Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Katedra evropského práva a mezinárodního práva veřejného

Diplomová práce

Zákaz diskriminace a právo rovného zacházení v právu Evropské unie

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Ondrej Hamuľák
Autor: Martina Hajdová

2009

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zákaz diskriminace a právo rovného zacházení v právu Evropské unie zpracovala sama a uvedla jsem v ní všechny použité prameny.

V Olomouci, dne 27. března 2009 …….

Martina Hajdová

Já, níže podepsaná Martina Hajdová, autorka diplomové práce na téma **Zákaz diskriminace a právo rovného zacházení v právu Evropské unie,** která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., správci:

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI, KŘÍŽKOVSKÉHO 8,
OLOMOUC, 771 47, ČESKÁ REPUBLIKA

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále zpřístupnění jména a příjmení v katalogu informačního systému Univerzity Palackého, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizaci zpřístupnění zajišťuje ke dni podání tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého, která se nazývá Informační centrum Univerzity Palackého. Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

V Olomouci dne 27. března 2009 ……

Martina Hajdová

Poděkování:
Děkuji Mgr. Ondrejovi Hamuľakovi za vedení mé práce, za výstižné odborné připomínky a vstřícnost, kterou mi poskytl.

OBSAH:

1 Úvod ... 8
2 Diskriminace a rovnost ... 10
2.1 Přímá diskriminace ... 11
2.2 Nepřímá diskriminace ... 11
2.3 Obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci a pronásledování ... 12
2.4 Vícenásobná diskriminace ... 13
2.5 Výjimky ze zákazu diskriminace ... 14
3 Historický vývoj zákazu diskriminace a rovného zacházení v ES/EU ... 15
3.1 Akční programy ... 17
4 Orgány a instituce působící v oblasti diskriminace ... 19
4.1 Evropská komise ... 19
4.2 Evropský parlament ... 21
4.3 Rada Evropské unie ... 22
4.4 Soudní orgány EU ... 23
4.4.1 Evropský soudní dvůr a antidiskriminační právo ... 23
4.5 Evropský hospodářský a sociální výbor ... 25
4.6 Výbor regionů ... 26
4.7 Výbor pro zaměstnanost a sociální věci ... 27
4.8 Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví ... 27
4.9 Veřejný ochránce práv ... 27
4.10 Evropské centrum pro monitorování rasismu a xenofobie, Evropská agentura pro základní práva ... 29
4.11 Shrnutí působnosti institucí a orgánů v oblasti diskriminace ... 30
5 Prameny práva ... 31
5.1 Právní úprava diskriminace obsažená v primárních pramenech ... 31
5.1.1 Římská smlouva o zřízení EHS ... 32
5.1.2 Maastrichstská smlouva o Evropské unii ... 35

5.1.3 Amsterodamská smlouva o revizi Maastrichtské smlouvy o Evropské unii 36

5.1.4 Smlouva o Ústavě pro Evropu 38

5.1.5 Charta základních práv EU 39

5.1.6 Lisabonská smlouva 41

5.2 Úprava diskriminace a rovného zacházení v sekundárním právu 44

5.2.1 Nařízení 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství 47

5.2.2 Směrnice č. 75/117/EHS, o sbližování právních předpisů členských států k aplikaci principu rovného odměňování mužů a žen 47

5.2.3 Směrnice č. 76/207/ EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky..... 48

5.2.4 Směrnice č. 79/7/EHS, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení 49

5.2.5 Směrnice č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení 50

5.2.6 Směrnice č. 86/613/EHS, o zásadě rovného zacházení v samostatně výdělečné činnosti a ochraně samostatně výdělečných žen během těhotenství a mateřství 51

6 Implementace antidiskriminačních směrnic z roku 2000 do právních řádů členských států 65

6.1 Subjekty pro podporu rovného zacházení 67

7 Judikatura Evropského soudního dvora 68

7.1 Defrenne II a související rozsudky..... 70

7.2 Jenkins a související rozsudky 72

7.3 Barber a následující rozhodnutí 74

7.4 Marshall I. 76

7.5 Danfoss a související rozsudky 78

7.6 Von Colson a související věci 81

7.7 Rozsudky vztahující se k podporování rovných příležitostí 83

7.8 Rozsudky související s ochranou těhotných žen a mateřství 85

7.9 Rozsudky týkající se směrnice č. 2000/43/ES 86

7.10 Příslušná judikatura ke směrnici 2000/78/ES 88
7.11 Nejnovější rozsudky v oblasti diskriminace a rovného zacházení 90
7.12 Shrnutí judikatury Evropského soudního dvora 94
8 Implementace evropského antidiskriminačního práva v České republice 96
8.1 Antidiskriminační zákon 101
9 Závěr 103
10 Summary 106
11 Seznam literatury 109
11.1 Sekundární literatura 109
11.2 Primární dokumenty 110
11.3 Internetové zdroje 113
11.4 Judikáty 113

1 Úvod

V posledních desetiletích se zdá, že se svět mění stále rychleji, že mění svou tvář takřka každým dnem. Mění se politické ideje, životní úroveň lidí i jejich samotné pohlížení na vlastní existenci. Také moderní technologie se vyvíjí neuvěřitelnou rychlostí, takže procestovat celou Zeměkouli napříč jednotlivými státy se již nezdá být tak velkým problémem, jak se ještě donedávna mohlo zdát. V mnoha zemích dochází k otevírání státních hranic, cestování z jednoho státu do druhého se značně zjednodušuje. Především Evropská unie se v tomto směru stala jedinečným fenoménem. Současně s vývojem společnosti dochází k rozšiřování základních lidských práv, zákaz diskriminace se stává jedním z nich.

Postavení muže a ženy prošlo v dějinách lidstva několika stoletým vývojem a vyvíjí se neustále i v dnešní době. Na tradiční role muže jako živitele rodiny a ženy jako té, která se stará o „rodinný krb“, tedy v dnešním smyslu o domácnost a výchovu dětí, se již dnes v moderní společnosti pohlíží poměrně s odstupem. Není tomu tak dávno, co ženy nesměly volit, jejich rovnoprávnost a svobodná vůle byly značně omezeny. Ženy si své nerovnoprávné postavení uvědomovaly postupně, pomalu. V 18. století, v době osvícenství, začala být rozvíjena nová filozofie, důraz se kladl na racionalismus, lidská práva a také rovnost. A tak mohla být postupem času ona rovnost aplikována rovněž na rovné postavení muže a ženy. Přestože během tohoto dlouhého vývoje došlo v této oblasti k velkému pokroku, není ani dnes rovnost mezi muži a ženami stoprocentně respektována a lidstvo musí ujít ještě dlouhou cestu, než se tak stane.

Stejně jako prosazování rovnosti mezi muži a ženami, má také rovnoprávnost sice mezi osobami stejného pohlaví, ale třeba různé rasy, náboženského vyznání či majetku, své dějiny. Vzpomeňme třeba na téměř nulová práva otroka ve starém Římě, který je zcela podřízený moci svého pána. Nejinak tomu bylo o několik staletí později ve Spojených státech amerických. Otroctví zde bylo oficiálně zrušeno roku 1863. Nejen otroctví vedlo k omezování práv člověka, vlivem kolonialismu docházelo také k utlačování práv původních obyvatel zemí, jež se staly koloniemi tehdejších světových mocností. Rovněž lze v historii nalézt případy, kdy byla upírána některá práva, jako např. právo volit, nemajetným osobám (nejinak tomu bylo v Českých zemích). Je patrné, že v průběhu dějin lidstva existovala nerovnost mezi určitými skupinami osob vyplývající z nejrůznějších důvodů. K eliminaci těchto nerovností docházelo postupně v souvislosti s rozvojem lidských práv.

Evropská společenství vznikla v druhé polovině 20. století, tedy v době, kdy již existence základních lidských práv nebyla zpochybňována a začala se vyvíjet lidská práva nová, moderní. Přestože byla Společenství budována především jako hospodářský celek, začala být záhy ekonomická spolupráce doplňována spoluprací politickou. Vytvoření jednotného

vnitřního trhu, který umožnil volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu, přineslo vlnu nových problémů, jimž je nutné čelit. Díky tomu, že byl umožněn volný pohyb osob, dochází v běžném životě k situacím, kdy na sebe naráží několik různých kultur, národností, zvyků, tradic a jiných odlišností vyplývajících z různých historických souvislostí vývoje určitého státu. Ve snaze prosadit svou vlastní existenci, uchovat si dosavadní postavení ve společnosti a často i ze strachu z něčeho nového, neznámého, nedostává se často ze strany jednotlivce pro takovéto odlišnosti pochopení a dochází tím k situaci, že jednotlivec zachází s osobou, která se nějakým způsobem liší, jinak, nerovně. Takové jednání je ve společnosti nežádoucí a může vyústit až k nenávisti či otevřeným konfliktům. Mělo by být tudíž v zájmu celé společnosti těmto jednáním předcházet, a to zavedením efektivních opatření nejlépe v podobě sankcí. Rovněž zajištění pomoci osobám, které se staly obětí diskriminace, by mělo být samozřejmostí. Základem pro to by se tedy měla stát kvalitní legislativní opatření v podobě nařízení a směrnic, které by umožnily zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení účinně zakotvit do právních řádů členských států, a které by také umožnily vynutit jejich dodržování.

Cílem mé diplomové práce je shrnout dosavadní vývoj a právní úpravu Evropského společenství v oblasti antidiskriminačního práva. V práci se zaměřím především na rozbor jednotlivých ustanovení primárního, směrnic s antidiskriminační tématikou a související judikaturou Evropského soudního dvora. Ráda bych podala vysvětlení, proč byla vlastně daná ustanovení přijata a také, za jakých okolností se tak stalo. V jedné kapitole se ve stručnosti zaměřím na to, jak se členským států daří implementovat ustanovení směrnic do vlastních právních řádů a jaké nejčastější problémy vyvstaly při tom vyvstaly. V poslední části bych se chtěla alespoň krátce věnovat změnám, kterých doznalo české právo v souvislosti s povinností transponovat antidiskriminační směrnice.

Vzhledem k tomu, že existuje velmi málo odborné literatury zabývající se čistě jen rovným zacházením a diskriminací v Evropské unii, budu často vycházet z obecných publikací zaměřených na právo Unie a na lidská práva. Hlavním východiskem mé práce budou ovšem znění zakládajících smluv Společenství, jednotlivé směrnice a příslušná judikatura Evropského soudního dvora.

2 Diskriminace a rovnost

Dříve, než se začnu zabývat rovností a diskriminací v kontextu evropského práva, potažmo práva Evropské unie, je nutné objasnit, co vlastně znamenají slova rovnost a diskriminace. Rovnost a nediskriminace bývají velmi často používány jako synonyma, jsou to však rozdílné pojmy a dají se různě interpretovat. Jejich různé pojetí je možné vysledovat také v závislosti na místě a čase. Jinak bylo na rovnost pohlíženo v minulých stoletích a jinak je tomu dnes. Rozdílně je rovnost chápána také v různých státech a kulturách. Z daného vyplývá, že rovnost má časovou a místní dimenzi.

Rovnost v právním smyslu lze dělit podle různých hledisek. Její třídění však není jednotné a v teorii je zastáváno několik nejrůznějších členění. Rovnost se tak například dá chápat ve třech různých rovinách: rovnost jako nediskriminace, rovnost v užším slova smyslu a rovnost jako rozmanitost.[1] Aby bylo s každým zacházeno rovně (ve smyslu nediskriminace), je nutné oprostit se od irelevantních znaků, kterými mohou být pohlaví, rasa nebo třeba věk, již v samotném procesu rozhodování se. Znamená to tedy rozhodovat se ve všech situacích tak, jako by žádné rozlišovací znaky rozdělující lidi do určitých skupin neexistovaly, a že všichni náleží do stejné kategorie, kterou lze nazvat lidské bytosti. Rovnost v užším slova smyslu je pojímána především jako rovnost příležitostí, jež je postavena v první řadě na rovnosti šancí, možnosti uplatnit se ve společnosti a dosáhnout svých práv. Rovnost jako rozmanitost znamená respektování rozdílností, ať už se jedná o rozdílnosti v názorech nebo třeba ve fyziologických znacích jedinců.

Podle jiných kritérií je možné rovnost rozdělit na rovnost ve formálním smyslu (formální rovnost), rovnost v materiálním smyslu (materiální rovnost), rovnost příležitostí a rovnost výsledků.[2] Rovnost formální zde vyjadřuje zásadu stejnému stejně a odlišnému odlišně pouze pokud jde o stav *de iure*, tedy o rovnost před zákonem. Materiální rovnost zásadu stejnému stejně a odlišnému odlišně doplňuje i o rovnost *de facto*, posuzuje tedy i dopad takového zacházení na konkrétního jednotlivce.

Co se týče pojmu diskriminace, je nejlepší vyjít z jeho latinského původu. Latinskému pojmu *discriminare*, odpovídá český ekvivalent rozlišovat. Diskriminací by tedy bylo nějaké rozlišování lidí. Hovoříme-li však o diskriminaci v souvislosti s právem, nejedná se o jakékoliv rozlišování osob. Zde musí nutně jít o takové znevýhodňování, které spočívá na právem zakázaných důvodech. Diskriminaci lze tedy definovat jako jednání, při kterém

[1] BELL, Mark. The Right to Equality and Non-Discrimination. In HERVEY, Tamara, KENNER, Jeff. *Economic and social rights under the EU Charter of fundamental rights.* Oxford ; Portland : Hart Publishing, 2003, s. 91 – 110.
[2] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 10 – 11.

dochází ke znevýhodnění osoby nebo skupiny osob vůči jiné osobě či osobám, které se nacházejí ve srovnatelné situaci a kterým se takového zvýhodnění nedostalo, na základě právem zakázaných důvodů a v právem předvídaných situacích. K diskriminaci dochází na základě subjektivního a iracionálního rozlišování. Důvodem k tomu může být například odlišný etnický původ, náboženství nebo víra, věk, sexuální orientace nebo pohlaví. V případě diskriminace je tedy zcela nezbytně nutné posoudit, zda se jedná o rozlišování právem nedovolené anebo zda jde o rozlišování právem předpokládané či dokonce aprobované – v těchto případech již nelze hovořit o diskriminaci, ale jedná se o legitimní jednání.

Zákaz diskriminace, rovné a spravedlivé zacházení se v právu Evropských společenství stávají stále důležitějšími, souvisí také s rozvojem Evropské unie jako oblasti svobody, bezpečnosti a spravedlnosti. V dnešní době patří rovnost a nediskriminace k zavedeným základním právům v Evropské unii. Existuje několik druhů diskriminace, které jsou zakotvené i v antidiskriminačních směrnicích přijatých Radou Evropských společenství. Tyto druhy se posuzují podle toho, jakým způsobem se diskriminace projevuje - hovoří se tak o diskriminaci přímé a nepřímé. V souvislosti s antidiskriminačním právem Evropské unie, se k diskriminaci přímé a nepřímé řadí také obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci a pronásledování.

2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí stav, kdy se s jednou či více osobami zachází méně příznivě než s jinou osobou či skupinou osob ve srovnatelné situaci na základě nějakého diskriminačního důvodu (etnický či rasový původ, náboženství či přesvědčení, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace…). Hlavním znakem tady je, aby se tyto osoby nacházely ve srovnatelné situaci. O tom, co je srovnatelná situace, se vyslovil Evropský soudní dvůr ve věci A. G. Lawrence[3], kdy konstatoval, že srovnatelnost je nutno posuzovat v návaznosti na přičitatelnost diskriminačního jednání jen jednomu zdroji, ze kterého se diskriminace odvíjí. To znamená, že nemůžeme posuzovat srovnatelnost od dvou na sobě nezávislých a zcela oddělených zdrojů (např. zaměstnavatelů), ale že tyto subjekty musí být nějak vzájemně propojeny.

2.2 Nepřímá diskriminace

Tento druh diskriminace je na rozdíl od diskriminace přímé hůře rozpoznatelný, avšak legislativa jej nemohla nechat zcela bez povšimnutí, neboť by tím nepokryla některá jednání, která sice nejsou přímou diskriminací, ale přesto v určitých situacích danou osobu nebo

[3] Věc C-320/00, A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. [2002] ECR I-07325, odstavce 18,19.

skupinu osob znevýhodňují. Vychází se z toho, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci.[4] Jde tedy o takové jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého diskriminačního důvodu osoba znevýhodněna v porovnání s osobami jinými. K nepřímé diskriminaci dochází proto, že ustanovení právní normy je příliš široké nebo že norma, která stanoví výjimku z obecné regulace, ve svém důsledku dopadá nepřiměřeně na určitou skupinu osob.

2.3 Obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci a pronásledování

Všechny tyto pojmy jako další postižitelné druhy diskriminace se uplatní převážně v souvislosti se zaměstnáním a povoláním. Do právní úpravy Evropského společenství byly zařazeny převážně až v roce 2000, kdy byly přijaty dvě významné směrnice s antidiskriminační tématikou. Obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci a pronásledování jsou jevem nežádoucím a z tohoto důvodu jsou zakázané.

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, jehož účelem nebo následkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižující, pokořujícího nebo urážlivého prostředí a které je nebo by mohlo být ze strany obtěžované osoby oprávněně vnímáno jako nevítané. K naplnění znaků obtěžování není dostačující, aby byla pouze snížena lidská důstojnost, kumulativně k tomu musí ještě přistoupit vytvoření takového nevítaného prostředí, které je považováno za zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé.

Za **sexuální obtěžování** je považováno nežádoucí obtěžování sexuální povahy, které může být vyjádřeno verbální, neverbální nebo fyzickou formou a které, stejně jako u obtěžování, má za účel nebo následek snížit lidskou důstojnost a vytvořit zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí.

Pokyn k diskriminaci je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Osoba, která dává pokyn k diskriminaci, je zde v postavení nadřízeného a samotná diskriminace nemá směřovat k osobě, které byl pokyn udělen, nýbrž k osobě další. Již samotný takový pokyn je považován za diskriminaci a to bez ohledu na to, zda k diskriminaci skutečně fakticky došlo či nikoliv.

K **návadění k diskriminaci** dojde tehdy, jestliže se určitá osoba chová tak, že druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu. Ani zde nemusí

[4] BOBEK 2007: *c.d.*, s. 52.

k samotné diskriminaci dojít, pouhé takové přesvědčování, utvrzování nebo podněcování je považováno za diskriminaci. Na rozdíl od pokynu k diskriminaci, navádějící osoba nemusí být v nadřízeném postavení, i když se tak stát může.

Za **pronásledování** se považuje nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku toho, že určitá osoba uplatňovala svá práva související se zákazem diskriminace.

