musely být legislativně zakotveny. V tomto ohledu je možné se inspirovat například americkým Zákonem o občanských právech a související judikaturou.³⁴⁶

Vhodné by také dle mého názoru bylo zohlednění „vícenásobné diskriminace“ v soudním rozhodování.

³⁴⁴ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 160.

³⁴⁵ K tomu srov. Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva ze dne 3. 12. 1996, stížnost č. 24949/94; Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva ze dne 9. 4. 1997, stížnost č. 29107/95; Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva ze dne 12. 3. 1981, stížnost č. 8160/78. Ve všech těchto případech zaměstnavatelé nepřizpůsobili režim pracovní doby zaměstnancům z důvodu jejich náboženského vyznání, což Evropská komise pro lidská práva neshledala za diskriminaci.

³⁴⁶ Např. v kauze *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, Rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických ze dne 16. 6. 1977, 432 U.S. 63, soud rozhodl, že zaměstnavatel nemá povinnost vynakládat více než minimální náklady s cílem umožnit zaměstnanci vykonávat své náboženské potřeby.

PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK

AntiDZ, antidiskriminační zákon	Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚLP	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Smlouva o EHS	Smlouva o zaležení evropského hospodářského společenství
Smlouva o ES	Smlouva o založení Evropského společenství
Smlouva o EU	Smlouva o Evropské unii
Úmluva č. 100	Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
Úmluva č. 111	Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)
Ústava ČR	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
VOP	Veřejný ochránce práv

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

KNIŽNÍ PUBLIKACE

ALSTON, Philip. The EU and human rights. 1. vyd. New York: Oxford University Press, 1999, 946 s. ISBN 0-19-829806-4

ARISTOTELÉS. Etika Nikomachova. 2. vyd. Praha: P. Rezek, 1996, 493 s., ISBN 80-901796-7-3

ARNULL, Anthony, WINCOTT. Daniel. Accountability and Legitimacy in the European Union. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2002, 537 s. ISBN 0-19-925710-8

BECKER, Gary, SOWELL, Thomas, VONNEGUT, Kurt. Discrimination, affirmative action, and equal opportunity: an economic and social perspective. 1. vyd. Vancouver: Fraser Institute, 1981, 271 s. ISBN 0-88975-039-4

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. vyd. Praha : C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

BELL, Mark. Anti-discrimination law and the European Union. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2002, 269 s. ISBN 0-19-924450-2

BOBEK, Michal a kol. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8

CASSESE, Antonio. International criminal law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2008, 508 s. ISBN 978-0199203109

DAVIES, Anne C.L. EU Labour Law. 1. vyd. Cheltenham: Edward Elgar, 2012, 271s. ISBN 978-1-84844-998-5

DRÁPAL, Ljubomír a kol. Občanský soudní řád: komentář I. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, 1579 s. ISBN 978-80-7400-107-9

- E SCHUTTER, Olivier. International human rights law: cases, materials, commentary. 1. vyd. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, 967 s. ISBN 978-0-521-74866-7
- ELLIS, Evelyn, WATSON, Philippa. EU anti-discrimination law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, 519 s. ISBN 978-0-19-969846-2
- EMENS, Elizabeth. F., STEIN, Michael Ashley. Disability and Equality Law. 1. vyd. Farnham, Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2013, 550 s. ISBN 978-1-4094-4878-5.
- FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7
- KMEC, Jiří a kol. Evropská úmluva o lidských právech: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 1660 s. ISBN 978-80-7400-365-3
- KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 240 s., ISBN 978-80-7400-343-1
- KOSEK, Jan. Právo (n)a předsudek: historické, filozofické, sociálně psychologické, kulturní a právnické souvislosti stereotypů a předsudků. 1 vyd. Praha: Dokořán, 2011, 351 s. ISBN 978-80-7363-312-7
- KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, 372 s. ISBN 978-80-7478-879-6
- LOCKE, John. Dvě pojednání o vládě. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, 278 s.
- MCCOLGAN, Aileen. Discrimination, equality and the law. 1. vyd. Oxford: Hart publishing, 2014, 265 s. ISBN 978-1-84113-441-3
- MOECKLI, Daniel, SHAH, Sangeeta, SIVAKUMARAN, Sandesh, HARRIS, David. International human rights law. 2. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2014, 630 s. ISBN 978-0-19-965457-4
- NIKOLAIDIS, Charilaos. The Right to Equality in European Human Rights Law. 1. vyd. New York: Routledge, 2015, 254 s. ISBN 978-0-415-74660-1

REHMAN, Javid. International Human Rights Law. 2. vyd. Harlow: Pearson, 2010, 947 s. ISBN 978-1-4058-1181-1

SHIEK, Dagmar, LAWSON, Anna. European Union non-discrimination law and intersectionality: investigating the triangle of racial, gender and disability discrimination. 2. vyd. Surrey: Ashgate Publishing Limited, 2011, 329 s. ISBN 978-0-7546-7980-6

ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6

TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo Evropské unie. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 267. ISBN:80-7179-831-2

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. Listina základních práv a svobod: komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 906 s. ISBN 978-80-7357-750-6

ODBORNÉ ČLÁNKY

BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. Právní Rozhledy, 2010, č. 5, s. 165-170.

BORZAGA, Matteo. Accommodating differences: Discrimination and equality at work in international labour law. Vermont Law Review, 2006, vol 30, no. 3, 13 s. In: <https://www.researchgate.net> [online]. 2006. . [cit. 19. 11. 2015]. Dostupné z https://www.researchgate.net/publication/265032550_ACCOMMODATING_DIFFERENCES_DISCRIMINATION_AND_EQUALITY_AT_WORK_IN_INTERNATIONAL_LABOR_LAW

CICHOWSKI, Rachel A. Women's Rights, the European Court, and Supranational Constitutionalism. Law & society review, 2004, vol. 38, s. 489-512. In: <http://www.jstor.org> [online]. 2004. [cit. 28. 1. 2016]. Dostupné z http://www.jstor.org/stable/1555142?seq=1#page_scan_tab_contents

ČERMÁK, Michal; KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. Bulletin advokacie, 2010, č. 3

FRANTZIOU, Eleni. The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the EU: Rediscovering the Reasons for Horizontality. *European Law Journal*, 2015, vol. 21, s. 657-679. In: <http://onlinelibrary.wiley.com/> [online]. 2015 [cit. 20. 2. 2016].

Dostupné z <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/eulj.12137/epdf>

FREDMAN, Sandra. Substantive Equality Revisited. *Oxford Legal Research Paper Series*, 2014, no. 70, 36 s. In: <http://papers.ssrn.com> [online]. 2014. [cit. 20. 2. 2016]

Dostupné z http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2510287

HOWARD, Erica. The EU race directive: time for change? *International Journal of Discrimination and the Law*, 8 (4) 2007, s. 237-261. In: <https://eprints.mdx.ac.uk>

[online]. 2007. [cit. 9. 12. 2015]. Dostupné z

<https://eprints.mdx.ac.uk/192/1/r173849.pdf>

KAYESS, Rosemary, FRENCH, Phillip. Out of darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Human Right Law Rview*, 2008, 8(1), 34 s. In: <https://www.researchgate.net> [online]. 2008. [cit. 19. 1. 2016]. Dostupné z

z

https://www.researchgate.net/publication/249278055_Out_of_Darkness_into_Light_Introducing_the_Convention_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities

KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, č. 15, s. 533-541.

PECH Laurent. Between Judicial Minimalism and Avoidance: The Court of Justice's Sidestepping of Fundamental Constitutional Issues in *Römer* and *Dominguez*. *Common Market Law Review*, 2012, Vol. 49, s. 1841-1880. In: <http://papers.ssrn.com/> [online].

2012 [cit. 20. 2. 2016]. Dostupné z

<http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=367099102068003121064066094124020107038049048023079045090090085025029119024114024112053049038042059099045107071067107107117029020036071089003019121008121106092092052093054078114026105016081123009000120123126029071093072026082119075102076092121076117&EXT=pdf>

PRECHAL, Sacha. Non- discrimination Does Not Fall Down From Heaven: The Context and Evolution of Non - discrimination in EU law. Eric Stein Working Paper. Praha, 2009 , č. 4, 17 s. In: <https://csefp.files.wordpress.com> [online]. 2009. [cit. 25. 1. 2016]. Dostupné z Dostupné z <https://csefp.files.wordpress.com/2015/05/eswp-2009-04-prechal.pdf> .