2.4 Vícenásobná diskriminace

Tento jev bývá také označován jako diskriminace kumulovaná (*multiple discrimination*). Rozumí se tím situace, kdy dochází ke znevýhodnění určité osoby na základě dvou či více důvodů současně. Dochází tak ke kumulaci několika znaků, kterými jsou nejčastěji věk, pohlaví, sexuální orientace, příslušnost k etnické skupině nebo náboženské vyznání. Typicky v těchto případech bývá jedním z diskriminačních důvodů pohlaví a k němu přistupuje další diskriminační důvod. Nejvíce znevýhodňovanou skupinou osob se tak v členských státech Evropské unie stávají starší ženy, ženy příslušející k určité etnické menšině a postižené ženy. Na tyto případy se většinou pohlíží jako na diskriminaci na základě pohlaví.[5]

Řešení situací, při nichž dochází k několikanásobné diskriminaci se však v podstatě ještě nepodařilo zakotvit v právních řádech. Vyplývá to ze současného pojetí diskriminace, kdy se diskriminační jednání posuzuje pouze podle jednoho důvodu a tudíž jej lze zařadit pouze do jedné kategorie. Také v antidiskriminační legislativě EU existuje několik překážek, jež brání zakotvení kumulované diskriminace. Existují zde tři různé sady směrnic, z nichž každá se zabývá jinými diskriminačními důvody - jedná se o směrnice postihují diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu, dále okruh směrnice zabývající se zákazem diskriminace na základě pohlaví a v poslední řadě směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání, která zakazuje nerovné zacházení z důvodu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Jak je patrné, neexistuje jednotná směrnice, která by zahrnovala všechny uvedené diskriminační důvody a právní úprava se tak stává značně nejednotnou. Některé členské státy EU umožňují postihnout diskriminaci i na základě jiných důvodů, neboť tyto směrnice implementovaly do svých právních řádů s dodatkem, že je zakázána diskriminace z uvedených důvodů nebo na základě jiných důvodů. V těchto státech by tedy bylo možné postihnout také několikanásobnou diskriminaci a to právě na základě

[5] European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *European Anti-Disrimination Law Review.* Issue No. 2. October 2005. s. 13-18.

tohoto dodatku (takový dodatek přijalo například Finsko, Maďarsko, Lotyšsko, Polsko a Slovinsko). [6]

2.5 Výjimky ze zákazu diskriminace

V určitých, vysloveně upravených případech lze rozdílné zacházení ospravedlnit a akceptovat. Toto je možné jak v případech diskriminace přímé, tak nepřímé. Takové zacházení musí však vždy směřovat k objektivně odůvodněnému legitimnímu cíli a prostředky, kterých bylo k dosažení cíle použito, musí být přiměřené a nezbytné. Takovými legitimní cíly mohou být podstatné a určující požadavky na zaměstnání, opatření nezbytná pro veřejnou bezpečnost, opodstatněné rozdíly v zacházení na základě věku nebo státní příslušnosti nebo přiměřené zacházení s osobami zdravotně postiženými.

Výjimku ze zásady rovného zacházení představují také takzvaná pozitivní opatření (*affirmative action*), někdy nazývána jako obrácená diskriminace. Pozitivní opatření je možné vymezit jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny osob, které se neposkytuje ostatním. Cílem pozitivních opatření je pomoci znevýhodněným skupinám osob a odstranit přímou a nepřímou diskriminaci. Zvýhodnění může mít různou podobu, může se jednat o poskytnutí určitého plnění nebo například prominutí nějaké obecné povinnosti. Zvýhodnění určité skupiny z důvodu odstranění nebo zmírnění faktické nerovnosti je obvykle připuštěno, musí však splňovat určitá kritéria. Pokud jde o ospravedlnění těchto pozitivních opatření, postupem času se vykrystalizovaly čtyři typické argumenty pro jejich existenci: náprava předchozích křivd, redistribuce statků, větší reprezentace menšinových skupin/argument diverzitou a větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí.[7] Pozitivní opatření však nesmějí nadměrně zasahovat do práv a svobod třetích osob.

[6] K tomu blížeEuropean Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Developing Anti-Discrimination Law in Europe, the 25 EU Member States compared.* September 2005, s. 8 –19.
[7] BOBEK 2007: *c.d.*, s. 28 – 30.

3 Historický vývoj zákazu diskriminace a rovného zacházení v ES/EU

Na počátku vzniku tří společenství: Evropského společenství uhlí a oceli (1951), Evropského hospodářského společenství (1957) a Evropského společenství pro atomovou energii (1957) si tato společenství kladly za cíl převážně vytvořit společný trh, hospodářskou a měnovou unii a uskutečňovat společné politiky v určitých jimi vymezených oblastech. To se projevilo i v obsahu Pařížské i v obou Římských smlouvách, které tato Společenství založily. Upravovaly především otázky týkající se hospodářských činností, obchodních politik, politik v oblasti dopravy a zemědělství a vnitřního trhu. Otázky diskriminace a rovného zacházení zde byly upraveny jen zcela povrchně.

Již tehdy se ale kladl důraz na zajištění rovnosti na základě státní příslušnosti. S ohledem na nedávno proběhlou 2. světovou válku, rozdrobenou Evropu a vzhledem ke snaze Společenství zajistit volný pohyb osob to však bylo zcela na místě. Článek 39 Římské smlouvy garantoval svobodu pohybu pracovníků a zakazoval jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky na základě státní příslušnosti, pokud se jednalo o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Tento článek tedy nezakazoval diskriminaci podle státní příslušnosti obecně pro všechny případy, ale pouze pokud se to týkalo pohybu pracovníků a jejich pracovních podmínek.

Kromě diskriminace na základě státní příslušnosti, objevuje se v článku 119 (dnešní čl. 141) Smlouvy o založení Evropského společenství (SES) princip rovného zacházení s muži a ženami, jde-li o jejich odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci. Ani toto ustanovení neobsahuje obecný zákaz diskriminace žen a mužů, týká se pouze zákazu diskriminace při jejich odměňování.

Další zmínku o rovnosti na základě pohlaví je možné nalézt v článku 2 SES, který stanovuje základní úkoly a cíle Společenství. V něm je kromě jiného zakotveno, že Společenství podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.

V následujícím několikaletém vývoji těchto Společenství, zejména Evropského hospodářského společenství, jejich orgánů, společných politik a cílů, byl důraz kladen především na prevenci diskriminace z důvodu národnosti a pohlaví. Bylo přijato několik směrnic, které navazují na dnešní článek 141 SES. Po Pařížském summitu v roce 1972 formulovala Evropská komise Sociální akční program pro podporu rovnosti mezi muži a ženami.

K nárůstu právní úpravy v oblasti diskriminace a rovného zacházení došlo s přijetím Amsterodamské smlouvy a jejím vstoupením v platnost roku 1999. Evropská unie dostala pravomoci pro boj s diskriminací z celé řady důvodů (ne jen na základě státní příslušnosti a

pohlaví). Důležitým se stal čl. 13 SES, který stanoví, že Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Toto ustanovení tak značně rozšířilo diskriminační důvody.

Smlouva z Nice, která byla podepsána roku 2000 a v platnost vstoupila v roce 2003, zavedla v článku 251 procedury a postupy, které podporují aktivity členských států v boji proti všem formám diskriminace. V roce 2000 bylo také přijato několik významných směrnic v oblasti zaměstnávání, Rada přijala na základě výzvy členských států směrnici, která zakazuje diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu.

Právní úprava zákazu diskriminace a rovného zacházení je v průběhu celého svého vývoje doplňována judikaturou Evropského soudního dvora, který má za úkol zajistit jednotný výklad a jednotnou aplikaci práva Evropského společenství národními soudy všech členských států. Svým výkladem tak zpřesňuje a ujasňuje některé pojmy, které by mohly být různými členskými státy interpretovány odlišně.

Evropská rada na svém zasedání v Essenu v roce 1994 prohlásila rovnost příležitostí pro muže a ženy spolu s bojem proti nezaměstnanosti za prioritu Evropské unie.[8]

Snahu upravit oblast diskriminace najdeme i v dokumentech, které nemají právně závaznou povahu, avšak slouží jako inspirace pro další rozhodování. Jedná se především o Komunitární chartu základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, která mimo jiné upravuje právo na rovné zacházení s muži a ženami, ochranu dětí, mládeže a starých lidí. Dále lze snahu upravit rovné zacházení a potírání diskriminace nalézt v Zelených knihách (*Green Paper*), což jsou dokumenty vydávané Komisí, které mají podpořit debatu k danému tématu na evropské úrovni. Bílé knihy (*White Paper*) jsou oproti tomu dokumenty Komise, které obsahují návrhy na činnost Společenství v určité oblasti a často jsou vydávány v návaznosti na Zelené knihy. Také v těchto Bílých knihách můžeme vypozorovat tendence vedoucí k prosazování zásady rovnosti a nediskriminace. V Zelené knize o evropské sociální politice a v Bílé knize o evropské sociální politice se Komise zaměřila především na reformy v sociální oblasti, řešení sociálních problémů, otázky nezaměstnanosti a další související otázky, včetně rovného zacházení, rovných příležitostí a účasti žen na rozhodování. V Zelené knize o rovnosti a nediskriminaci v rozšířené Evropské unii z roku 2004 je rozebrán pokrok, kterého bylo za minulých pět let v oblasti diskriminace dosaženo a jsou zde zdůrazněny oblasti, kde se tak ještě zcela nepodařilo učinit a tyto by se měly stát objektem zájmu do budoucna.

[8] BRDEK, Miroslav, a kol. *Trendy v evropské sociální politice.* Praha : ASPI, 2002, s. 89.

Zákaz diskriminace je také obsažen v několika článcích Charty základních práv Evropské unie. Protože však Charta měla být součástí Smlouvy o Ústavě pro Evropu, která nevstoupila v platnost, nemají ani ustanovení v této Chartě právně závazný charakter. To by se však mohlo změnit, pokud by vstoupila v platnost Lisabonská smlouva, která v čl. 6 nové Smlouvy o Evropské unii uvádí, že Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Chartě a že mají stejnou právní hodnotu jako Smlouvy. Tím by se Charta základních práv stala právně závaznou a měla by stejnou právní sílu jako zřizovací smlouvy Společenství a další smlouvy na ně navazující.

3.1 Akční programy

Ukázalo se, že proti diskriminaci ve společnosti nelze účinně bojovat jen pomocí legislativních opatření. Ve snaze podpořit rovné příležitosti a zákaz diskriminace, rozhodla se Evropská komise realizovat akční programy, jejichž prostřednictvím hodlala přikročit k praktickým opatřením v této oblasti. Tyto programy jsou uskutečňovány v rámci Evropského sociálního fondu, který se stal hlavním nástrojem podpory rovných příležitostí.[9]

První akční program pro rovné příležitosti mužů a žen proběhl již v letech 1982-1985, následovaly programy pro období 1986 - 1990, 1991-1995, 1996-2000. Pro období 2001-2005 to byla Rámcová strategie pro rovné postavení mužů a žen, kterou nahradil plán Komise na období 2006 až 2010 (takzvaný Roadmap). Tento plán má šest základních prioritních oblastí, na které se Evropská unie v oblasti rovnosti mužů a žen zaměří. Jsou jimi stejná ekonomická nezávislost pro ženy i muže, sladění soukromého a profesního života, stejné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech, odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví, odstraňování stereotypů o roli žen a mužů ve společnosti a podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

V letech 2001 – 2006 také probíhal Akční program Společenství pro boj proti diskriminaci, který podporoval členské země a jejich aktivity týkající se legislativy a politiky v oblasti diskriminace a bádání o problematice diskriminace. Podporoval mimo jiné sítě a organizace propagující výměnu informací, iniciativy ke zvýšení povědomí lidí a jejich informovanosti o jejich právech a povinnostech. Jednou z priorit programu bylo zkoumat příčiny diskriminace.[10]

Na základě návrhu Evropské komise byl rok 2007 vyhlášen jako Evropský rok rovných příležitostí pro všechny. Tento projekt si kladl za cíl informovat lidi o jejich právech a

[9] K akčním programům na podporu rovných příležitostí blíže in BRDEK, Miroslav, a kol. *Trendy v evropské sociální politice.* Praha : ASPI, 2002, s. 90.

[10] Akční program pro boj proti diskriminaci byl zaveden na základě rozhodnutí Rady 2000/750/ES. Více k programu in *Action programme to combat discrimination (2001-2006)* [online]. Europa, 2008 [cit. 21. listopadu 2008]. Dostupné na <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l33113.htm>.

podpořit rovné příležitosti pro každého. V tomtéž roce byl rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady č. 1672/2006/ES zaveden program PROGRESS[11] (Program pro zaměstnanost a sociální solidaritu), který má skončit roku 2013. PROGRESS nahradil Akční program Společenství pro boj proti diskriminaci a jeho cílem je opět posílit povědomí veřejnosti o diskriminaci, podporovat výzkumné studie a vzdělávání v oblasti diskriminace. Program má pět sekcí, jeho čtvrtá sekce nese název Boj proti diskriminaci a rozmanitost. Program byl založen především proto, aby finančně podporoval dosažení cílů EU na poli zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí. Z rozpočtu byly na program PROGRESS vyčleněny potřebné finance (rozpočet na těchto sedm let činí 743,25 miliónů euro) a ve 27 členských státech Evropské unie nyní probíhají informační kampaně zaměřené na boj proti diskriminaci. PROGRESS je otevřen i kandidátským zemím EU, neboť ty musí začlenit evropská pravidla o antidiskriminaci do svých národních právních řádů ještě před vlastním vstupem do Evropské unie.

Také v oblasti zákazu diskriminace z důvodu rasy, bylo učiněno několik rozhodnutí. Rok 1997 byl Rezolucí Rady EU vyhlášen evropským rokem boje proti rasismu. Na základě toho a několika dalších rezolucí Evropského parlamentu představila Komise 25. března 1998 Akční plán proti rasismu s cílem sjednotit pokrok dosažený v roce 1997. Cílem tohoto programu je vytvořit jednotnou strategii a zapojit antirasistický přístup do evropských politik.

[11] *PROGRESS programme* [online]. European Commission [cit. 10. února 2009]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>.

4 Orgány a instituce působící v oblasti diskriminace

Evropské společenství je nadstátní organizace, která byla založena smlouvou uzavřenou mezi šesti evropskými zeměmi. Na základě této smlouvy se členské státy zřekly části svých pravomocí a tyto přenesly na takto nově vzniklé Společenství, jež má svou vlastní právní subjektivitu. Přenesení pravomocí se projevuje tím, že přijatá opatření v rámci pramovocí, kterými Společenství disponuje, jsou závazná a vynutitelná i pro členské státy, které je neschválily. Aby však bylo zajištěno, že přijímaná opatření nebudou v přímém rozporu se zájmy členských států, což by mohlo ohrozit samotnou existenci Společenství, byl stanoven takový mechanismus, jež umožňuje dosažení cílů samotného Společenství, ale také zastupuje zájmy členských států. Je jasné, že vytvoření a udržení efektivního fungování tohoto mechanismu při neustále se rozšiřující členské základně není jednoduchou záležitostí. To se odráží také ve smlouvách revidujících zakládající smlouvy, které se snaží institucionální rámec přizpůsobit novým potřebám a cílům Společenství.

Má-li být orgány Společenství vydán nějaký právní akt, musí mít k jeho přijetí pravomoc. Pokud taková pravomoc Společenství existuje, může být v dané věci vydáno rozhodnutí. A aby u takového rozhodnutí bylo zajištěno, že respektuje zájmy Společenství i zájmy členských států, podílí se na něm jak orgán hájící zájmy Evropského společenství (Komise), tak i orgán sledující zájmy jednotlivých států (Parlament). Výsledná vůle totiž nemůže být pouhou vůlí členských států nebo jejich souhrnu, ani pouhou vůlí Společenství jako celku, ale obou těchto složek. Jen tak je možno dosáhnout harmonického vývoje, kdy nebude ohrožována vnitřní soudržnost Společenství.[12]

4.1 Evropská komise

Evropská komise (Komise), jak jsem již zmínila, reprezentuje zájmy Společenství. Jedná se o permanentní, kolektivní orgán složený z komisařů, kteří nejsou zástupci členských států. Komisaři musí být zcela nezávislí na členském státu, ze kterého pocházejí a vedle své funkce nesmějí vykonávat žádnou jinou činnost. Sídlem Komise je Brusel. Na postupu schvalování Komise se podílí jak Evropská rada, tak Evropský parlament. Definitivně jmenuje celou Komisi Rada.

Komise je permanentní orgán, schází se k zasedání minimálně jednou týdně a tvoří ji velmi rozsáhlý aparát skládající se z 24 generálních ředitelství a každé z nich má své ředitelství, oddělení, služby a generální sekretariát v čele s generálním tajemníkem. Nejdůležitějším generálním ředitelstvím pro oblast diskriminace je Generální ředitelství pro zaměstnanost,

[12] TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy.* 5. vydání. Praha: Linde, 2006, s. 35 – 36.

sociální věci a rovné příležitosti. Toto Generální ředitelství vydává každoročně zprávu o uplatňování zásady rovnosti mezi muži a ženami. V roce 1982 byl Komisí zřízen Poradní výbor pro rovné příležitosti mužů a žen, který se schází pravidelně a jeho cílem je koordinovat politiky jednotlivých členských států v oblasti rovných příležitostí a podporovat oficiální politiku Evropské komise.

K hlavním pravomocem Komise patří: dohled nad dodržováním smluv (kontrolní pravomoc), právo předkládat návrhy komunitárních aktů (iniciativní pravomoc) a výkonná pravomoc spočívají v tom, že může vydávat individuální právní akty a v případech, kdy je k tomu zmocněna Evropskou radou, může vydávat prováděcí předpisy k aktům sekundárního práva.

Je to tedy právě Komise, která předkládá návrhy nařízení a především směrnic, zabývajících se diskriminací a rovným zacházením. Komise má monopol v předkládání návrhů komunitárních právních aktů, což znamená, že je jediným orgánem, který tak může učinit.

Co se týče kontrolních pravomocí, nejenže Komise dohlíží nad dodržováním práva Společenství ze strany členských států, ale také samotných orgánů Společenství. Může také požadovat poskytnutí informací od členských států, podniků, v některých případech i jednotlivců. Projevuje se to také v ustanoveních antidiskriminačních směrnic, která se nachází mezi posledními a ukládají členským státům povinnost informovat Komisi o opatřeních, které přijaly k provedení těchto směrnic, jaké právní a správní předpisy přijaly v této oblasti a také další relevantní informace, aby o tom Komise mohla vypracovat zprávu. Veškeré tyto relevantní informace musí členské státy Komisi poskytovat v pravidelných intervalech, čímž je zajištěna kontrola provádění antidiskriminačních směrnic.

Pokud členský stát neimplementoval směrnici vůbec, nebo ji neimplementoval řádně, dojde tím k porušení povinnosti členského státu a Komise může proti tomuto státu zahájit řízení. V průběhu vývoje právní úpravy diskriminace a rovného zacházení podala Komise několikrát[13] a proti různým členským státům žalobu k Evropskému soudnímu dvoru na nesplnění povinnosti členského státu v souvislosti s neprovedením směrnice ve stanovené lhůtě. Oporu pro tuto žalobu představují ustanovení článků 226 a 227 Smlouvy o Evropském společenství.