SUSTEIN, R.Cass. Why markets don't stop discrimination. Social Philosophy and Policy. 1991, s. 25. In: <https://www.researchgate.net/> [online]. 1991 [cit. 25. 3. 2016]. Dostupné z https://www.researchgate.net/publication/231939986_Why_Markets_Don't_Stop_Discrimination

TRYBUS, Martin. Sisters in Arms: European Community Law and Sex Equality in the Armed Forces. European Law Journal, 2003, Vol. 9, No. 5, s 631-658. In: <https://www.researchgate.net> [online]. 2003. [cit. 20. 12. 2015]. Dostupné z https://www.researchgate.net/publication/228224281_Sisters_in_Arms_European_Community_Law_and_Sex_Equality_in_the_Armed_Forces

WESTEN, Peter. The Empty idea of equality. Harvard Law Review, 1982, Vol. 95, No. 3, s. 537-596. In: <http://www.jstor.org> [online]. 1982 [cit. 12. 12. 2015]. Dostupné z http://www.jstor.org/stable/1340593?seq=11#page_scan_tab_contents

INTERNETOVÉ STRÁNKY

Ama-assn. AMA Adopts New Policies on Second Day of Voting at Annual Meeting. [online]. 18.6.2013 [cit. 23. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.ama-assn.org/ama/pub/news/news/2013/2013-06-18-new-ama-policies-annual-meeting.page>

Citaty. [online]. [cit. 5. 4. 2016]. Dostupné z: <http://citaty.net/klicova-slova/predsudek/>

Council of Europe. Full list. [online]. 2016 [18. 1. 2016]. Dostupné z: http://www.coe.int/cs/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177/signatures?p_auth=WGTyUBiL

European Disability forum. Nothing about us without us. [online]. © 2007-2013 [cit. 2. 11. 2016]. Dostupné z: http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=10904&id=1&namePage=about&langue=EN

Medicaldaily. What Is The Difference Between Transsexual And Transgender? Facebook's New Version Of 'It's Complicated'. [online]. 17. 3. 2014 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné

z: <https://www.google.cz/#q=http:%2F%2Fwww.medicaldaily.com%2Fwhat-difference-between-transsexual-and-transgender-facebooks-new-version-its-complicated-271389>

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. Čeho chceme dosáhnout. [online]. © 2010 [cit. 2. 11. 2015]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/o-nas/ceho-chceme-dosahnout.html>

Radaevropy. Cíle rady evropy. [online]. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/cile-rady-evropy.html>.

Radaevropy. Členské státy Rady evropy. [online]. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/clenske-staty-rady-evropy.html>

Wikipedie: Otevřená encyklopedie: Deklarace nezávislosti Spojených států amerických [online]. c2016 [citováno 31. 03. 2016]. Dostupný z WWW: https://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Deklarace_nez%C3%A1vislosti_Spojen%C3%BDch_st%C3%A1t%C5%AF_americk%C3%BDch&oldid=13378134

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Alternativní zpráva pro výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením. In: <http://www.mdac.info> [online]. 2011 [cit. 25. 11. 2015]. 46 s. Dostupná z http://www.mdac.info/sites/mdac.info/files/czech_crpd_alt_report_cz.pdf

EUROPEAN COMMISSION. International perspectives on positive action measures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, 80 s. In: <http://bookshop.europa.eu/> [online]. 2009. [cit. 25. 3. 2016]. Dostupné z <http://bookshop.europa.eu/en/international-perspectives-on-positive-action-measures-pbKE8109550/> ISBN: 978-92-79-11156-3

European Union Agency for Fundamental Rights . Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States Part I – Legal Analysis. 2009, 174 s. In: <http://fra.europa.eu/> [online]. 2009 [cit. 15. 3. 2016]. Dostupné z

http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/192-FRA_hdgso_report_Part%201_en.pdf ISBN-13: 978-92-9192-291-8

EVROPSKÁ KOMISE. Reasonable accomodation beyond disability in Europe?. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2013, 96 s. In: <http://ec.europa.eu/> [online]. 2013 [cit. 12. 3 2016].
z:http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accommodation_beyond_disability_in_europe_en.pdf ISBN: 978-92-79-35255-3