Kromě toho vydává Komise pravidelně usnesení, ve kterých reflektuje současný stav určité problematiky a navrhuje řešení, jak dosáhnout lepších výsledků v této oblasti. Děje se

[13] Například dne 24. února 2005 podala Komise žalobu proti Finské republice a požadovala, aby Soudní dvůr určil, že Finská republika nesplnila povinnosti vyplývající ze směrnice 2000/78, když nepřijala veškeré nutné právní a správní předpisy v provincii Åland. 3. prosince 2007 podala Komise žalobu proti Belgickému království, ve které se domála určení, že Belgie nepřijala právní a správní předpisy nutné k dosažení účelu směrnice 2002/73.

tak i v oblasti diskriminace. V rámci těchto usnesení Komise obvykle vyzývá členské státy a sociální partnery, aby podnikli veškeré nezbytné kroky k předcházení diskriminačního jednání, aby zlepšili podmínky pro zapojení obětí diskriminace, byť i potencionálních, do pracovního procesu a společenského života a aby se pokusili odstranit překážky, které by tomu mohly bránit.

4.2 Evropský parlament

Původně se Evropský parlament (Parlament) nazýval Shromáždění a neměl téměř žádné pravomoci. Postupem času však došlo k výraznému posílení jeho postavení ve struktuře orgánů Společenství a nyní je již reprezentativním orgánem podílejícím se na rozhodování.

Jedná se o instituci složenou z poslanců, kteří jsou zástupci lidu členských států. Jeho cílem je hájit zájmy občanů Evropské unie, sídlí ve Štrasburku, mimořádná zasedání probíhají v Lucemburku nebo Bruselu. Je to orgán stálý a kolektivní, poslanci jsou voleni na pětileté období v přímých a všeobecných volbách občany EU v každém členském státě. V současné době má Parlament 785 členů ze všech 27 členských zemí EU a téměř třetinu z nich tvoří ženy. V čele Parlamentu stojí předseda a místopředsedové a působí zde celkem 20 stálých výborů (pro diskriminační politiku jsou nejdůležitější Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví a Výbor pro zaměstnanost a sociální věci).

V oblasti rovného zacházení a uplatňování zásady zákazu diskriminace je nejdůležitější účast Parlamentu při přijímání aktů sekundárního práva. Existují čtyři druhy postupů při přijímání těchto právních aktů: konzultační postup, kooperační postup, spolurozhodovací postup a shodné stanovisko. V oblasti diskriminace se nyní stal nejdůležitějšími postup podle článku 13, respektive čl. 251 Smlouvy o Evropském společenství (spolurozhodovací postup), kdy se na přijetí aktu sekundárního práva podílí Rada společně s Parlamentem. Dříve se však v této oblasti používal pouze postup kooperační či konzultační. Nyní tedy dochází k tomu, že poté, co Komise předloží návrh nějaké antidiskriminační směrnice, je tento návrh adresován Radě i Parlamentu a oba tyto orgány jej musí schválit.

Dále, pokud jde o diskriminaci a rovné zacházení, je Evropský parlament oprávněn vydávat nejrůznější usnesení, prohlášení a rozhodnutí, jež však nejsou právně závazné a plní pouze jakousi pomocnou funkci. Bylo tak již například vydáno Usnesení Evropského parlamentu o homofobii v Evropě, Prohlášení Evropského parlamentu o potírání rasismu při fotbalových utkáních, Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady, kterým se zavádí program společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – Progress. Těmito usneseními a prohlášeními Parlament často vyzývá členské státy, ale i orgány Evropského společenství, aby

přijímaly opatření v rámci boje proti diskriminaci, podporovaly sociální dialogy a podporovaly společenskou, hospodářskou a politickou integraci menšin.

4.3 Rada Evropské unie

Rada Evropské unie (Rada) je kolektivní nepermanentní orgán, byla zřízena již se vznikem Společenství a jejím úkolem je koordinovat obecné hospodářské politiky členských států.

Rada je tvořena zástupci vlád členských států, každý stát do ní deleguje jednoho zástupce na ministerské úrovni podle toho, jaké otázky se projednávají. Rada se schází alespoň jednou týdně a jejím sídlem je Brusel. Každých 6 měsíců se mění předsednictví v Radě, členské státy se v něm střídají podle předem stanoveného pořadí, aby byla zachována kontinuita.

Rada je především orgánem rozhodovacím, má legislativní pravomoc ve všech oblastech, přijímá návrhy Komise sekundárního práva, přijímá návrhy rozpočtu a rozhoduje o přijetí nových členských států. Kromě toho má také pravomoci v oblasti politické spolupráce a vnějších vztahů – uzavírá a schvaluje mezinárodní smlouvy jménem Společenství.[14]

Co se týče diskriminace a rovného zacházení, projevuje se pravomoc Rady především při přijímání antidiskriminačních směrnic. Právním podkladem pro tuto přijímací proceduru jsou či v minulosti byly zejména články 308 (bývalý čl. 235) Smlouvy o Evropském společenství, článek 94 (bývalý čl. 100), článek 252 (bývalý čl. 189c), článek 141 (bývalý čl. 119), který odkazuje na čl. 251 a dále čl. 13 této Smlouvy. Ve všech těchto případech, kromě postupu podle čl. 251 a čl. 252 se vyžaduje jednomyslnost Rady. V případech postupu podle článků 251 a 252 SES přijímá Rada návrhy kvalifikovanou většinou. Uplatňují se zde tedy kooperační postup, spolurozhodovací postup, ale také postup konzultační. První směrnice, které zakotvovaly zásadu rovného zacházení byly přijímány v rámci společného trhu s cílem umožnit a usnadnit volný pohyb pracovníků a chránit jejich práva a používal se tehdy postup s obligatorní konzultací Evropského parlamentu.

Kromě toho, že Rada je hlavním orgánem, který přijímá ustanovení sekundárního práva na poli diskriminace, náleží Radě také kontrola provádění těchto směrnic v tom smyslu, že jí Komise podává zprávy, jež zpracovala na základě informací poskytnutých členskými státy. Tím je zajištěna zpětná vazba a Rada tak má možnost posoudit efektivitu směrnice poté, co byla uvedena v život. A i když Rada nemá k navržení legislativních opatření pravomoci, může o vypracování konkrétního aktu požádat Komisi[15] - může jí tedy navrhnout i aktualizaci směrnice.

---

[14] K problematice pravomocí Rady více in TICHÝ, Luboš, ARNOLD, Rainer, SVOBODA, Pavel, ZEMÁNEK, Jiří, KRÁL, Richard. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2006, s. 156-169.

[15] K tomu blíže FIALA, Petr, PITROVÁ, Markéta. *Evropská unie.* Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003, s. 193.

Společným rozhodnutím Rady a Evropského parlamentu byly přijaty programy na podporu rovných příležitostí a nediskriminace (například program Progress, Akční program Společenství pro boj s diskriminací), jejich společným rozhodnutím byl rok 2007 prohlášen za Evropský rok rovných příležitostí pro všechny. Tyto akty nejsou právně závazné, mají pouze programový charakter a Rada se jimi snaží podporovat rovné příležitosti.

4.4 Soudní orgány EU

Aby bylo zajištěno dodržování práva Evropského společenství, musel být vytvořen nezávislý orgán, který by toto umožnil a který by disponoval k tomu potřebnými pravomocemi. Základním článkem v soudním systému Evropské unie je Evropský soudní dvůr, který byl zřízen již smlouvami zakládajícími Evropská společenství. Vzhledem k přetíženosti Evropského soudního dvora byla Jednotným evropským aktem zmocněna Rada, aby zřídila Soud prvního stupně. Další rozšíření soudní soustavy umožnila Smlouva z Nice, na základě které byl vytvořen specializovaný soudní orgán – Soud pro veřejnou službu.[16]

Hlavním, a základním úkolem soudů Evropského společenství je zajištění dodržování právních předpisů Společenství a zajištění jednotného výkladu a aplikace práva ES národními soudy. Kromě toho náleží evropským soudům řešit spory vznikající mezi členskými státy, mezi členskými státy a orgány Společenství a také mezi jednotlivci a Společenstvím. Evropský soudní dvůr plní také funkci ústavního soudnictví, když rozhoduje o slučitelnosti předpisů práva sekundárního s právem primárním.

4.4.1 Evropský soudní dvůr a antidiskriminační právo

Evropský soudní dvůr je hlavním a základním článkem soudní soustavy Společenství a převážná rozhodovací pravomoc spočívá na něm. Pravomoci Soudního dvora vyplývají ze zakládacích smluv a smluv je revidujících a ze Statutu Soudního dvora. Hlavní druhy řízení jsou vymezeny ve článcích zakládacích smluv. Úkolem Evropského soudního dvora je zajistit dodržování práva při výkladu a provádění práva Společenství, což je omezeno taxativním výčtem pravomocí Soudu prvního stupně.

Evropský soudní dvůr se skládá z 27 soudců (jeden soudce z každého členského státu), kteří jsou jmenováni společnou dohodou vlád členských států na dobu 6 let. Soudci musí být státními příslušníky členského státu[17], za který jsou jmenováni a jsou vybíráni z osob

[16] Blíže k soudním orgánům EU in TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 5. vydání. Praha: Linde, 2006, s. 50-59.

[17] Podle P. Svobody je podmínkou pro jmenování soudce státní příslušnost členského státu z toho důvodu, aby při rozhodování bylo zajištěno reflektování různých právních systémů. Viz TICHÝ, Luboš, ARNOLD, Rainer, SVOBODA, Pavel, ZEMÁNEK, Jiří, KRÁL, Richard. Evropské právo. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2006, s. 170.

poskytujících záruku naprosté nezávislosti. Kromě toho musí splňovat všechny požadavky nezbytné k výkonu nejvyšších soudních funkcí ve své zemi nebo být uznávanými znalci práva. Soudci jsou neodvolatelní a mají absolutní imunitu, což znamená, že nemohou být trestně stíhání.

Soudcům je nápomocno 8 generálních advokátů. Také oni jsou jmenováni společnou dohodou vlád členských států na dobu 6 let a pro výkon své funkce musí splňovat stejná kritéria jako soudci (nezávislost, nestrannost, znalost práva). Generální advokáti posuzují věc předloženou Soudnímu dvoru z hlediska právního a skutkového a vypracované nezávislé stanovisko předkládají Soudu. Tímto stanoviskem však Soud není vázán.

V otázkách diskriminace a rovného zacházení rozhoduje Evropský soudní dvůr nejčastěji v řízeních o předběžných otázkách a v řízeních o porušení Smlouvy (nesplnění povinnosti členského státu). Řízení o předběžné otázce (prejudiciální řízení) může být buď obligatorní nebo fakultativní. Povinné je v případě, kdy proti rozhodnutí národního soudu není možné podat opravný prostředek podle vnitrostátního práva. Podle své úvahy může národní soud podat žádost o rozhodnutí předběžné otázky, pokud má za to, že je to nezbytné pro vydání rozsudku a pokud se to týká výkladu nebo platnosti právních předpisů Společenství. V řízení o předběžné otázce vydá Soudní dvůr rozsudek, který je závazný jak pro vnitrostátní soud, který o rozhodnutí požádal, ale také pro všechny soudy, které v této věci ve vnitrostátním řízení ještě rozhodují. V rozhodnutí Evropského soudního dvora v řízení o nesplnění povinnosti uložené členskému státu Soud pouze konstatuje, že došlo k porušení práva. Pokud se členský stát nepodrobí tomuto rozsudku, může Komise iniciovat nové řízení před Soudním dvorem a žádat o uložení pokuty členskému státu.

Řízení o předběžných otázkách u ESD s diskriminační tématikou se týkají nejčastěji obecného principu nediskriminace na základě státní příslušnosti a dále oblasti diskriminace v zaměstnání z důvodu pohlaví.

Jak se vlastně případ jednotlivce, který se stal obětí diskriminace dostane před Evropský soudní dvůr? Jelikož v těchto situacích není osoba, která má za to, že se stala obětí diskriminace, oprávněna podat žalobu přímo k ESD, musí se obrátit na příslušný soud ve svém státě. Pokud se během tohoto národního soudního řízení objeví také otázka, která se týká interpretace práva Společenství (není například jasné, zda je národní právo v souladu s antidiskriminační směrnicí), předloží národní soudní orgán Evropskému soudnímu dvoru předběžnou otázku. Před ESD se tak dostane otázka souladu práva národního a práva

Společenství, která vyvstala z původního soudního řízení týkajícího se diskriminačního jednání. [18]

Na tomto místě je nutné podotknout, že ačkoliv Evropský soudní dvůr řešil již celou řadu předběžných otázek, které se dotýkaly oblasti diskriminace, ne každý případ, jež řeší národní soudy je postoupen k zodpovězení předběžné otázky. Dále také ne každé jednání, které osoba, proti níž je namířeno, považuje za diskriminační, se stane předmětem sporu v národním řízení. Vzhledem k obvykle dlouhé době trvání soudního řízení nejsou oběti diskriminace dostatečně motivovány k podávání žalob. Řešením v těchto případech může být situace, kdy místo oběti podá žalobu a v řízení ji pak zastupuje za tím účelem založená a k tomu pověřená organizace (agentura, odbor organizace). Přestože v členských státech takovéto organizace existují,[19] není jejich služeb dostatečně využíváno a většina žalob je stejně podávána jednotlivci.

4.5 Evropský hospodářský a sociální výbor

Hospodářský a sociální výbor je pomocný orgán Společenství a má poradní funkci. Jeho cílem je zapojit do vytváření společného trhu Společenství také sociální partnery. Výbor byl založen již v roce 1957 a jeho úloha byla postupně posilována, zejména Jednotným evropským aktem, Maastrichtskou smlouvou, Amsterodamskou smlouvou a Smlouvou z Nice.

Hospodářský výbor se skládá z 344 představitelů různých oblastí hospodářského a sociálního života. Jsou zde především různé organizace zastupující výrobce, zemědělce, pracující, svobodná povolání, sociální ekonomiku, spotřebitele a další nevládní organizace. Členové Výboru jsou jmenováni Radou na návrh členských států, a to na dobu čtyř let. Do struktury Výboru patří shromáždění, předsednictvo, 6 sekcí (problematikou rovného zacházení se zabývá sekce pro Zaměstnanost, sociální věci a občanství), 3 skupiny (zaměstnavatelé, zaměstnanci a různé zájmy), generální sekretariát a pracovní orgány (Poradní komise pro průmyslové změny, Středisko pro sledování jednotného trhu, Středisko pro sledování udržitelného rozvoje, Středisko pro sledování trhu práce).

Jediným orgánem, který může vydávat stanoviska, je shromáždění, které se schází na plenárním zasedání několikrát do roka. Stanovisko může Výbor přijímat buď z vlastní

[18] Problematiku národního řízení a řízení před ESD v případech, kdy dojde k diskriminaci, shrnuje i K. Bertelsmann in European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *European Anti-Disrimination Law Review.* Issue No. 2. October 2005, s. 29-34.

[19] K hlavním organizacím, jejichž náplní je i podpora obětí diskriminace patří takzvané NGO's (*Non-governmental Organization*, Nevládní neziskové organizace). Tyto organizace se zabývají obecně prospěšnou činností a jsou zřizovány jako nezávislé na státu. Například v Rakousku působí Litigation Association of NGOs Against Discrimination, která je oprávněna podporovat žalobce v soudních řízeních.

iniciativy anebo může být konzultován Radou, Komisí nebo Parlamentem.[20] V některých případech je vyžádání si stanoviska Hospodářského a sociálního výboru obligatorní. Stanoviska Výboru jsou právně nezávazná, ale pokud by v případě, kdy je to podle Smlouvy SES vyžadováno, Výbor své stanovisko nepodal, bude daný akt komunitárního práva neplatný[21]. Pravidelný kontakt a spolupráce se sítěmi národních hospodářských a sociálních rad a s organizacemi občanské společnosti umožňují Hospodářskému výboru reagovat na aktuální ekonomické a společenské otázky.

Při přijímání právních předpisů sekundárního práva ve věcech týkajících se rovného zacházení a diskriminace musí být Hospodářský a sociální výbor povinně konzultován v případech, kdy se postupuje podle článku 94 (týká se sbližování právních předpisů v rámci společného trhu) a podle článku 141 (při přijímání 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).

V roce 2008 podal Evropský hospodářský a sociální výbor 3 stanoviska zpracované sekcí pro Zaměstnanost, sociální věci a občanství, jež se zabývaly rozšířením opatření proti diskriminaci na oblasti mimo zaměstnanost a argumenty pro jednotnou souhrnnou směrnici proti diskriminaci, bojem proti rozdílům v odměňování žen a mužů a integrací Romské menšiny.

4.6 Výbor regionů

Výbor regionů je dalším poradním orgánem. Byl vytvořen Smlouvou o Evropské unii a poprvé se sešel v roce 1994. Je složen ze zástupců regionálních a místních orgánů, jeho fungování se řídí stejnými pravidly jako Hospodářský a sociální výbor. Bývá konzultován v otázkách, které mají důležitost pro specifické územní oblasti Společenství. Stanoviska vydává buď z vlastní iniciativy nebo v rámci obligatorních či fakultativních konzultací. V rámci Výboru pracuje šest sekcí, rovnost příležitostí je jednou z náplní práce Komise pro hospodářskou a sociální politiku. Roku 2006 vydal Výbor na žádost Komise (jednalo se o fakultativní konzultaci) své stanovisko pro Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů a v roce 2007 vydal Výbor z vlastní iniciativy stanovisko Rovné příležitosti a sport. Svými stanovisky se Výbor snaží poukázat na nedostatečnou úpravu některých oblastí a vyzvat odpovědné subjekty k učinění nápravy.

[20] Ke stanoviskům Hospodářského a sociálního výboru blíže in HANLON, James. *European Community Law.* 3. vydání. Londýn: Sweet and Maxwell, 2003, s. 56-57.
[21] Pokud však Výbor v případě obligatorní konzultace nepodá své stanovisko ve lhůtě, kterou mu k tomu může určit Rada nebo Komise, je možno daný akt přijmout i bez tohoto stanoviska.

4.7 Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Tento poradní orgán byl vytvořen na základě Amsterodamské smlouvy. Je složen ze dvou zástupců z každého členského státu. Tyto jeho členy jmenuje Komise společně s členským státem. Úkolem Výboru je podporovat spolupráci mezi členskými státy ve věcech politiky zaměstnanosti a trhu práce, předkládat stanoviska na žádost Rady nebo Komise a konzultovat zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zabývá se také monitorováním všech forem diskriminace (s výjimkou diskriminace na základě pohlaví), ke kterým dochází na pracovišti nebo na trhu práce.

4.8 Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Jedná se o další z pomocných výborů s poradní funkcí, který je příslušný pro záležitosti týkající se vymezení, prosazování a ochrany práv žen v Unii a opatření, která za tímto účelem Unie přijala. Dalšími jeho úkoly jsou prosazování práv žen ve třetích zemích, prosazování politiky rovných příležitostí, včetně rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti, odstranění všech forem diskriminace založených na pohlaví, zavádění a další začlenění zásady rovných příležitostí ve všech oblastech, plnění a uplatňování mezinárodních dohod a úmluv týkajících se práv žen, informační politiky o ženách.

Výbor má v současné době 40 členek pocházejících z členských států Evropské unie.