SCHUTTER, Oliver. The prohibition of discrimination under European human rights law: relevance for EU racial and employment equality directives. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s 61 s. [online]. 2005. . [cit. 11. 11. 2015]. Dostupné z <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20prohibition%20of%20Discrimination%20under%20Human%20Rights%20Law.pdf>

VICKERS, Lucy. Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 76 s. In: <http://bookshop.europa.eu/> [online]. 2007. [cit. 18. 2. 2016] Dostupné z <http://bookshop.europa.eu/en/religion-and-belief-discrimination-in-employment-pbKE7606351/> ISBN 92-79-03114-7

DALŠÍ ZDROJE

CENTRE FOR STRATEGY AND EVALUATION SERVICES. Non-discrimination mainstreaming-instruments, case studies and way forwards. Sevenoaks, 2007, 56 s.

Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, General Comment no. 5 z roku 1994. In: <http://www.refworld.org> [online]. 1994. [cit. 20. 12. 2015]. Dostupné z <http://www.refworld.org/docid/4538838f0.html>

Výbor pro odstranění rasové diskriminace, General recommendation no. 8. In: <http://www1.umn.edu/> [online]. 2003. [cit. 20. 12. 2015]. Dostupné z <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/genrviii.htm>

Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva, General Comment no. 20 z roku 2009. In: <http://www.refworld.org> [online]. 2009. [cit. 20. 12. 2015]. dostupné z <http://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html>

JUDIKATURA

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, Defrenne v Sabena, C – 43/75

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 3. 1980, Macarthys Ltd proti Wendy Smith, C-129/79

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 3. 1980, Macarthys Ltd proti Wendy Smith, C – 129/75

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 2. 1982, Eileen Garland v British Rail Engineering Limited, C- 12/81

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 5. 1986, Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, C- 170/84

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 7. 1989, Ingrid Rinner-Kühn proti FWW SpezialGebäudereinigung GmbH & Co. KG, C-171/88

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 5. 1990, Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 6. 1990, Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 7. 2. 1991, Helga Nimz proti Freie und Hansestadt Hamburg, C-184/89

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 6. 1992, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. proti Monice Bötzel, C – 360/90

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 10. 1993, Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health, C – 127/92

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 10. 1995, Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C – 450/93

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 4. 1996, P. and S. and Cornwall County Council, C- 13/94

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 1997, Hellmut Marschall proti Land NordrheinWestfalen,C – 409/95

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 2. 1998, Card Protection Plan Ltd proti Commissioners of Customs and Excise C-249/96

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 2. 1999, Regina proti Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith a Laura Perez,C-167/97

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 21. 10. 1999, Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi,C – 333/97

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 10. 1999, Angela Maria Sirdar proti The Army Board, Secretary of State for Defence, C – 273/97

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 1. 2000, Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland, C – 285/98

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 1. 2004, Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment, C – 256/01

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 3. 2004, Michelle K. Alabaster proti Woolwich plc a Secretary of State for Social Security,C- 147/02

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. 2. 2005, Komise Evropských společenství proti Rakouské republice, C – 203/03

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 22. 11. 2005, Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi, C – 144/04

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 7. 2006, Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA, C-13/05

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 10. 2007, Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA, C-411/05

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 12. 2007, Ursula Voß proti Land Berlin, C – 300/06

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. 4. 2008, Tadao Maruko Proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, C – 267/06

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 7. 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV, C – 54/07

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 7. 2008, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law, C-303/06

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 6. 2009, David Hütter proti Technische Universität Graz, C – 88/08

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 10. 2009, Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, C-45/09

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 1. 2010, Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main, C-229/08

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 1. 2010, Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG, C – 555/07

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 9. 2010, Pedro Manuel Roca Álvarez proti Sesa Start España ETT SA, C – 104/09

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 5. 2011, Jürgen Römer Proti Freie und Hansestadt Hamburg, C – 147/08

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 12. 2012, Torsten Hörnfeldt proti Posten Meddelande AB, C-141/11

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 28. 2. 2013, Margaret Kenny a další proti Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána, C - 427/11

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 4. 2013, HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab, spojené věci C-335/11 a C-337/11

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 25. 4. 2013, Asociația Accept proti Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C – 81/12

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 7. 2013, Evropská komise proti Italské republice, C-312/11

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 12. 2013, Frédéric Hay proti Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C – 267/12