4.9 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv (ombudsman) je kontrolní orgán, který jmenuje Evropský parlament. Právním podkladem pro jeho jmenování a pravomoci se stal článek 195 Smlouvy o Evropském společenství.[22] Posláním ombudsmana je podle tohoto článku přijímat stížnosti od kteréhokoli občana Unie nebo od kterékoli fyzické osoby s bydlištěm nebo právnické osoby se statutárním sídlem v členském státě, které se týkají případů nesprávného úředního postupu orgánů a institucí Společenství, s výjimkou Soudního dvora a Soudu prvního stupně při výkonu jejich soudních pravomocí. Tyto stížnosti se mohou týkat jak činnosti, tak nečinnosti orgánů Společenství.

Svou funkci musí veřejný ochránce práv vykonávat zcela nezávisle a z této funkce může být odvolán pouze Evropským soudním dvorem na návrh Evropského parlamentu za předpokladu, že přestane splňovat podmínky pro výkon své funkce nebo se dopustí závažného pochybení. Po dobu výkonu této funkce nesmí vykonávat žádné jiné povolání.

[22] Blíže in TICHÝ, Luboš, ARNOLD, Rainer, SVOBODA, Pavel, ZEMÁNEK, Jiří, KRÁL, Richard. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2006, s. 195.

Podle článku 6 odstavce 2 Rozhodnutí Evropského Parlamentu o pravidlech a obecných podmínkách pro výkon funkce veřejného ochránce práv (Statut Evropského veřejného ochránce práv) je Veřejný ochránce práv vybírán z osob, které jsou občany Evropské unie, mají plná občanská a politická práva, poskytují veškeré záruky nezávislosti, splňují podmínky požadované pro výkon nejvyšších soudních funkcí ve své zemi nebo mají obecně uznávané zkušenosti a způsobilost pro výkon funkce veřejného ochránce práv.

Aby mohl svou funkci vykonávat řádně, je Veřejný ochránce oprávněn podané stížnosti prošetřovat a za tím účelem mu orgány a instituce Společenství musí poskytnout požadované informace a umožnit mu přístup k dotyčné dokumentaci. Nesprávnosti v úředním postupu může prošetřovat také z vlastní iniciativy. Pokud dojde ombudsman ke závěru, že došlo k pochybení orgánu Společenství, uvědomí o tom dotyčný orgán nebo dotyčnou instituci, a případně předloží návrhy doporučení. Tento orgán má poté 3 měsíce na to, aby předložil veřejnému ochránci práv své odůvodněné stanovisko. Následně podá Veřejný ochránce práv zprávu Evropskému parlamentu a dotyčnému orgánu. Kromě toho vyrozumí Veřejný ochránce práv o výsledcích šetření a o stanovisku dotyčného orgánu nebo dotyčné instituce a o případných doporučeních podaných veřejným ochráncem práv také stěžovatele. O výsledcích svých šetření podává ombudsman každoročně zprávu Evropskému parlamentu.

Veřejný ochránce práv šetří případy nesprávného úředního postupu. O nesprávný úřední postup se jedná, když určitý orgán nejedná v souladu s právem, nerespektuje zásady dobré správy nebo porušuje lidská práva. Může jít tedy i o případ, kdy při úředním postupu orgánu Společenství dochází k diskriminaci třeba při přijímání k zaměstnání. Je-li postiženou osobou občan Evropské unie nebo osoba zde pobývající nebo mající sídlo, může do dvou let ode dne, kdy se dověděla o nesprávném úředním postupu (v našem případě ode dne, kdy došlo k diskriminačnímu jednání ze strany nějakého orgánu či instituce Společenství při přijímání do zaměstnání) podat stížnost Veřejnému ochránci práv. Stížnost je možné podat poštou, faxem nebo elektronickou poštou. K tomu lze využít stanovený formulář. Ve stížnosti je nutné uvést, kdo je stěžovatelem, na který orgán nebo instituci se stížnost podává a důvody stížnosti. Pokud Evropský ochránce práv zjistí, že se danou věcí nemůže zabývat (například proto, že se týká státní, regionální nebo místní správy v členských státech), může případ postoupit členovi evropské sítě veřejných ochránců práv nebo stěžovateli doporučit, aby se na člena této sítě obrátil. Shledá-li ombudsman stížnost jako důvodnou, začne ji prošetřovat.

4.10 Evropské centrum pro monitorování rasismu a xenofobie, Evropská agentura pro základní práva

Centrum (známo pod zkratkou EUMC) bylo založeno na základě nařízení Rady č. 1035/97/ES a novelizováno nařízením Rady č. 1652/2003 ze dne 18. června 2003 v červnu 1997. Sídlem se stala Vídeň a jeho posláním byla zejména výměna informací a zkušeností. Účelem Centra bylo sledovat výskyt rasismu a xenofobie v Unii a pokrok v této oblasti, analyzovat příčiny tohoto jevu a připravovat návrhy, které jsou předkládány institucím Společenství a členským státům. Centrum se zaměřuje na sbírání informací souvisejících s rasismem a xenofobií, pokud jde o volný pohyb osob v rámci EU, média a sdělovací prostředky, vzdělávání a odborný výcvik, sociální politiku a zaměstnanost, volný pohyb zboží a oblast kultury.

Toto monitorovací centrum je rovněž zodpovědné za zavedení a koordinaci Evropské informační sítě o rasismu a xenofobii (RAXEN). Síť RAXEN je složena z 27 národních RAXEN center (*National Focal Points*), které jsou odpovědné za monitorování situace a sběr příslušných dat v jednotlivých členských státech EU. V České republice je tato síť zastoupena humanitární organizací Člověk v tísni. V roce 1998 byla podepsána smlouva o spolupráci mezi tímto Centrem a Radou Evropy.

Nařízením Rady č. 168/2007 ze dne 15. února 2007 byla zřízena Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA). Tato Agentura nahradila Evropské středisko pro sledování rasismu a xenofobie a jejím sídlem se tudíž stala Vídeň. Agentura poskytuje příslušným orgánům a úřadům Společenství a jeho členským státům pomoc a odborné znalosti o základních právech při provádění právních předpisů Společenství. Jak vyplývá z nařízení, je úkolem Agentury shromažďovat objektivní, spolehlivé a srovnatelné informace o vývoji situace v oblasti základních práv, analyzovat je s cílem odhalit příčiny, důsledky a účinky jejich nedodržování a zkoumat příklady správného postupu při řešení těchto záležitostí.[23] Agentuře je také umožněno zaujímat stanoviska při provádění právních předpisů Společenství a to jak z vlastního podnětu, tak také na základě žádosti Evropského parlamentu, Rady nebo Komise. Kromě toho přijímá každoročně výroční zprávu o otázkách základních práv. Agentura má právní subjektivitu a tvoří ji tyto orgány: správní rada, výkonná rada, vědecký výbor a ředitel, který Agenturu zastupuje.

Agentura byla vytvořena, aby pracovala pro Evropskou unii a její členské státy, nicméně na činnosti Agentury se mohou jako pozorovatelé podílet také kandidátské země (Turecko, Chorvatsko a Bývalá jugoslávská republika Makedonie).

[23] Více informací o FRA in *Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA)* [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://europa.eu/agencies/community_agencies/fra/index_cs.htm>.

4.11 Shrnutí působnosti institucí a orgánů v oblasti diskriminace

Celá tato kapitola je věnována různým institucím a orgánům, které se nějakým způsobem podílejí na procesu vzniku právních aktů v oblasti diskriminace a na zajištění dodržování a výkladu a vzájemnými vazbami mezi nimi. Evropská komise, Parlament a Rada jako základní instituce celého Evropského společenství mají nezastupitelnou úlohu rovněž v legislativním procesu při přijímání směrnic a nařízení s antidiskriminačním obsahem. Těmto institucím je nápomocen Evropský hospodářský a sociální výbor a Výbor regionů jako orgány, které mají poradní funkci a podávají stanoviska k návrhům legislativních opatření ve specifických případech, mezi něž patří i politika rovného zacházení.

Postupem času si však vzrůstající zájem na dodržování zásady rovného zacházení, zejména pak rovného zacházení mezi muži a ženami, vyžádal vznik i dalších specializovaných orgánů, kterými se stal Výbor pro zaměstnanost a sociální věci a Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví. V souvislosti s politikou ochrany menšin následoval vznik Evropského centra pro monitorování rasismu a xenofobie, jehož agendu poté přebrala Evropská agentura pro základní práva. Úkolem těchto center poskytování pomoci a odborných znalostí o základních právech při provádění právních předpisů Společenství a shromažďování informací o jejich vývoji.

Se vznikem funkce Evropského veřejného ochránce práv bylo umožněno fyzickým a právnickým osobám obracet se na něj stížnosti, které se týkají případů nesprávného úředního postupu orgánů a institucí Společenství, tedy i v případech, kdy ze strany těchto orgánů a institucí dojde k diskriminačnímu jednání .

V neposlední řadě se kapitola věnuje i velmi důležité úloze Evropského soudního dvora při zajišťování dodržování práva, výkladu a provádění antidiskriminačních směrnic. Zejména je zaměřena na nejčastější řízení vyvstávající v souvislosti s problematikou rovného zacházení a diskriminace – na řízení o předběžné otázce, protože právě díky institutu řízení o předběžné otázce se národní soudní řízení rozhodující o diskriminačním jednání dostávají k Soudnímu dvoru.

5 Prameny práva

Pramenem práva se rozumí formy, v nichž je obsaženo objektivní právo. V evropském právním systému, který je odlišný od práva mezinárodního i vnitrostátního, sem náleží především právní normy a za určitých okolností také akty aplikace práva.[24] Takzvané primární právo má vyšší stupeň právní síly než právo sekundární, které tak musí být v souladu s právem primárním. Sekundární právo slouží k podrobnější úpravě vztahů, které jsou upraveny právními normami práva primárního. Specifické postavení jako pramene práva mají obecné zásady právní evropského práva. Pokud jde o jejich hierarchické zařazení, nachází se na stejné úrovni jako prameny primární, což znamená, že jsou nadřazeny právu sekundárnímu.

Právní úpravu problematiky rovného zacházení a diskriminace najdeme v celé řadě předpisů jak práva primárního, tak také práva sekundárního. Vše je dotvářeno bohatou judikaturou Evropského soudního dvora.

5.1 Právní úprava diskriminace obsažená v primárních pramenech

Primární právo Společenství je utvářeno akty členských států. Patří mezi ně zřizovací smlouvy a další smlouvy na ně navazující, které je nějakým způsobem mění či doplňují. Všechny tyto smlouvy se vyznačují tím, že zavazují členské státy a vnitrostátní subjekty. Z judikatury ESD[25] také vyplývá, že tyto prameny mají přednost při aplikaci před normami vnitrostátními. Kromě této zásady přednosti se u těchto aktů projevuje také další z principů, které jsou vlastní komunitárnímu právu, a tím je zásada přímého účinku. Zásadou přímého účinku se označuje stav, kdy právní norma přiznává jednotlivcům práva nebo jim ukládá povinnosti sama, bez prostřednictví jiných norem.

Mezi prameny primárního práva se řadí zakládací smlouvy a smlouvy je měnící. Jedná se především o tyto smlouvy: Pařížská smlouva; obě Římské smlouvy; Úmluva o některých orgánech společných Evropským společenstvím; Jednotný evropský akt; Maastrichtská smlouva o Evropské unii; Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty; Smlouva z Nice. Vzhledem k tomu, že Smlouva o Ústavě pro Evropu a Lisabonská smlouva nebyly ratifikovány, nestaly se součástí primárního práva, avšak i ony obsahují ustanovení vztahující

[24] Srov. TICHÝ, Luboš, ARNOLD, Rainer, SVOBODA, Pavel, ZEMÁNEK, Jiří, KRÁL, Richard. Evropské právo. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2006, s. 223 – 227.

[25] Kupříkladu ve věci Simmenthal (Věc 106-77, [1978] ECR 00629) Evropský soudní dvůr konstatoval, že povinností vnitrostátního soudu je aplikovat ustanovení práva Společenství a neaplikovat jakékoliv ustanovení práva národního, které je s ním v rozporu.

se k diskriminaci, a proto se o nich v dalším výkladu zmíním. Kromě toho jsou součástí primárního práva také všechny smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států, které kromě toho, že rozšiřují členskou základnu Společenství, nemají větší význam pro oblast úpravy rovného zacházení, a tudíž o nich dále pojednávat nebudu.

Všechny smlouvy navazující na smlouvy zřizovací (Pařížská smlouva a Římské smlouvy) nějakým způsobem modifikovaly či revidovaly buď institucionální rámec Společenství nebo jednotlivé oblasti vlastních činností Společenství. Pro jejich přijetí je vyžadována zvláštní procedura, na které se podílí jak samotné členské státy, tak i Komise, Evropský parlament a Rada. Tyto smlouvy jsou v rámci Společenství považovány za právní normy, které mají přednost před běžnými mezinárodními smlouvami. Ovšem ne všechny tyto smlouvy tak, jak byly přijaty, se dotkly oblasti diskriminace a rovného zacházení přímo. V následujících podkapitolách se tedy zaměřím na ty, které měly v této oblasti největší přínos.

5.1.1 Římská smlouva o zřízení EHS

Tuto smlouvu přijalo roku 1957 šest evropských zemí – Francouzská republika, Spolková republika Německo, Italská republika, Belgické království, Nizozemské království a Lucemburské velkovévodství. Bylo jí založeno Evropské hospodářské společenství, do jehož působnosti patří všechny otázky týkající se hospodářství a některé další související otázky sociální, pokud se nejedná o výrobu oceli, těžbu uhlí a obchod s těmito komoditami nebo o oblast atomové energetiky. V tomto dokumentu je zásadních několik článků, které se přímo dotýkají diskriminace. Jsou to články 7 (nyní čl.12), 48 (dnešní čl. 39) a článek119 (nynější čl. 141) SES.

První ze článků, tehdejší **čl. 7**, se zabývá diskriminací na základě státní příslušnosti: *V rámci použití této smlouvy, aniž jsou dotčena její zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Rada může na návrh Komise a po konzultaci se Shromážděním kvalifikovanou většinou přijmout nařízení zakazující takovou diskriminaci.* Tento článek je primárně určen jen občanům a rezidentům Evropského hospodářského společenství. Vyplývá to z formulace „V rámci použití této smlouvy“.[26] Zákaz diskriminace, a to jak přímé, tak nepřímé, musí dodržovat orgány Společenství, členské státy, ale také osoby soukromého práva. Oprávněné z tohoto článku jsou fyzické osoby a také osoby právnické.[27]

[26] K tomu blíže GRYGAR, Jiří. *Ochrana základních práv v Evropské unii.* Praha: IFEC, 2001, s. 31-32. Jak ovšem uvádí ve svém komentáři k rozsudku ESD ve věci 186/87 Cowan [1989] ECR 195 L. Tichý, z odůvodnění tohoto rozsudku vyplývá, že je v zájmu dodržování zásady zákazu diskriminace v závažných případech zásahů do základních práv, rozšířit působnost národní právní úpravy i vůči cizincům. Viz in TICHÝ, Luboš a kol. *Dokumenty ke studiu evropského práva.* 3. přeprac. vydání. Praha: Linde, 2006, s. 322.

[27] K problematice osobního a věcného rozsahu článku 12 SES více viz BRIGOLA, Alexander. *Das System der EG-Grundfreiheiten: Vom Diskriminierungsverbot zum spezifischen Beschränkungsverbot.* München: C.H. Beck, 2004, s 180-184.

Ustanovení článku je bez dalšího přímo účinné. Zásada zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti je jednou ze základních zásad celého Společenství. Diskriminace na základě státní příslušnosti je zcela specifickým institutem, který je vlastní právě právu Evropské unie. Vyplývá ze samotných cílů, kterých se Společenství snaží dosáhnout a které byly stanoveny již při založení EHS. Je-li snahou Společenství vytvoření zpočátku jen společného trhu, ale později i hospodářské a měnové unie, což musí být nutně doplněno i politickou integrací, lze si jen těžko představit, že by toho šlo dosáhnout, pokud by všem občanům členských států bez ohledu na státní příslušnost nebyly garantovány stejná práva a ukládány stejné povinnosti. Dodržování této zásady je obzvláště důležité pro řádné fungování jednotného vnitřního trhu, především pak pro volný pohyb osob a s tím související volný pohyb služeb. Zmínku o zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti najdeme také například v tehdejším **čl. 37**. Zde je členským státům uložena povinnost upravit státní monopoly obchodní povahy tak, aby byla zakázána jakákoliv diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud se týká podmínek nákupu a odbytu zboží. Vůči článku 37 a dalším článkům obsahujícím zákazy diskriminace na základě státní příslušnosti (bývalé články 48, 52, 59) je čl. 7 *lex generalis*, protože obsahuje obecný zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti.

V **článku 48**, který se také týká diskriminace na základě státní příslušnosti není tato zakázána všeobecně, ale týká se jen pracovníků: *Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.* Tento článek i prováděcí předpisy k němu se vztahují na pracovníky a jejich rodiny a týká se nejen přístupu k zaměstnání a pracovních podmínek, ale také sociálních výhod. Zákaz diskriminace se vztahuje na jakoukoli její formu, podle odst. 4 téhož článku však toto ustanovení neplatí pro zaměstnávání ve veřejné správě.

Naproti tomu ustanovení **čl. 119** se již nezabývá diskriminací na základě státní příslušnosti, nýbrž rovností na základě pohlaví: *Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.* Vložení tohoto článku do obsahu Smlouvy si vyžádala Francie, neboť ona sama měla již v té době zásadu rovného odměňování mezi muži a ženami zakotvenu ve svém právním řádu.[28] Dále se v odstavci 2 tohoto článku stanoví, co se rozumí pod pojmem odměna (*Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním*) a v odstavci třetím je blíže specifikováno, co

[28] K tomu blíže HANLON, James. *European Community Law.* 3. vydání. Londýn : Sweet and Maxwell, 2003, s. 292.

rovnost odměňování mezi muži a ženami znamená: *Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:*

a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

Velký přínos tohoto článku spočívá také v tom, že je přímo účinný. Znamená to, že se tohoto ustanovení mohou dovolávat jednotlivci přímo a národní soudy jsou povinny jej bez dalšího aplikovat. Teorie přímého účinku byla vyvinuta judikaturou Evropského soudního dvora, sama Smlouva žádnou zmínku o přímém účinku svých ustanovení neobsahuje. Výklad tohoto článku byl podán Soudním dvorem ve věci Defrenne II.[29] a vyplývá z něj, že tento článek má nejen přímý účinek vertikální , tj. že se jej jednotlivci mohou dovolávat vůči členskému státu a jeho orgánům, ale má také horizontální přímý účinek, což znamená, že se jej soukromá osoba může dovolávat vůči jiné soukromé osobě. Tento článek zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci mužů a žen pouze vzhledem k vyplácené mzdě, ostatní záležitosti týkající se pracovní činnosti, například přístup k pracovnímu poměru nebo pracovní postup, nespadají do jeho působnosti.

Významným je také **článek 235** Smlouvy, který umožňuje Radě přijímat opatření k dosažení cílů Společenství: *Ukáže-li se, že k dosažení některého z cílů Společenství v rámci společného trhu je nezbytná určitá činnost Společenství, a tato smlouva mu k tomu neposkytuje nezbytné pravomoci, přijme Rada na návrh Komise a po konzultaci se Shromážděním jednomyslně vhodná opatření.* Díky tomuto zmocňujícímu ustanovení může Rada vydat v rámci sekundárního práva opatření týkající se i ochrany před diskriminací a boji proti projevům rasismu, xenofobie a antisemitismu. Je však nutné dodržet podmínky, za kterých takováto opatření mohou být vydána:

- musí jít o cíl Společenství v rámci společného trhu – ostatní oblasti jsou vyloučeny
- činnost Společenství se musí jevit jako nezbytná
- Smlouva k takové činnosti neposkytuje pravomoci – pokud by Smlouva takovéto pravomoci poskytovala, postupovalo by se podle jednotlivých ustanovení Smlouvy týkající se procedury pro danou činnost
- návrh takového opatření musí podat Komise a návrh musí být obligatorně konzultován s Evropským parlamentem
- jednomyslnost
- vhodnost opatření – je nutno zvážit, které z opatření, kterými Rada disponuje, bude nejúčinnější k dosažení tohoto cíle.

[29] Věc 43-75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1976] ECR 00455.

Pokud by některá z těchto podmínek nebyla splněna, nemohlo by k přijetí opatření vůbec dojít. Kdyby i přes nesplnění podmínek bylo takovéto opatření přijato, znamenalo by to jeho neplatnost.

5.1.2 Maastrichstská smlouva o Evropské unii

Byla uzavřena v roce 1992, v platnost vstoupila až na konci roku 1993. Oproti dosavadní úpravě přinesla spoustu nového. Především oficiálně zavedla pojem Evropská unie, Evropské hospodářské společenství bylo přejmenováno na Evropské společenství,[30] dále Smlouva stanovila nové cíle a politiky Společenství, na jejichž základě přibyly dva nové pilíře: spolupráce v oblasti zahraniční politiky a vnější bezpečnosti jako II. pilíř a spolupráce v oblasti justice a vnitřní bezpečnosti jako pilíř III. Změn doznala také institucionální struktura, byl zaveden pojem občanství Evropské unie. V oblasti diskriminace a rovných příležitostí však nebylo dosaženo žádných zásadních změn.

Ve Smlouvě o Evropské unii se objevuje **Článek F**, který ve svém druhém odstavci deklaruje zásadu ochrany lidských práv jako základ Unie: *Unie ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950 a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství.* Tento článek odkazuje na Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv, což je ovšem dokument, který nebyl přijat v rámci Evropského společenství. Ani na základě tohoto odkazu se však Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod nestala pramenem komunitárního práva.

Protože byl původní článek 6 Smlouvy o EHS zrušen, čl. 7 týkající se zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti se odteď označuje jako čl. 6 a jeho druhý podostavec (Rada může na návrh Komise a po konzultaci se Shromážděním kvalifikovanou většinou přijmout nařízení zakazující takovou diskriminaci) byl nahrazen těmito slovy: *Rada může postupem podle článku 189c přijímat předpisy zakazující takovou diskriminaci.* Znamená to tedy změny v postupu při přijímání předpisů zakazující diskriminaci na základě státní příslušnosti. Nejde již o konzultační princip, nově se použije spolurozhodovací postup, což znamená, že došlo k výraznému posílení úlohy Evropského parlamentu v rámci přijímání takovýchto předpisů.

[30] N. Šišková k přejmenování Evropského hospodářského společenství na Evropské společenství uvádí, že se nejedná pouze o kosmetickou úpravu, ale že změna názvu má reflektovat význam ES jako hlavního a vedoucího celku v rámci tří Společenství s ohledem na rozšíření jeho věcné působnosti. Blíže in ŠIŠKOVÁ, Naděžda. STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1 - Ústavní základy Evropské unie.* Praha: Linde, 2007, s. 240.

5.1.3 Amsterodamská smlouva o revizi Maastrichtské smlouvy o Evropské unii

V platnost vstoupila 1.5. 1999, podepsána byla již roku 1997 a v oblasti diskriminace a rovného zacházení byl díky této smlouvě učiněn značný pokrok. Jejím přijetím došlo také ke změnám v číslování článků jak Smlouvy o Evropské unii, tak také Smlouvy o Evropském společenství. Došlo k jejich přečíslování, některé články byly nahrazeny, některé zcela nově vloženy. Změn doznalo nejen právo komunitární, ale také oblasti druhého a třetího pilíře. Část upravované materie byla komunitarizována[31], tedy přesunuta z třetího pilíře Evropské unie do prvního. Znamená to tedy, že byly dále rozšířeny pravomoci Evropského společenství na úkor svrchovanosti členských států.[32] Třetí pilíř se v této souvislosti začíná nazývat policejní a justiční spolupráce v trestních věcech.

Článek 6 Smlouvy o Evropském společenství byl přečíslován na čl. 12 a zároveň čl. 189c SES upravující procedurální pravidla při přijímání některých předpisů, na který čl. 6 odkazoval, se nově označuje jako čl. 251 a bývalý článek 235 umožňující Radě přijímat opatření k dosažení cílů Společenství je nyní označován jako čl. 308.

Původní článek 119 o rovnosti mezi pohlavími je nyní označován jako čl. 141 a také on doznal změn. Byly do něj vloženy další dva odstavce. Odstavec třetí se týká postupu při přijímání 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 - v tomto případě se má postupovat stejně jako u čl. 12 SES podle čl. 251, který upravuje tzv. spolurozhodovací postup, avšak co už ve čl. 12 nenajdeme je, že v tomto případě je nutná konzultace s Hospodářským a sociálním výborem. Do čtvrtého odstavce pak bylo vloženo ustanovení povolující členským státům zachovat či zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře, to vše s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě.

Také Článek F Smlouvy o Evropské unii se odteď označuje číslem 6 a text jeho prvního odstavce byl nahrazen novým zněním: *Unie je založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné členským státům.*

Původní článek K.1 v hlavě VI. Smlouvy o Evropské unii spadající do III. pilíře oblasti působnosti EU neobsahoval žádnou konkrétní zmínku o diskriminaci. Vymezoval pouze

[31] Vložením nové hlavy IIIa do Smlouvy o založení Evropského společenství přešla do prvního pilíře právní úprava oblasti civilní justice a vnitřních věcí. Spolu s oblastí civilní justice byla Amsterodamskou smlouvou do rámce I. pilíře vložena část Schengenského acquis. K tomu blíže LENAERTS, Koen, VAN NUFFEL, Piet. *Constitutional law of the European Union.* 2. vydání. Londýn: Sweet and Maxwell, 2005, s. 61.
[32] TÝČ 2006: *c.d.*, s. 258.

oblasti společného zájmu členských států, zejména pokud šlo o azylovou a přistěhovaleckou politiku a soudní spolupráci v občanských a trestních věcech. Nyní se tento článek označuje jako **článek 29**. Znění tohoto článku bylo Amsterodamskou smlouvou zcela změněno a nově zní: *Aniž jsou dotčeny pravomoci Evropského společenství, klade si Unie za cíl poskytovat svým občanům v prostoru svobody, bezpečnosti a práva vysokou úroveň ochrany tím, že rozvíjí společný postup členských států v oblasti policejní a soudní spolupráce v trestních věcech, a tím, že předchází rasismu a xenofobii a potírá je.* Pomocí užší spolupráce policejních a justičních orgánů členských států a sbližování národních předpisů trestního práva tak má dojít k předcházení rasismu a xenofobie. Jedná se ovšem o ustanovení spadající do práva unijního, ne komunitárního, takže se zde při jeho uvádění v život uplatní jiné právní nástroje.

Změnu doznal i **čl. 2**, do kterého bylo nově vloženo, že rovnost příležitostí mezi muži a ženami je jedním ze základních principů smluv: *Posláním Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie a prováděním společných politik nebo činností uvedených v článcích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a udržitelný rozvoj hospodářských činností, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení pro muže a ženy, trvalý a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence hospodářské výkonnosti, vysokou úroveň ochrany a zlepšování kvality životního prostředí, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.*

Do **článku 3** SES byl vložen druhý odstavec, jehož cílem je eliminovat nerovné zacházení mezi muži a ženami a podporovat jejich rovnost ve všech aktivitách Společenství: *Při všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*

Do bývalého čl. 118, nyní **čl. 137**, který vymezuje aktivity členských států, které mají Společenství podporovat, je přidána také rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.

Zcela nově byl do Smlouvy o Evropském společenství vložen **čl. 6a,** později označován jako **čl. 13**: *Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.* Tento článek tak zmocňuje Radu k přijímání opatření k potírání diskriminace i z jiných důvodů než je pohlaví nebo státní

příslušnost.[33] Tímto ustanovením došlo k výraznému posunu v oblasti právní úpravy zákazu diskriminace. Výčet diskriminačních důvodů je taxativní, což znamená, že jej nelze rozšířit o další. Obohacení o další diskriminační důvody by se muselo stát změnou tohoto článku, což však nutně předpokládá zdlouhavou a složitou proceduru, do které by byly zapojeny jak členské státy, tak i orgány Společenství. Může se však stát, že tento výčet rozšíří Soudní dvůr v rámci své výlučné pravomoci podávat závazný výklad týkající se SES. Je zcela zřejmé, a ze znění čl. 13 to také vyplývá, že toto ustanovení vedlo k přijetí směrnic v oblasti diskriminace a rovného zacházení, neboť právě on značně rozšířil oprávnění Rady, které dříve v této oblasti neměla, takovéto směrnice přijímat. Přestože tento nový článek je vítaným, jakýkoliv akt přijatý na jeho základě, je omezen tím, že musí být přijat jednomyslně. Je nejisté, zda by tento článek mohl mít přímý účinek, neboť se zdá, že pro to nesplňuje kritéria, jež byla judikována Evropským soudním dvorem.[34]

Je patrné, že Amsterodamská smlouva zakotvuje zásadu zákazu diskriminace jako jeden z obecných principů práva Společenství a jde tak mnohem dále, než původní zásada zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, která byla obsažena již v zakládací smlouvě a jež zde byla především z důvodu ekonomických cílů Společenství.

5.1.4 Smlouva o Ústavě pro Evropu

Práce na této Smlouvě byly Konventem dokončeny roku 2003. Dokument byl předložen členským státům, aby mohl proběhnout ratifikační proces. Ústavní smlouvu však roku 2005 ve svých referendech odmítla Francie a Nizozemí, což vyloučilo její vstup v platnost, neboť k platnosti takovéto smlouvy je zapotřebí její ratifikace všemi členskými státy.

Evropskou ústavní smlouvou mělo dojít k radikální revizi jak Smlouvy o Evropském společenství, tak také Smlouvy o Evropské unii. Ústavní smlouva měla oba tyto dokumenty nahradit a tím zjednodušit dosavadní právní rámec integrace. Evropské společenství a Evropská unie měly splynout v jeden celek – Evropskou unii, která tímto měla získat právní subjektivitu (doposud mělo právní subjektivitu pouze Evropské společenství, nikoli Unie).[35]

[33] Viz BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 128.
[34] K tomu blíže HORSPOOL, Margot, HUMPHREYS, Matthew. *European Union Law*. 5. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2008, s. 540-43. Přímo účinné ustanovení musí dle ESD splňovat tyto podmínky: musí být obsahově jednoznačné, bezpodmínečné a nesmí být závislé na dalším úkonu ze strany členského státu.
[35] R. Arnold uvádí, že význam Ústavy spočívá v komplexní, celkové kodifikaci, zahrnující oblasti úpravy dosavadní smlouvy o Evropském společenství a Smlouvy o Evropské unii, tedy všech tří pilířů, které tak ztrácí své opodstatnění. Viz TICHÝ, Luboš, ARNOLD, Rainer, SVOBODA, Pavel, ZEMÁNEK, Jiří, KRÁL, Richard. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2006, s. 18.

Důležitým aspektem pro lidská práva a oblast diskriminace a rovného zacházení je, že součástí Smlouvy o Ústavě měla být i Charta základních práv EU, která se tak měla stát právně závaznou.

5.1.5 Charta základních práv EU

O sepsání návrhu Charty (Listiny) základních práv EU rozhodlo zasedání Evropské rady na summitu v Kolíně nad Rýnem roku 1999. Byl vytvořen zvláštní *ad hoc* orgán – Konvent, jehož úkolem bylo dát dohromady text Charty. Konvent měl 62 členů a tvořili jej poslanci Evropského parlamentu, předseda Evropské komise, zástupci Evropské rady, ale také zástupci hlav států, vlád členských států a národních parlamentů. Tím bylo zajištěno, že přijatý bude na patřičné odborné úrovni a také tímto složením bylo garantováno, že se v textu odrazí jak zájmy společenství, ale budou reflektovány také názory a zájmy jednotlivých členských států. Na odbornost dohlíželi také pozorovatelé z řad Evropského soudního dvora, Rady Evropy a Evropského soudu pro lidská práva.

Práce na Chartě byly dokončeny v roce 2000 a 7. prosince 2000 byla Charta základních práv Evropské unie během zasedání Evropské rady v Nice slavnostně vyhlášena. Toto vyhlášení však mělo pouze politickou hodnotu a samotná Charta se stala pouze právně nezávaznou deklarací.[36]

Charta katalogizuje práva a svobody, zakotvuje zásady demokracie a princip právního státu jako základy celé Unie a skládá se z preambule a 7 kapitol. Již v samotné preambuli, která zdůrazňuje integraci Evropy založenou na společných hodnotách, ale také na respektování kulturních odlišností, tradic jednotlivých států a národní identity, najdeme uznávání rovnosti jako jednoho ze základních pilířů, o které se Charta opírá. Kapitoly tak, jak jdou za sebou, nesou tyto názvy: Důstojnost, Svoboda, Rovnost, Solidarita, Práva občanů, Spravedlnost, Všeobecná ustanovení.

Já se zaměřím především na kapitolu třetí, pojmenovanou Rovnost, tedy na články 20 až 26. Ustanovení této části Charty přebírají zákazy všech druhů diskriminace a zásadu rovnosti, které jsou obsaženy ve smlouvách o ES a EU a dále tyto zákazy a zásady rozvádějí.

Článek 20 zakotvuje klasický princip rovnosti před zákonem: *Před zákonem jsou si všichni lidé rovni.*

Čl. 21 o ochraně před diskriminací by se dal nazvat jako obecná antidiskriminační klauzule: *Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo*

[36] Ke vzniku Charty blíže ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Evropská unijní ochrana lidských práv: (Charta a další instrumenty ochrany lidských práv v EU.* Praha: Linde, 2001, s. 18-19.

přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. Výčet diskriminačních důvodů je zde velmi podobný s článkem 13 Smlouvy o Evropském společenství.[37] Nově zde přibyl zákaz diskriminace na základě barvy pleti, sociálního původu, geneticky daných vlastností, jazyka, příslušnosti k národní menšině, majetku a původu. Ve druhém odstavci tohoto článku najdeme zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, který koresponduje se článkem 12 SES a musí být aplikován v rámci uplatňování Smlouvy.

Následující článek 22 se týká rovnosti ve smyslu respektování rozmanitosti: *Unie respektuje kulturní, náboženskou a jazykovou rozmanitost.* Jenom zacházení, které respektuje tyto hodnoty a tím i jeho zvláštnosti, potvrzuje či doplňuje princip rovnosti.[38]

Ve článku 23 Charty, kde je garantována rovnost mezi muži a ženami, se odráží články 137 a 141 SES: *Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.* Čl. 23 Charty však zákaz diskriminace stanovuje šířeji, neboť říká, že rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech směrech, ne tedy jen pokud jde o zaměstnání a pracovní poměr. V tomto případě zahrnuje rovnost příležitostí, rovné zacházení, rovnost v odměňování a zdůrazňuje především rovné zacházení v oblasti zaměstnání. Ustanovení připouští i takzvanou pozitivní diskriminaci ve prospěch slabšího pohlaví.[39]

Kromě těchto základních principů rovnosti, upravuje Charta také práva určitých kategorií osob, které vyžadují specifickou ochranu. Jedná se o děti, seniory a osoby se zdravotním postižením. *Děti mají právo na ochranu a péči nezbytnou pro jejich blaho. Mohou svobodně vyjadřovat své názory. V záležitostech, které se jich dotýkají, se k těmto názorům musí přihlížet s ohledem na jejich věk a vyspělost. Při všech činnostech týkajících se dětí, ať už uskutečňovaných veřejnými orgány nebo soukromými institucemi, musí být prvořadým hlediskem nejvlastnější zájem dítěte. Každé dítě má právo udržovat pravidelné osobní vztahy a přímý styk s oběma rodiči, ledaže by to bylo v rozporu s jeho zájmy.* Zde se jako hlavní jeví nárok na ochranu a péči o dítě a upřednostňování jejich blahobytu. Pokud jde o práva starších

[37] Na rozdíl od čl. 13 SES je však výčet diskriminačních důvodů v Chartě demonstrativní (tzv. *non-exaustive list*). V této souvislosti se tak naskýtá otázka, zda by všechny zde uvedené důvody neměly být zahrnuty do platné právní úpravy Společenství. Ke vztahu čl. 13 SES a čl. 21 Charty blíže BELL, Mark. *The Right to Equality and Non-Discrimination*. In HERVEY, Tamara, KENNER, Jeff. *Economic and social rights under the EU Charter of fundamental rights.* Oxford; Portland: Hart Publishing, 2003, s. 99-101.

[38] TICHÝ, Luboš, ARNOLD, Rainer, SVOBODA, Pavel, ZEMÁNEK, Jiří, KRÁL, Richard. Evropské právo. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2006, s. 266.

[39] C. Costello in HERVEY, Tamara, KENNER, Jeff. *Economic and social rights under the EU Charter of fundamental rights.* Oxford ; Portland : Hart Publishing, 2003, s. 112-113 v této souvislosti uvádí, že Charta představila ustanovení vztahující se k rovnosti pohlaví, která mohou mít inovační efekt na již existující ochranu proti diskriminaci a že by mohla pomoci překonat stávající politiku rovnosti pohlaví zaměřenou na oblast trhu.

osob, jsou v Chartě zakotvena takto*: Unie uznává a respektuje práva starších osob na to, aby vedly důstojný a nezávislý život a podílely se na společenském a kulturním životě.* Z tohoto vyplývá Evropské unii a především členským státům povinnost podle svých možností zajistit pro to podmínky. Stejná formulace je použita i v následujícím článku o začlenění osob se zdravotním postižením: *Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.*

Vzhledem k tomu, že Charta existuje pouze jako společná deklarace Evropského parlamentu, Rady a Komise a je právně nezávazná, nemohou se jí občané členských států dovolávat. Přesto je však dnes Charta významným dokumentem s velkým politickým významem, který je umocňován i tím, že na ni v několika stanoviscích odkazují generální advokáti Evropského soudního dvora, ale také na ni v některých svých judikátech odkázal Soud prvního stupně.[40] Snahu prosadit Chartu najdeme také u Evropského ombudsmana, který se na ni při vyřizování některých stížností odvolává.[41]

Další budoucnost Charty lze spatřovat především v souvislosti s Lisabonskou smlouvou. Pokud by však Lisabonská smlouva nebyla ratifikována, mohlo by být dosaženo právní závaznosti Charty jejím začleněním do Smlouvy o Evropském společenství nebo doplněním této smlouvy o její závazek respektování Charty. To však s sebou přináší podstoupení přijímacího procesu podle článku 48 SES, který je často velmi zdlouhavý a který vyžaduje souhlasný projev vůle všech smluvních stran.