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 2014, Association de médiation sociale proti Union locale des syndicats CGT, Hichemu Laboubimu, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT), C – 176/12

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 3. 2014, Loredana Napoli proti Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, C – 595/12

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 2014, Z. proti A Government department, Board of management of a community school, C-363/12

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 11. 2014, Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 12. 2014, Fag og Arbejde (FOA), jednající jménem Karstena Kaltofta proti Kommunernes Landsforening (KL), jednající jménem Billund Kommune, C- 354/13

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 18.12. 2014, Fag og Arbejde (FOA), jednající jménem Karstena Kaltofta, proti Kommunernes Landsforening (KL), jednající jménem Billund Kommune, C-354/13

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 7. 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria AD proti Komisija za zaštita ot diskriminacija, C-83/14

Stanoviska Generálních advokátů

Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda ze dne 14. 3. 2002 k věci C – 320/00

Stanovisko Generálního advokáta La Pergoly ze dne 18. 5. 1999 k věci C – 273/97

Stanovisko Generálního advokáta Jacobse ze dne 11. 7. 2003 k věci C-112/00

Stanovisko Generálního advokáta M. P. Madura ze dne 31. 1. 2008 k věci C- 303/06

Stanovisko Generálního advokáta M. P. Madura ze dne 12. 3. 2008 k věci C-54/07

Stanovisko Generálního advokáta N. Wahla ze dne 26. 9. 2013 k věci C-363/12

Stanovisko Generálního advokáta N. Jääskinena ze dne 17. 7. 2014 k věci C- 354/13

Stanovisko Generální advokátky J. Kokottové ze dne 12. 3. 2015 k věci C – 83/14

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických ze dne 25. 6. 1998, 524 U. S. 624

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických ze dne 8. 3. 1971, 401 U. S. 424

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. 7. 1968, Belgický jazykový případ, stížnosti č. 1474/62, 1677/62, 1691/6, 1769/63, 1994/63, 2126/64

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 9. 10. 1979, Airey proti Irsku, stížnost č. 6289/73

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22. 10. 1981, Dudgeon proti Spojenému Království, stížnost č. 7525/76

Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva ze dne 3. 12. 1996, Konttinen v. Finsko, stížnost č. 24949/94

Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva ze dne 9. 4. 1997, Stedman v. Spojené Království, stížnost č. 29107/95

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27. 7. 2004, Sidabras a Džiautas v. Litva, stížnosti č. 55480/00 a 59330/00

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 11. 2007, D. H. a další v. Česká republika, stížnost č. 57325/00

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22. 12. 2009, Sejdic Finci proti Bosně a Hercegovině, stížnosti č. 27996/06 a 34836/06

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 10. 3. 2011, Kiyutin proti Rusku, stížnost č. 2700/10

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 24. 7. 2012, Dordevic proti Chorvatsku, stížnost č. 41526/10

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 3. 10. 2013, I. B proti Řecku, stížnost č. 552/10

Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva ze dne 12. 3. 1981, X. v. Spojené Království, stížnost č. 8160/78

Rozhodnutí Ústavního soudu České republiky

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 11. 1995, Pl. ÚS č. 5/95

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003, Pl. ÚS 15/02

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, zp. zn.II.ÚS 1609/08

Zprávy o šetření Veřejného ochránce práv

Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 4. 11. 2011, 163/2011/DIS

Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 25. 2. 2013, 146/2012/DIS

Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 9. 4. 2013, 248/2011/DIS

Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 7. 10. 2014, 5676/2014/VOP

Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 8. 10. 2015, 788/2015/VOP

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

Mezinárodní právo

Evropská sociální charta, ze dne 18. 10. 1961, vyhlášena sdělením ministerstva zahraničních věcí pod č. 14/2000 Sb. m.s.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášen vyhláškou ministra zahraničních věcí ze dne 10. 5. 1976 pod č. 120/1976 Sb.

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, přijata rezolucí Valného shromáždění OSN ze dne 21. 12. 1965, vyhlášena vyhláškou ministra zahraničních věcí ze dne 15. 8. 1974, pod č. 95/1974 Sb.

Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty ze dne 29. 6. 1951, vyhlášena sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 450/1990 Sb.

Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) ze dne 25. 6. 1958, vyhlášena sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 465/1990 Sb.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. 12. 1979, vyhlášena vyhláškou ministra zahraničních věcí ze dne 13. 5. 1987 pod č. 62/1987 Sb.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, sjednaná v Římě dne 4. 11. 1950, vyhlášena sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 209/1992 Sb.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením ze dne 13. 12. 2006, vyhlášena sdělením ministerstva zahraničních věcí pod č. 10/2010 Sb. m. s.

Všeobecná deklarace lidských práv, vyhlášena Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948

Právo Evropské unie- sekundární právo

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24.7.1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Legislativa ČR

Listina základních práv a svobod, vyhlášena usnesením předsednictva ČNR pod č. 2/1993 Sb.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ABSTRAKT

Tato práce se zabývá rovným zacházením a zákazem diskriminace zaměstnanců. Zabývám se v ní úpravou mezinárodního, evropského a českého antidiskriminačního práva. Práce se skládá z úvodu, čtyř hlavních kapitol, které se dále dělí do podkapitol, a závěru.

V první kapitole se věnuji vysvětlení základních pojmů, a to pojmu rovnost a pojmu diskriminace. Rozlišuji rovnost formální a materiální. V souvislosti s materiální rovností vysvětluji koncept rovnost příležitostí a koncept rovnost výsledků. V následující části kapitoly se zabývám diskriminací. Popisuji zde základní formy diskriminace, a to diskriminaci přímou a nepřímou. Stručně se zabývám také problematikou vícenásobné diskriminace.

V druhé kapitole zpracovávám nejvýznamnější mezinárodní dokumenty, které se týkají tématu mé práce. Jedná se o dokumenty Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy.

Ve třetí kapitole rozebírám právo Evropské unie. Nejprve se věnuji vývoji primárního práva v této oblasti. Následně je pojednáno o sekundárním právu a třech hlavních antidiskriminačních směrnicích. Zohledněna je také relevantní judikatura Soudního dvora Evropské unie. Značný prostor je věnován problematice diskriminace osob se zdravotním postižením. V závěru kapitoly přibližuji koncept pozitivních opatření.

Ve čtvrté kapitole se zaměřuji na právní řád České republiky. Zde se věnuji Listině základních práv a svobod, zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a antidiskriminačnímu zákonu. Antidiskriminační zákon rozebírám především v souvislosti s diskriminací zdravotně postižených osob. V této kapitole také zohledňuji stanoviska Veřejného ochránce práv.

V závěru práce především shrnuji právní úpravu mezinárodního, evropského a českého práva v oblasti zákazu diskriminace a vyzdvihuji její nejdůležitější aspekty.

RESUMÉ

This thesis is concerned with equal treatment and prohibition of employment discrimination. I deal with international, European and Czech antidiscrimination law. The text is divided into an introduction, four main chapters, divided into subchapters, and a conclusion.

The first chapter defines the fundamental terms, which are equality and discrimination. At first, I distinguish formal and substantive equality. In context of substantive equality, I explain the concepts of equal opportunity and equality of outcome. In the following part of the chapter I deal with the concept of discrimination. I describe the basic forms of discrimination: Direct and indirect discrimination. I also briefly discuss the issue of multiple discrimination.

The second chapter concerns the most important international conventions that are related to my thesis topic. Those are the conventions of United Nations, Council of Europe and International Labour Organization.

The third chapter focuses on the European Union law. First, I review the development of primary law. Further, I focus on the secondary law and three main anti-discrimination directives. The relevant case law of the Court of Justice of the European Union is regarded here as well. Great attention is given to the issue of discrimination against persons with disabilities. Finally, the chapter deals with the concept of positive actions.

The fourth chapter concentrates on the legislation of the Czech Republic. In this part of my thesis I describe the Charter of fundamental rights and freedoms, Labour code, Employment act and Anti-discrimination act. Anti-discrimination act is being discussed here especially in relation to discrimination against people with disabilities. This chapter takes the viewpoint of an Ombudsman into account too.

At the end of this thesis I summarize the international, European and Czech legislation in the area of discrimination prohibition and I highlight its most significant aspects.

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE

The Equal Treatment and the Prohibition of Discrimination of Employees

KLÍČOVÁ SLOVA

rovné zacházení; zákaz diskriminace; pracovněprávní vztahy; zdravotní postižení

KEY WORDS

equal treatment; prohibition of discrimination; labour relations; disability