5.1.6 Lisabonská smlouva

K podepsání této Smlouvy došlo 13. prosince 2007 a aby vstoupila v platnost, je nutná její ratifikace všemi členskými státy. Jejím cílem je zajistit a zjednodušit fungování Evropské unie do budoucna. Smlouva obsahuje dva články. Prvním z nich dochází ke změně Smlouvy o Evropské unii, druhý pozměňuje Smlouvu o Evropském společenství a zároveň tuto smlouvu nově označuje jako Smlouvu o fungování Evropské unie. Stanovuje se zde, že Evropská unie je na těchto dvou smlouvách založena, že nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní. Evropská unie tak získá právní subjektivitu – stejně, jak to navrhovala již Smlouva o Ústavě pro Evropu.

[40] Kupříkladu stanovisko generálního advokáta Poiares Maduro ve věci C-465/07, Meki Elgafaji and Noor Elgafaji v Staatssecretaris van Justitie [2009] ECR 00000, odst. 21 nebo stanovisko generálního advokáta Juliane Kokott, odst. 94 ve věci C-222/07, Unión de Televisiones Comerciales Asociadas (UTECA) v Administración General del Estado [2009] ECR 00000. Chartu základních práv EU zmínil Soud prvního stupně například ve věci T-54/99, max.mobil Telekommunikation Service GmbH v Commission of the European Communities [2002] ECR II-00313.

[41] Například ve věci 2465/2004/(TN)DK against the European Commission.

Důležitým aspektem je, že Charta základních práv EU se má stát právně závaznou, díky novému znění **čl. 6** SEU, který stanoví, že Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Chartě a že Charta získává stejnou právní sílu jako Smlouvy: *Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku, jež má stejnou právní sílu jako Smlouvy.* V této souvislosti je vhodné poznamenat, že pokud jde o Velkou Británii a Polsko, Charta se pro ně nestane závaznou, neboť tyto státy učinily výhradu nezávaznosti Charty. Postavení Charty dále specifikuje čl. 6 Smlouvy o fungování EU, který stanoví, že Charta nijak nerozšiřuje pravomoci Unie vymezené ve smlouvách a co se týká výkladu Charty, má se postupovat podle Všeobecných ustanovení Charty samotné. Charta tedy i nadále zůstane samostatným dokumentem, na který bude odkázáno ve Smlouvě.[42]

Změny učiněné Lisabonskou smlouvou se dotknou také samotné **preambule** Smlouvy o EU. Zde byl vložen nový bod, díky kterému je rovnost uznána jako jedna ze všeobecných zásad uznávaných Společenstvím. To potvrzuje i nově vložený článek **1a**, který stanoví, na kterých hodnotách je Unie založena a výslovně zde jako jedny z těchto hodnot uvádí rovnost, dále nepřípustnost diskriminace a rovnost mezi muži a ženami: *Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.*

Také několik samotných článků Smlouvy o Evropské unii se dočkalo změn. **Čl. 2** nově stanoví, že jedním z cílů Unie je bojovat proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporovat sociální spravedlnost a ochranu, rovnost mužů a žen, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.

Kromě toho, že čl. 6 obsahuje ustanovení o uznání a závaznosti Charty, do jeho druhého odstavce bylo vloženo průlomové ustanovení týkající se přistoupení k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Jde o zcela nové ustanovení, které doposud nemělo v žádné ze smluv Společenství obdobu. Evropská unie by tak přistoupila k Úmluvě, která nevznikla na poli Společenství, ale byla vydána v rámci Rady Evropy, tedy organizace, která má jinou členskou základnu, klade si jiné cíle a má odlišné kontrolní mechanismy. Na druhou stranu tak dojde k posílení ochrany práv jednotlivců, právní jistoty a důvěry občanů. Základní práva zaručená Úmluvou se mají stát součástí obecných zásad práva Unie, z čehož

[42] Podle N. Šiškové je odvození právní závaznosti Charty z textu ustanovení jednoho z článků Smlouvy zbytečně komplikované a méně důstojné. Blíže in ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii.* 2. rozš. a aktualiz. vydání. Praha : Linde, 2008, s. 204-205.

vyplývá, že budou nadřazena sekundárnímu právu a budou tedy postaveny na roveň právu primárnímu.

Také **čl. 8** Smlouvy o EU byl změněn. Toto ustanovení se týká institutu evropského občanství a nově je zde zakotveno, že Unie dodržuje zásadu rovnosti svých občanů. Z tohoto ustanovení vyplývá, že rovnost zde není zaručena všem, ale pouze občanům Evropské unie, jde tedy o pozitivní diskriminaci občanů, kdy se jen jim dostává určitých práv.

Četné změny se objevily rovněž ve Smlouvě o založení Evropského společenství, nyní nazývané Smlouva o fungování Evropské unie. Zcela nově vložený článek 5b má zajistit, že při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměří na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Jak je vidět, co se týče oblasti diskriminace a rovného zacházení, přináší Lisabonská smlouva mnoho změn. Především se boj proti diskriminaci a právo na rovné zacházení stává jedním ze základních cílů, které si Společenství klade a může tedy v této oblasti přijímat potřebná opatření přímo.

Vzhledem k tomu, že k 31. červenci 2008 byla Lisabonská smlouva schválena ve 24 zemích, ale odmítnuta v referendu v Irsku, nevstoupila v platnost. Posledním státem, který Smlouvu schválil, se stalo Švédsko. V současné době je stav takový, že ji 23 členských států ratifikovalo, Irsko ji odmítlo a ratifikační proces ještě stále probíhá v České republice, Německu a Polsku. V Německu byla Lisabonská smlouva schválena parlamentem, avšak dosud nebyla podepsána prezidentem, který čeká na rozhodnutí Spolkového ústavního soudu o slučitelnosti smlouvy s německou ústavou. Také v Polsku byla smlouva schválena parlamentem, ale ještě ji nepodepsal prezident. V České republice bylo nejdříve nutné, aby Ústavní soud vydal stanovisko k otázce souladu Lisabonské smlouvy s ústavním pořádkem ČR. Jedná se o takzvanou předběžnou kontrolu ústavnosti, kdy Ústavní soud posuzuje soulad mezinárodní smlouvy s českým ústavním pořádkem ještě před její ratifikací. 26.11.2008 vynesl Ústavní soud nález, kterým shledal, že články 2 odst. 1 (dříve 2a odst. 1), 4 odst. 2 (dříve 2c), 352 odst. 1 (dříve 308 odst. 1), 83 (dříve 69b odst. 1) a 216 (dříve 188l), obsažené ve Smlouvě o fungování Evropské unie, a články 2 (dříve 1a), 7 a 48 odst. 6 a 7 Smlouvy o Evropské unii a Listina základních práv Evropské unie nejsou v rozporu s ústavním pořádkem ČR.[43] Soulad ostatních ustanovení Lisabonské smlouvy s ústavním pořádkem ČR Ústavní soud neposuzoval. Nyní projde Lisabonská smlouva procesem schvalování v Parlamentu.

[43] Viz nález Ústavního soudu ČR Pl.ÚS 19/08 #1, 446/2008 Sb. [online] Ústavní soud České republiky, 2006 [cit. 17. února 2009]. Dostupné na <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=60401&pos=1&cnt=1&typ=result.>.

Dokud Lisabonská smlouva nebude schválena všemi členskými státy, nebo nebude podepsána nová smlouva pozměňující dosavadní Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o Evropském společenství, platí i nadále právní úprava Smlouvy v Nice. Jednou z možností, jak by bylo možné dosáhnout platnosti Lisabonské smlouvy, za předpokladu, že by ji ratifikovala Česká republika, Německo i Polsko, je cestou nového referenda v Irsku.

5.2 Úprava diskriminace a rovného zacházení v sekundárním právu

Sekundární legislativa v této oblasti poskytuje podrobnější úpravu antidiskriminačního práva než právní úprava primárního práva. Základním harmonizačním nástrojem se staly především směrnice, které dokáží lépe reflektovat rozdílné postoje a dosavadní právní úpravy jednotlivých členských států. Používáním směrnic dochází ke sbližování práva členských států a jsou tudíž vhodné tam, kde není možná jednotná úprava pro všechny státy. Směrnice totiž předepisuje pouze výsledek, kterého se má dosáhnout, avšak formy a prostředky, jakými toho členské státy dosáhnou už zůstávají na jejich uvážení. Směrnice jsou závazné pro každý členský stát, kterému jsou určeny a musejí být vtěleny do právních řádů členských států do určité doby. Každá směrnice obsahuje lhůtu, ve které musí být transponována do vnitrostátního práva a pokud se tak nestane, plynou z toho státu několikeré důsledky včetně možných sankcí ze strany Unie. Členský stát se může od příslušných ustanovení směrnic odchýlit pouze tak, že zavede úpravu příznivější pro osoby, k jejichž ochraně daná směrnice slouží.

Některé směrnice, které již byly přijaty, se dotýkají zákazu diskriminace přímo, některé se jej přímo netýkají, ale svými cíli zákazu diskriminace výrazně napomáhají. První směrnice v této oblasti byly přijaty po roce 1975 a týkaly se především rovného zacházení mezi muži a ženami, rovného přístupu k pracovním místům, k profesnímu růstu a rovných pracovních podmínek – týkaly se tedy diskriminace na pracovišti. Postupem času byly vydávány i směrnice obsahující zákaz diskriminace z jiného diskriminačního důvodu. Velké množství směrnic začalo být přijímáno po roce 1999 díky ratifikaci Amsterodamské smlouvy, jejíž čl.13 dovoluje Radě přijímat antidiskriminační opatření.

V teorii se rozlišuje transpozice směrnice (přenesení jejího obsahu do vnitrostátního předpisu) a implementace (navíc i faktické zajištění jejího respektování).[44] V případě, kdy členský stát nedodrží lhůtu určenou mu směrnicí k jejímu provedení nebo ji provede nedostatečně, mohou se za určitých podmínek této směrnice dovolávat i jednotlivci. Jedná se o takzvaný přímý účinek směrnic. Právní norma má přímý účinek, přiznává-li jednotlivcům (fyzickým nebo právnickým osobám) práva nebo ukládá-li jim povinnosti, a to sama, bez

[44] TÝČ 2006: *c.d.*, s. 69-71.

prostřednictví jiné právní normy.[45] Podmínkami pro to, aby určitá směrnice měla přímý účinek jsou: ustanovení je obsahově jednoznačné, není podmíněné a není závislé na žádné další činnosti orgánu Společenství či členského státu a marně uplynula lhůta k její transpozici do právního řádu členského státu. Dalším důsledkem neprovedení směrnice nebo jejího neprovedení náležitým způsobem může být zahájení řízení Evropskou komisí proti členskému státu podle čl. 226 Smlouvy o Evropském společenství, popřípadě následné uložení pokuty členskému státu podle čl. 228.

Pokud jde o proces přijímání směrnic, na základě toho, které orgány se na této proceduře podílejí a v jaké míře, lze rozlišovat čtyři základní způsoby: konzultační postup, kooperační postup, spolurozhodovací postup a shodné stanovisko.[46] Ve všech těchto případech se na přijímání vždy podílí Komise a Rada. Komise předkládá Radě návrhy aktů sekundárního práva, bez takového návrhu Komise Rada jednat nemůže. Rozdíl v postupech při přijímání aktů Společenství je v tom, jakou roli zde hraje Evropský parlament. U konzultačního postupu je Rada povinna vyžádat si stanovisko Evropského parlamentu, které však není právně závazné. Při kooperačním postupu vypracovává Rada společné stanovisko s přihlédnutím ke stanovisku Parlamentu a ten toto společné stanovisko může jednou odmítnout. Spolurozhodovací proces znamená, že Evropský parlament fakticky rozhoduje společně s Radou a má právo veta. A konečně shodné stanovisko je zvláštní případ rozhodování, kdy se vyžaduje jak souhlas Rady, tak souhlas Parlamentu. Při přijímání směrnic upravujících otázky rovného zacházení a zákazu diskriminace se zpočátku používal postup konzultační, později se v některých případech uplatnil postup kooperační a antidiskriminační směrnice z roku 2000 již byly přijaty na základě spolurozhodování Rady a Parlamentu.

Mezi nejvýznamnější sekundární úpravu v oblasti diskriminace a rovného zacházení patří:

- **nařízení 1612/68**, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství
- **nařízení č. 1408/71**, o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodinné příslušníky, ve znění pozdějších novel – nařízení č. 574/72, nařízení č. 1390/81 a nařízení č. 3795/81
- **směrnice č. 75/117/EHS**, o sbližování právních předpisů členských států k aplikaci principu rovného odměňování mužů a žen
- **směrnice č. 76/207/ EHS**, o rovném zacházení v zaměstnanosti
- **směrnice č. 79/7/EHS**, o rovném zacházení v sociálním zabezpečení
- **nařízení Rady č. 3626/84/EHS** ze dne 19. prosince 1984, kterým se mění nařízení č.

[45] Tamtéž, s. 90.
[46] K procedurám spolupráce blíže FIALA, Petr, PITROVÁ, Markéta. *Evropská unie*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003, s. 206-207.

11 o odstranění diskriminace v oblasti přepravních sazeb a podmínek, kterým se provádí čl. 79 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství

- **směrnice č. 86/378/EHS**, o provádění zásady rovného zacházení v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení
- **směrnice č. 86/613/EHS**, o zásadě rovného zacházení v samostatně výdělečné činnosti a ochraně samostatně výdělečných žen během těhotenství a mateřství
- **směrnice č. 92/85/EHS**, o zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci těhotných žen nebo žen, které porodily nebo kojí dítě
- **směrnice č. 96/34/ES**, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené
- **směrnice č. 96/97/ES**, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- **směrnice č. 97/80 ES**, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- **směrnice č. 97/81/ES,** o rámcové dohodě o zaměstnávání osob na částečný úvazek
- **směrnice č. 99/70/ES,** o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou
- **směrnice Rady č. 2000/43/ES,** o zákazu diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu
- **směrnice Rady č. 2000/78/ES,** o rovném zacházení v zaměstnání a povolání
- **směrnice č. 2002/73/ES,** 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
- **směrnice č. 2004/113/ES,** o rovném zacházení mezi muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- **směrnice č. 2006/54/ES**, o rovných příležitostech a rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- **nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1107/2006/ES** ze dne 5. července 2006, o právech osob se zdravotním postižením a osob s omezenou schopností pohybu a orientace v letecké dopravě
- **nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1922/2006/ES** ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů
- **nařízení Rady č. 569/2008/ES** ze dne 12. června 2008, kterým se mění nařízení č. 11 o odstranění diskriminace v oblasti přepravních sazeb a podmínek, kterým se provádí čl. 79 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES** ze dne 19. listopadu 2008

o agenturním zaměstnávání

5.2.1 Nařízení 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

Týká se přístupu k zaměstnání, výkonu zaměstnání a rovného zacházení při výkonu zaměstnání. Důležitá jsou zde ustanovení o tom, že příslušník členského státu má právo být činný jako zaměstnanec na území jiného členského státu za stejných podmínek jako vlastní příslušníci tohoto státu. Takoví zaměstnanci mají také právo na rovné zacházení jako vlastní státní příslušníci, dále mají právo na stejné sociální a daňové výhody a stejnou pomoc jako vlastní státní příslušníci. Z daného vyplývá, že nařízení zakazuje diskriminaci na základě státní příslušnosti, ale pouze pokud jde o ekonomicky činné obyvatele, tedy o pracovníky. Zákaz diskriminace se zde vztahuje na jakoukoliv její formu. Výjimky ze zákazu diskriminace jsou v tomto nařízení stanoveny tak, že zaměstnání občana jiného členského státu může být odepřeno, jde-li o zaměstnání ve veřejné službě a dále, že se nevztahuje na podmínky týkající se jazykových znalostí požadovaných z důvodu povahy pracovního místa, které má být obsazeno.

Kromě postavení samotných pracovníků, upravuje nařízení také práva jeho rodinných příslušníků. Ti mají právo bez ohledu na své státní občanství usadit se společně s pracovníkem, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu. Okruh těchto rodinných příslušníků je však pozitivně vymezen a týká se pouze manžela nebo manželky a jejich potomků mladších 21 let nebo na nich závislých a dále příbuzných ve vzestupné linii pracovníka a jeho manžela nebo manželky, kteří jsou na nich závislí. Kromě toho mají právo usadit se společně s pracovníkem všichni jeho rodinní příslušníci, kteří jsou na něm závislí nebo s ním žijí v zemi posledního pobytu ve společné domácnosti.

5.2.2 Směrnice č. 75/117/EHS, o sbližování právních předpisů členských států k aplikaci principu rovného odměňování mužů a žen

Směrnice byla přijata Radou na návrh Komise, po následném stanovisku Evropského parlamentu a Hospodářského a sociálního výboru v roce 1975. Tato směrnice má omezenou dobu platnosti, která vyprší 14.8.2009. Poté bude zcela nahrazena novou směrnicí č. 2006/54/ES.

Směrnice ve své podstatě konkretizuje povinnosti vyplývající z čl. 141 SES týkající se rovného odměňování žen a mužů.[47] Směrnice obsahuje povinnost členských států zakotvit do

[47] Viz GREGOROVÁ, Zdeňka, PÍCHOVÁ, Irena. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích.* Brno: Masarykova Univerzita, 2001. s. 62.

svých právních přepisů ustanovení o zásadě rovného odměňování pro muže a ženy a dále členským státům ukládá povinnost zavést do vnitrostátních předpisů nezbytná opatření, která poškozeným osobám umožní domáhat se svých práv soudní cestou. Dále zavazuje členské státy k přijetí zákazu odvetného propuštění jako reakci na vystoupení zaměstnance nebo zaměstnankyně proti diskriminaci a ukládá členským státům, aby přijaly nezbytná opatření, jež zajistí, že všechny kolektivní smlouvy, mzdové tarify, dohody o mzdě nebo individuální pracovní smlouvy, které jsou v rozporu se zásadou stejné odměny, byly neplatné nebo mohly být za neplatné prohlášeny, popřípadě změněny.

Důležitým je ustanovení článku 1 této směrnice, které definuje zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy[48], neboť tato definice v čl. 141 SES chybí. Došlo tak k rozšíření principu rovné odměny za stejnou práci nebo za práci, které je přiznána stejná hodnota. Cílem této směrnice je zlepšit právní ochranu pracujících a harmonizovat právní úpravu členských států týkající se odměny za práci. O výsledcích úpravy národních předpisů musely státy podat veškeré relevantní údaje Komisi, která měla na základě těchto informací sestavit zprávu a předložit ji Radě.

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

Směrnice byla přijata Radou 9.2.1976 na základě článku 308 (bývalého 235) SES. Návrh radě předložila Komise, svá stanoviska vyjádřil Evropský parlament a Hospodářský a sociální výbor. Stejně jako předchozí směrnice, i ona je platná pouze do 14.8.2009. Novela této směrnice byla provedena směrnicí č. 2002/73/ES.

Jak je vidět, ustanovení této směrnice jdou mnohem dále něž čl. 141 SES, neboť jejím účelem je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za určitých podmínek také pokud se jedná o sociální zabezpečení. V druhém článku směrnice je vymezeno, co se považuje za zásadu rovného zacházení. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Z tohoto ustanovení je patrné, že zakázána je nejen diskriminace přímá, ale také nepřímá. Definici nepřímé diskriminace směrnice ovšem nepodává. V

[48] Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku 119 Smlouvy (dále jen „zásada stejné odměny) se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.

dalších jednotlivých článcích jsou pak vymezeny různé situace, kdy nesmí nastat diskriminace na základě pohlaví. Jedná se především o přístup k pracovnímu místu, postup v zaměstnanecké hierarchii, rekvalifikaci a odborné vzdělávání, pracovní podmínky včetně propouštění.

Ve článku druhém je kromě definice zásady rovného zacházení upravena možnost členských států vyjmout z působnosti směrnice pracovní činnosti, pro které je z důvodu jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu, pohlaví pracovníka určujícím prvkem (typicky například obsazování mužských a ženských herců ve filmu). V následujícím odstavci je uvedeno, že touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Evropský soudní dvůr toto ustanovení vyložil úžeji[49] a to tak, že zahrnuje pouze pracovní podmínky během těhotenství a v přiměřené době po porodu. Odstavec čtvrtý čl. 2 upravuje tzv. pozitivní opatření, jež mohou členské státy přijímat a které mají odstranit nerovnosti ovlivňující příležitosti žen.

Členským státům je zde uložena povinnost zavést do vnitrostátních předpisů taková opatření, která umožní postiženým domáhat se svých práv soudní cestou a která budou chránit zaměstnance proti propuštění v případě, že vyžaduje dodržení zásady stejného zacházení. Státy opět o výsledcích své činnosti informují Komisi, která zpracuje zprávu o uplatňování této směrnice a předloží ji Radě.

5.2.4 Směrnice č. 79/7/EHS, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

V platnost vstoupila tato směrnice 22.12.1978, opět ji přijala Rada na návrh Komise, po konzultaci s Evropským parlamentem a Hospodářským a sociálním výborem. Právní řády členských států musely být uvedeny do souladu s touto směrnicí do 23.12. 1984.

Jak napovídá samotný název, není účelem směrnice zavést zásadu rovného zacházení v oblasti sociálního práva najednou, neboť by to s ohledem na různou ekonomickou a sociální vyspělost členských států nebylo možné. Postupná harmonizace právní úpravy jednotlivých členských se projevuje v oblasti celé komunitární úpravy sociálního zabezpečení.

Cílem směrnice je odstranit přímou a nepřímou diskriminaci v pojišťovacích systémech pro případ nemoci, invalidity, stáří, pracovních úrazů, nemoci z povolání nebo nezaměstnanosti. Evropský soudní dvůr potvrdil, že se ustanovení této směrnice vztahují také na zaměstnance s částečným pracovním úvazkem.[50] Negativně směrnice vymezuje, že se

[49] Viz věc 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary [1986] ECR 01651 a věc 184/83, Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 03047.
[50] Věc C-102/88 M. L. Ruzius-Wilbrink v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten [1989] ECR 04311.

nevztahuje na opatření týkající se pozůstalostních dávek ani na opatření týkající se dávek rodinných. Pokud jde o osobní působnost směrnice, vztahuje se na všechny pracující obyvatele, včetně osob samostatně výdělečně činných, státních zaměstnanců, osob nedobrovolně nezaměstnaných, invalidních a starobních důchodců.

Článek 4 směrnice výslovně zakazuje diskriminaci vzhledem k přístupu k systémům příspěvkové povinnosti a vypočítávání příspěvků plnění a obsahuje také zákaz diskriminace na základě pohlaví při přístupu k sociálnímu pojištění. V tomtéž článku je zakotveno, že zásada rovného zacházení se nedotýká opatření na ochranu žen z důvodu mateřství. Znamená to, že jakákoliv podpora vyplácena na základě mateřství, není považována za neoprávněnou diskriminaci.

Ve článku 7 jsou pak uvedeny výjimky, ve kterých mohou členské státy vyloučit působnost směrnice – například stanovit rozdílný důchodový věk pro nárok na důchod.

5.2.5 Směrnice č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení

Směrnice úzce souvisí s výše uvedenou směrnicí č. 79/7/EHS. Přijata byla 24.7.1986 po stejném legislativním procesu jako předchozí směrnice, jež má své zakotvení v čl. 308 SES. I v tomto případě byl konzultován Hospodářský a sociální výbor. Také její platnost skončí 14.8.2009.

Směrnice se vztahuje na systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které nespadají do oblasti upravené směrnicí č. 79/7/EHS. Účelem směrnice je zavést zásadu rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení. Osobní působnost je totožná jako u předchozí směrnice, negativně je stanoveno, na které oblasti se ustanovení směrnice nepoužijí. Zásada rovného zacházení vyplývají ze směrnice zakazuje přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav, obzvláště pokud jde o: oblast působnosti systémů a podmínky přístupu k nim; povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků; výpočet dávek včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.

Za přesně vymezených podmínek směrnice stanoví, kdy státy mohou odložit povinné použití zásady rovného zacházení. Tato směrnice byla novelizována směrnicí č. 96/97/ES. Stalo se tak především proto, že žádné ustanovení směrnice 86/378/EHS přesně nevymezovalo, co se rozumí pojmem odměna ze zaměstnaneckého systému, důsledkem čehož

bylo mnoho soudních sporů vedených před Evropským soudním dvorem.[51] Výsledkem bylo, že některé články původní směrnice byly nahrazeny novým zněním.

5.2.6 Směrnice č. 86/613/EHS, o zásadě rovného zacházení v samostatně výdělečné činnosti a ochraně samostatně výdělečných žen během těhotenství a mateřství

Cílem směrnice je zajistit uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy také v oblasti samostatně výdělečné činnosti. Směrnice rozlišuje mezi samostatně výdělečnými osobami a jejich manžely či manželkami, kteří nejsou zaměstnanci ani společníky a kteří se za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy obvykle podílejí na činnosti samostatně výdělečně činné osoby a vykonávají stejné nebo pomocné úkoly. Na základě této směrnice je zakázána přímá i nepřímá diskriminace pohlaví vykonávající samostatně výdělečnou činnost a členské státy mají povinnost přijmout nezbytná opatření, aby zajistily zrušení všech národních ustanovení, jež tuto zásadu porušují a umožnit poškozeným osobám domáhat se svých nároků soudní cestou.

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

Velmi důležitá směrnice, která se nevztahuje přímo k zákazu diskriminace na základě nějakého diskriminačního důvodu, nýbrž upravuje povinnost důkazního břemene v soudním řízení vzešlém z důvodu diskriminace na základě pohlaví. Týká se tedy procesního práva. Směrnice se vztahuje ke všem výše zmíněným směrnicím, jež se týkají právě rovnosti na základě pohlaví.

Směrnice byla přijata Radou 15.12.1997 dle procedury stanové v čl. 252 SES, v platnost vstoupila 9.2.1998. Také její platnost je omezena a skončí 14.8.2009.

Samotný účel směrnice je zakotven přímo v jejím znění, konkrétně v čl. 1: *Účelem této směrnice je zajistit, aby opatření přijatá členskými státy k provedení zásady rovného zacházení byla účinnější, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, vymáhat své právo v soudním řízení poté, co se případně obrátily na jiné příslušné orgány.*

Do doby, než byla směrnice přijata, platilo, že v soudním řízení bylo povinností žalující strany předložit důkazy a dokázat, že zásada rovného zacházení byla porušena. Povinnost předložit důkazy a dokázat svá tvrzení se v právní teorii nazývá důkazním břemenem. Podle této směrnice ovšem musejí členské státy do 1.ledna 2001 přijmout takové právní a správní

[51] Viz CRAIG, P., DE BURCA G. *EU Law, Text, Cases and Materials.* Oxford: Oxford University Press, 2003, s. 944.

předpisy, které přenesou důkazní břemeno ze strany žalující na stranu žalovanou. Aby k takovému přesunu důkazního břemene mohlo dojít, je nutné soudu či jinému příslušnému orgánu předložit skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že k přímé či nepřímé diskriminaci došlo. Pokud se tak stane, je na žalovaném, aby prokázal, že z jeho strany k žádné diskriminaci nedošlo. Směrnice ponechává státům možnost přijmout opatření týkající se dokazování, jež budou pro žalobce příznivější. Směrnice se vztahuje na občanské nebo správní řízení podle vnitrostátních předpisů, nikoliv na řízení trestní. Nicméně členské státy mohou stanovit, že se směrnice bude vztahovat i na řízení trestní.

Ustanovení směrnice také ukládá státům informační povinnost týkající se opatření přijatých k provedení směrnice. Je tak zajištěno, aby se o nové úpravě dověděla veřejnost, čímž se také dosáhne účinnějšího prosazování rovnosti na základě pohlaví.

Kromě toho, že dochází v soudním řízení k přenesení důkazního břemene, je směrnice významná také tím, že její článek 2 odst. 2 poprvé přináší definici nepřímé diskriminace: *Pro účely zásady rovného zacházení uvedené v odstavci 1 dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodňují podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo zvyklost jsou odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví.*

5.2.8 Směrnice č. 97/81/ES, o rámcové dohodě o zaměstnávání osob na částečný úvazek

Tato směrnice byla přijata dne 15.12. 1997 Radou, na návrh Komise podle postupu na základě Smlouvy o Evropském společenství a jejím tehdejším protokolu č. 14, o sociální politice. Protokol byl přijat v souvislosti s uskutečňováním Evropské sociální charty. Prostřednictvím Amsterodamské smlouvy byl Protokol o sociální politice jakožto nadbytečný zrušen. Rámcová dohoda byla uzavřena mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS [52], má charakter kolektivní smlouvy, je přílohou směrnice č. 97/81 a týká se zaměstnávání osob na částečný úvazek. Výslovně se netýká rovných příležitostí nebo zákazu diskriminace, nicméně jejím cílem je chránit osoby zaměstnávané na částečný úvazek, zejména pak ženy, neboť jsou to často právě ony, které kvůli péči o dítě nebo jiným povinnostem využívají zaměstnání na částečný úvazek.[53] Účel samotné rámcové dohody je stanoven v jejím prvním článku, cílem je zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného

[52] UNICE (Svaz průmyslových a zaměstnavatelských konfederací Evropy), CEEP - *European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Interest* (Evropské středisko podniků s veřejnou účastí), ETUC - *European Trade Union Confederation* (Evropská odborová konfederace).
[53] Viz. BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 139.

pracovního úvazku.[54] Dále směrnice stanoví, že co se týče pracovních podmínek, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci pracujícími na úvazek plný, pokud takovéto odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

5.2.9 Směrnice č. 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou

Stejně jako předchozí směrnice, také tato má kolektivní charakter a odkazuje se na Rámcovou dohodu uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Směrnice byla přijata Radou na návrh Komise dne 28.6. 1999. Právním základem pro přijetí této směrnice se stal článek 139 (bývalý čl. 118 b) Smlouvy o Evropském společenství, který umožňuje uzavírání dohod na úrovni Společenství v sociální oblasti. Směrnice musela být implementována do právních řádů členských států nejpozději do 10.7. 2001, s možností prodloužení této lhůty maximálně o jeden rok.

Sama rámcová dohoda opět obsahuje účel, za kterým byla podepsána. Je jím zlepšení kvality práce na dobu určitou tím, že se bude uplatňovat i v této oblasti zásada zákazu diskriminace a také chce vytvořit rámec pro zabránění zneužívání plynoucího z uzavírání několika po sobě jdoucích smluv na dobu určitou. Cílem směrnice je tedy zamezit zneužívání zaměstnávání osob na částečný úvazek, protože smlouvy uzavírané na dobu určitou, neposkytují takovou ochranu zaměstnanců, jakou poskytuje zaměstnání na dobu neurčitou. Také zde platí zásada zákazu diskriminace, pokud jde o pracovní podmínky. Se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nesmí být zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci zaměstnanými na dobu neurčitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

5.2.10 Směrnice Rady č. 2000/43/ES o zákazu diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu

Jedná se o jednu z nejdůležitějších směrnic přijatých na základě čl. 13 Smlouvy o Evropském společenství, který zde byl vložen Amsterodamskou smlouvou a který umožňuje Radě na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout jednomyslně vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Než Rada návrh přijala, byl také konzultován a své stanovisko podal Hospodářský

[54] N. Foster uvádí, že směrnice nebyla primárně určena k potírání diskriminace žen, avšak ve svém důsledku chrání před diskriminací právě ženy. Viz FOSTER, Nigel. *Foster on EU Law.*Oxford: Oxford University Press, 2006, s. 439.

a sociální výbor a Výbor regionů. Směrnice byla přijata 29.6. 2000 a v platnost vstoupila 19.7.2000.

Jedná se vůbec o první směrnici, která se netýká pouze zaměstnání a povolání a také jde o první směrnici, která obsahuje zásadu zákazu diskriminace z jiného důvodu než na základě pohlaví. Směrnice realizuje zásadu zákazu diskriminace na základě rasy nebo etnického původu v soukromém i veřejném právu a to v nejrůznějších oblastech působnosti, jež jsou vyjmenovány v čl. 3. Jedná se o tyto oblasti:

- podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo k pracovnímu poměru včetně kritérií výběru a podmínek náboru, bez ohledu na obor činnosti a na úroveň profesní hierarchie, včetně pracovního postupu;
- přístup ke všem typům a úrovním odborného poradenství, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně získávání praktických zkušeností;
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;
- členství a účast v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi;
- sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče;
- sociální výhody;
- vzdělání;
- přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování, a jejich dodávky.

Vzhledem ke znění ustanovení tohoto článku, jde o taxativní výčet oblastí působnosti a jeho rozšíření o další oblasti není možné. Některé pojmy, například sociální výhody či přístup ke zboží a službám, jsou však Evropským soudním dvorem vykládány šířeji.

Ustanovení směrnice realizuje zásadu rovného zacházení, zakazuje jak diskriminaci přímou, tak diskriminaci nepřímou, stanovuje také, co se rozumí obtěžováním a považuje obtěžování a navádění k diskriminaci za formy diskriminace. Směrnice stanoví minimální požadavky ve vztahu k rasové diskriminaci a povoluje státům přijmout předpisy, jež budou pro ochranu zásady rovného zacházení příznivější.

Členské státy musí zajistit každému, kdo se cítí být diskriminován, přístup k soudnímu nebo správnímu řízení, pomocí nichž by mohl uplatňovat svá práva. I zde se při řízení uplatní princip obráceného důkazní břemene, kdy odpůrce musí prokázat, že k diskriminaci na základě rasy či etnického původu nedošlo. Děje se tak především z toho důvodu, že se případy diskriminace prokazují velmi obtížně. Několik členských států však ustanovení o důkazním břemenu netransponovalo do svých právních řádů v souladu se směrnicí. Co se řízení týče, ukládá dále směrnice členským státům povinnost stanovit systém sankcí za

porušování vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice. Existují-li v členském státě předpisy, ať už soukromoprávní nebo správní povahy, které odporují zásadě rovného zacházení, musí být tyto prohlášeny za neplatné nebo v té části, ve které zásadě rovného zacházení odporují, pozměněny.

Kromě toho je členským státům uložena povinnost týkající se šíření informací o právních předpisech týkajících se této oblasti tak, aby s nimi dotčené osoby mohly být seznámeny. Směrnice rovněž zavádí povinnost členských států ustanovit subjekt, který bude pověřen podporou rovného zacházení a zákazu diskriminace. Úkolem tohoto orgánu má být kromě prosazování zásady rovnosti také provádění průzkumů a studií, zveřejňování jejich výsledků, předkládání doporučení a poskytování pomoci obětem diskriminace. Členské státy se také zavazují podporovat diskusi mezi zaměstnavateli a zaměstnaneckými organizacemi o rovném zacházení a podněcovat dialog s dotčenými nevládními organizacemi, jejichž činností je potírání diskriminace.

Ze zásady rovného zacházení zde existuje několik výjimek, a to v případě, kdy to vyplývá z povahy samotné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu. Musí však jít o opravdu podstatný a určující požadavek, jež je pro danou profesi charakteristický, jeho cíl musí být legitimní a požadavek přiměřený.

Osobní působnost směrnice je vymezena tak, že se její ustanovení aplikují na všechny osoby nacházející se na území některého členského státu nezávisle na tom, zda jsou občany EU nebo třetích zemí. Zákaz diskriminace tak není omezen pouze na občany Evropské unie a rezidenty.

Směrnice musela být členskými státy provedena do 19. července 2003 a poté každých pět let musí členské státy podávat Evropské komisi zprávu o uplatňování této směrnice. V červenci 2004 zažalovala Evropská komise u Evropského soudního dvora 5 států (Finsko, Lucembursko, Německo, Rakousko a Řecko) za neprovedení směrnice.

5.2.11 Směrnice Rady č. 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice byla přijata Radou 27.11. 2000. Návrh směrnice Radě podala Komise na základě čl. 13 SES, při přijímání byl konzultován Evropský parlament, své stanovisko podal také Hospodářský a sociální výbor a Výbor regionů. Cílem této směrnice je co největší harmonizace právních systémů členských států v oblasti zaměstnávání tak, aby byly ve všech státech zajištěny stejné materiální podmínky. Směrnice upravuje zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, ovšem pouze pokud se dotýká oblasti zaměstnávání a povolání. To je rozdíl oproti směrnici 2000/43, která se vztahovala i na oblasti mimo zaměstnávání a povolání. Obsahově se některými

instituty kryje s předchozí směrnicí. Stejně jako ona se týká diskriminace přímé, nepřímé, obtěžování a navádění k diskriminaci, i zde dochází k obrácenému důkaznímu břemeni, kdy pokud je soudu nebo jinému příslušnému orgánu předloženo, že k diskriminaci došlo, náleží na žalovaném, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Téměř totožné jsou také články týkají se šíření informací, sociálního dialogu a dialogu s nevládními organizacemi.

Co se týče materiální působnosti směrnice, je tato vymezena v čl. 3 odst. 1, a to zcela jinak než u směrnice předchozí.[55] Týká se všech osob ze soukromého i veřejného sektoru, v oblasti zaměstnání a povolání, jedná-li se o:

- podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;
- přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;
- členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

Pokud jde o výjimky ze zásady rovného zacházení, uplatní se zde mnohem více odchylek než u směrnice předchozí. Směrnice stanoví, že se nevztahuje na oblast státních sociálních zabezpečovacích systémů a na systémy sociální ochrany a dále mohou členské státy stanovit, že tato směrnice nepoužije v případech, kdy se jedná o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení v ozbrojených silách. Dále jsou povoleny rozdíly v zacházení, pokud pracovní činnost skutečně vyžaduje, aby byla vykonávaná osobou určitého etnického původu, věku, nebo třeba náboženského vyznání za podmínky, že je cíl legitimní a takovýto požadavek přiměřený. Pokud však existují vnitrostátní předpisy starší než tato směrnice a povolují v případě pracovních činností rozdíl v zacházení u určitých organizací, jejichž etika je založena na náboženské víře nebo vyznání (církve a jiné veřejné nebo soukromé instituce), je možné v tomto případě akceptovat požadavek, aby určitou profesní činnost vykonávala osoba, která je téhož náboženského vyznání nebo víry. Kromě toho se tato směrnice nevztahuje na opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické

[55] Relativně úzký okruh diskriminačních důvodů v oblasti zaměstnání a povolání, který byl doposud omezen na zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti a pohlaví, je nyní rozšířen a princip rovného zacházení se v této oblasti stává obecným standardem. Viz. HORSPOOL, Margot, HUMPHREYS, Matthew. *European Union Law*. 5. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2008, s. 542.

společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí. A nevztahuje se ani na rozdíly v zacházení na základě státní příslušnosti, pokud se jedná o ustanovení a podmínky upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států a dále se netýká rozdílů v jakémkoli zacházení souvisejícím s právním postavením dotyčných státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti.

Čl. 5 stanoví speciální úpravu pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé jsou povinni, pokud to konkrétní případ vyžaduje, přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Co přesně však představuje pro zaměstnavatele neúměrné břemeno musí být posouzeno individuálně se zřetelem na okolnosti případu. Rozhodnutí o tom by bezesporu příslušelo soudu. Jak je z ustanovení patrno, vyžaduje se zde tedy aktivní činnost zaměstnavatelů v zapojení zdravotně postižených lidí do pracovního procesu.

Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku je upravena v čl. 6., který povoluje členským státům stanovit odlišné zacházení s osobami podle jejich věku a nebude to považováno za diskriminaci, pokud to bude v souladu s vnitrostátními předpisy, cíle budou legitimní, objektivně a rozumně odůvodněné a prostředky použité k jejich dosažení budou nutné a přiměřené. Směrnice rovněž uvádí, příklady toho, co lze za určitých okolností považovat za legitimní rozdíly v zacházení. Může to být například stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi; stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo určitým výhodám se zaměstnáním spojených; stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotčeného pracovního místa. Tento výčet je pouze demonstrativní, takže je možné jej rozšířit, za předpokladu dodržení podmínek stanovených v čl. 6 odst. 1. Toto ustanovení má za úkol chránit osoby vykonávající určitou činnost.

Zvláštní výjimka je stanovena v čl. 15 pro Severní Irsko, kdy k vypořádání se s nízkým zastoupením jednoho z hlavních náboženských společenství v policejní službě v Severním Irsku nepředstavují rozdíly v zacházení se zřetelem k přijímání do uvedené služby, včetně pomocných zaměstnanců, diskriminaci, pokud jsou tyto rozdíly v zacházení výslovně povoleny vnitrostátními právními předpisy.

Směrnice musela být členskými státy provedena do 2. prosince 2003, s možností prodloužení o tři roky, pokud se jedná o provedení ustanovení této směrnice týkající se diskriminace na základě věku a zdravotního postižení, čehož několik států také využilo (Belgie, Francie, Německo, Nizozemsko, Švédsko a Velká Británie). O tom, jaké kroky členské státy provádějí k tomu, aby byla náležitě uplatňována tato směrnice, musí každých pět let podávat informace Evropské komisi, která vypracovává zprávu pro Evropský parlament a Radu.

5.2.12 Směrnice č. 2002/73/ES, 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

Jak již samotný název napovídá, touto směrnicí došlo k novelizaci směrnice č. 76/207/EHS. Platnost původní směrnice vyprší 14.8.2009. Direktiva č. 2002/73 byla přijata Radou a Evropským parlamentem na základě čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství, s procedurálním postupem podle čl. 251 SES. Tento článek upravuje takzvaný spolurozhodovací postup při přijímání aktů Společenství, což znamená, že se na přijímání návrhu Komise podílí Evropský parlament společně s Radou. Své stanovisko k návrhu směrnice podal i Hospodářský a sociální výbor tak, jak to požaduje čl. 141 SES.

Směrnice vstoupila v platnost 5.10. 2002 a členské státy měly povinnost ji do svých právních řádů implementovat do 5.10. 2005.

Nově je ve směrnici vymezeno, co se rozumí pod pojmy diskriminace přímá a nepřímá, zahrnuto je sem také obtěžování, sexuální obtěžování, a navádění k diskriminaci jako formy diskriminace. Směrnice rovněž podává jejich definice.

Oproti původní směrnici, je nyní kladen důraz na aktivní naplňování politiky rovného zacházení, což se odráží například v čl. 2 odst. 5, který vybízí členské státy, aby svými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi povzbuzovaly zaměstnavatele k přijetí opatření proti zabránění všech forem diskriminace na základě pohlaví.

Stejně jako v antidiskriminačních směrnicích přijatých v roce 2000, je i zde členským státům poskytnuta možnost stanovit výjimku z uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání a pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že vlastnosti potřebné k jejímu výkonu představují podstatný a určující profesní požadavek a je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.

Zcela novelizován byl čl. 3, který vymezuje oblast působnosti směrnice a který stanoví, že se zásada rovnosti pohlaví uplatní jak v sektoru soukromém, tak i veřejném. Jedná se o tyto oblasti:

- podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;
- přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS;
- členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

Do věcného rozsahu směrnice je tak novelou vložena i oblast samostatně výdělečné činnosti a záležitosti týkající se odborových činností, které v původní směrnici obsaženy nebyly.

Nově byl do čl. 6 vložen druhý a třetí odstavec, který ukládá členským státům povinnost přijmout do svých právních řádů nezbytná opatření, jež by umožňovaly osobám poškozeným v důsledku diskriminace domoci se skutečné a účinné náhrady škody nebo jejího vyrovnání a rovněž musí členské státy zajistit, aby v takovém případě mohla soudní nebo správní řízení zahájit organizace, jež má oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice.

Zcela nově byl stanoven čl. 8a, podle kterého musí členské státy vytvořit subjekt nebo subjekty na podporu rovného zacházení na základě pohlaví, které budou poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace, provádět studie týkající se organizace, zveřejňovat zprávy a předkládat doporučení týkající se diskriminace.

Jak je patrno z nové úpravy této směrnice, svou strukturou i obsahovými náležitosti některých ustanovení, vychází z antidiskriminačních směrnic přijatých v roce 2000. Kontrolu provádění této směrnice opět zajišťuje Komise a členské státy jsou povinny poskytovat jí, tentokráte každé čtyři roky, nezbytné informace a znění právních a správních předpisů týkajících se provádění čl. 141 odst. 4 SES a této směrnice.

5.2.13 Směrnice č. 2004/113/ES o rovném zacházení mezi muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Jedná se o jednu z nejnovějších směrnic přijatých v oblasti rovného zacházení mezi muži a ženami. Byla přijata Radou dne 13.12. 2004 a v platnost vstoupila 21.12. 2004. Právním podkladem pro přijetí této direktivy se stal čl. 13 Smlouvy o Evropském společenství. Své stanovisko k návrhu Komise podal Evropský parlament, Hospodářský a sociální výbor a Výbor regionů.

Struktura směrnice je opět velmi podobná směrnicím předchozím. Čl. 1 stanoví cíl směrnice, který je patrný i z jejího názvu. Účelem směrnice je zavést zásadu rovného zacházení s muži a ženami, pokud se týká přístupu ke zboží nebo službám a jejich poskytování. Co se považuje za zboží a služby je stanoveno v preambuli této směrnice, která odkazuje na ustanovení Smlouvy o Evropském společenství o volném pohybu zboží a služeb.

Po čl. 1 následuje výkladový článek, který stanovuje pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Přímá i nepřímá diskriminace, obtěžování i sexuální obtěžování jsou zakázány, stejně jako navádění k přímé či nepřímé diskriminaci. Výjimkou ze zásady rovného zacházení mezi muži a ženami mohou být případy, kdy je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb příslušníkům určitého pohlaví odůvodněno legitimním cílem a prostředky použité k jeho dosažení jsou vhodné a nezbytné.

Věcná působnost je upravena v čl. 3, a to tak, že se tato směrnice vztahuje na všechny osoby poskytující veřejně dostupné zboží a služby, bez ohledu na to, zda dotyčná osoba působí ve veřejném nebo soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, a které jsou nabízeny mimo oblast soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti. Negativním výčtem je následovně stanoveno, že se nevztahuje na obsah sdělovacích prostředků a reklamy, na vzdělávání a na záležitosti týkající se zaměstnání a povolání. Jde-li o okruh samostatně výdělečné činnosti, nevztahuje se na něj tato směrnice, pokud se již na dané otázky vztahují jiné právní akty Společenství. V opačném případě, pokud by právní akty Společenství daný okruh otázek v oblasti samostatně výdělečné činnosti neupravovaly, je možné použít tuto směrnici také na oblast samostatně výdělečné činnosti.

Co je zde zcela nové a co neupravovala žádná předchozí antidiskriminační směrnice je ustanovení o pojistně-matematických faktorech, tedy o oblasti pojišťovacích služeb. Členských státům tak z toho vyplývá povinnost zajistit, aby ve všech nových smlouvách uzavřených po 21.12. 2007 nevedlo použití pohlaví jako faktoru při výpočtu výše pojistného a pojistného plnění pro účely pojištění a souvisejících finančních služeb u jednotlivých pojištěnců k rozdílům ve výši pojistného a pojistného plnění. Výjimkou mohou být případy, kdy budou přiměřené rozdíly ve výši pojistného a pojistného plnění na základě pohlaví různé při hodnocení rizika založeném na příslušných a přesných pojistně - matematických a statistických údajích. Členské státy o využití této výjimky musely do 21.12. 2007 informovat Komisi.

Na ochranu práv všech osob, které se cítí být poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení v oblasti poskytování zboží a služeb, musejí členské státy zajistit, aby soudní a správní řízení bylo přístupné všem. Důkazní břemeno i zde leží na odpůrci, který musí v řízení prokázat, že z jeho strany nedošlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci vedoucí

k porušení zásady rovnosti pohlaví. Také v případě této směrnice je členským státům uložena povinnost vytvořit subjekt pověřený prosazováním, analýzou, sledováním a podporou rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví.

V rámci prosazování zásady rovného zacházení mají členské státy podporovat dialog mezi příslušnými zúčastněnými stranami, které mají v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci na základě pohlaví v oblasti přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Kromě toho musí členské státy zajistit, aby se s příslušnými předpisy přijatými na základě této směrnice seznámily dotčené osoby na celém území státu.

Tato směrnice je určena členským států, které ji musely transponovat do svých právních řádů do 21.12. 2007 a veškeré dostupné informace týkající se používání této směrnice musí Komisi sdělit nejpozději do 21. prosince 2009 a poté každých následujících pět let.

5.2.14 Směrnice č. 2006/54/ES o rovných příležitostech a rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Jedná se prozatím o poslední směrnici přijatou v oblasti diskriminace a rovného zacházení. Tato směrnice Rady a Evropského parlamentu vstoupila v platnost 15.srpna 2006 a ve své podstatě jde o přepracované znění směrnic č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS, 96/97/ES, 97/80/EHS a 2002/73/ES. Podkladem pro přijetí směrnice se stal opět čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství. Cílem směrnice je zlepšit účinné zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, sjednotit a zpřehlednit úpravu a změnit tak stávající stav, kdy tuto problematiku upravuje několik samostatných směrnic.

Členské státy musely tuto direktivu transponovat do svých vnitrostátních právních řádů nejpozději do 15.8. 2008 s možností prodloužení této lhůty o jeden rok, avšak původní směrnice (75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS, 96/97/ES, 97/80/EHS a 2002/73/ES) zůstávají v platnosti až do 15.8. 2009, takže stále mohou vyvolávat právní účinky.

Vzhledem k tomu, že se jedná o úpravu zahrnující původně několik různých směrnic, projevuje se to i na věcné působnosti této směrnice. Ustanovení o provedení zásady rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy se týkají přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání, pracovních podmínek včetně odměny a systému sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnicí je zakázána přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci a jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou.

Kromě toho je zde podán výklad těchto pojmů, směrnice také stanoví, co se rozumí odměnou a systémem sociálního zabezpečení pracovníků.

Celá druhá kapitola směrnice se zabývá zásadou rovného zacházení pokud jde o systémy sociálního zabezpečení pracovníků. Vztahuje se na pracující obyvatele, důchodce a invalidní pracovníky a také na osoby samostatně výdělečně činné, i když pro ně stanoví zvláštní režim. Článek devátý demonstrativně vyjmenovává příklady diskriminace odporující zásadě rovného zacházení na základě pohlaví v oblasti sociálního zabezpečení. Diskriminací by tedy bylo například určení osob, které se mohou účastnit systému sociálního zabezpečení pracovníků, stanovení různých podmínek pro poskytování dávek nebo omezení těchto dávek na pracovníky některého pohlaví, stanovení rozdílných důchodových věků, stanovení různých pravidel, pokud jde o věk pro vstup do systému nebo minimální dobu trvání zaměstnání nebo členství v systému vyžadované pro získání dávek. Všechna opatření týkající se této kapitoly mají zpětný účinek k 17. květnu 1990, respektive k 1.lednu 1994 pro členské státy, které přistoupily k Evropskému společenství až po 17.5. 1990 a 1.1. 1994 již byly členskými státy a pro ostatní státy mají ustanovení zpětný účinek ode dne, od kterého začal být článek 141 SES použitelný na jejich území.

Třetí kapitola se pro změnu věnuje rovnému zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, postup v zaměstnání a pracovní podmínky. Ustanovení se týkají zaměstnání a povolání ve veřejném i soukromém sektoru Členské státy mohou stanovit, že nejde o diskriminaci, pokud rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím vyplývá z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu za předpokladu, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek a je-li jeho cíl legitimní a takovýto požadavek přiměřený. Členské státy musí zajistit, aby se všechny osoby dotčené nedodržováním zásady rovného zacházení mohly obrátit na soudy, musí také zajistit, aby se tyto osoby mohly dovolat účinné náhrady nebo vyrovnání škody vzniklé v důsledku diskriminace. Jako v mnoha předešlých směrnicích, i zde dochází k převrácenému důkaznímu břemeni, kdy je na žalovaném, aby dokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Opět zde najdeme ustanovení ukládající členským státům povinnost stanovit jeden či více subjektů pověřených podporou, rozborem, sledováním a prosazováním zásady rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví a povinnost stanovit systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice. Dále musí členské státy podporovat sociální dialog mezi sociálními partnery a dialog s příslušnými nevládními organizacemi, to vše s cílem dosáhnout efektivnějšího prosazování zásady rovného zacházení mezi muži a ženami.

Dohlížení nad plněním úkolů a cílů vyplývající z této směrnice opět náleží Komisi, členské státy proto mají povinnost podávat jí pravidelně informace o provádění směrnice. Komisi je také stanovena povinnost přezkoumat používání této směrnice do 15.2. 2013 a poté případně navrhnout nezbytné změny.

5.2.15 Nové návrhy směrnic

2. července 2008 představila Komise takzvaný sociální balík, jehož součástí jsou i návrhy nových směrnic. Jde o směrnice týkající se přeshraniční zdravotní péče, evropských rad zaměstnanců, námořní pracovní síly a diskriminace. Cílem nové antidiskriminační legislativy je zavést provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk, nebo sexuální orientaci mimo pracovní oblast. Návrh doplňuje stávající právní rámec Společenství, podle kterého se zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení a věku vztahuje pouze na zaměstnání, povolání a odborné vzdělávání. Návrh směrnic vychází ze strategie rozvíjené od Amsterodamské smlouvy. Před přijetím tohoto návrhu proběhla veřejná internetová debata, byl proveden průzkum v podnikatelském sektoru a vše bylo konzultováno se sociálními partnery a evropskými nevládními organizacemi zapojenými do boje proti diskriminaci. Cílem těchto debat a průzkumů bylo získat informace od osob, jichž se tato problematika přímo dotýká a které se s diskriminací ve svém životě setkaly, aby následně mohly být tyto informace zohledněny při přijímání nové legislativy. Důvodová zpráva k návrhu směrnice obsahuje tři cíle, kterých se snaží dosáhnout: zvýšit ochranu před diskriminací; zajistit právní jistotu hospodářským subjektům a možným obětem ve všech členských státech; zlepšit sociální začlenění a posílit plné zapojení všech skupin do společnosti a do ekonomické sféry.[56] K přijetí této direktivy je vyžadován spolurozhodovací postup, což znamená, že dokument byl předán Radě a Parlamentu.

Dále vypracovala Komise návrh nové směrnice Evropského parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, kterou by měla být zrušena původní směrnice 86/613/EHS. Společenství se tímto snaží podporovat podnikatelské činnosti, zejména pak podnikání žen. Pro oblast samostatně výdělečné činnosti by nově měla být stanovena možnost mateřské dovolené pro samostatně výdělečné ženy, vypomáhajícím manželům či manželkám pro rodinný podnik by měla být přiznána možnost sociální ochrany, která bude rovnocenná s ochranou jejich samostatně výdělečných partnerů a

[56] *Návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk, nebo sexuální orientaci* [online] Europa, 2009 [cit. 17. února 2009]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=473800:cs&lang=cs&list=473800:cs.&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>.

také by měly být dány nové pravomoci vnitrostátním subjektům, pokud jde o rovné zacházení a diskriminaci. Aby se směrnice stala platnou, musí dojít k jejímu přijetí Radou i Evropským parlamentem.

5.2.16 Shrnutí pramenů práva vztahujících se k principu rovného zacházení a nediskriminace

Tato kapitola podává přehled a shrnutí vývoje primárních a sekundárních pramenů práva zakotvujících zásadu rovného zacházení a nediskriminace. Jednotlivé oddíly se potom věnují nejvýznamnějších ustanovením a směrnicím, objasňují jednotlivé instituty právní úpravy a vymezují jejich věcný a osobní rozsah.

Právní úpravu problematiky rovného zacházení a diskriminace lze nalézt v celé řadě předpisů jak práva primárního, tak také práva sekundárního. Zatímco ve Smlouvě o Evropském společenství a ve Smlouvě o Evropské unii se nachází jen několik ustanovení upravujících zákaz diskriminace nebo požadavek na dodržování principu rovného zacházení, úprava ve směrnicích je již podstatně rozsáhlejší. Ustanovení primárního práva v této oblasti, až na výjimky v podobě nynějšího čl. 12 a 149 SES, mají většinou zmocňovací charakter k přijímání právních předpisů anebo pouze stanoví, že cílem Společenství je odstranění nerovností a podpora rovného zacházení.

Sekundární legislativa je však, pokud jde o úpravu oblasti diskriminace, mnohem konkrétnější. Již v druhém desetiletí existence Evropského hospodářského společenství byly přijaty nařízení rozvíjející zásadu zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti. V následujících letech pak bylo postupně přijato několik směrnic vztahující se k zásadě rovného zacházení mezi muži a ženami, zejména pokud se jedná o oblasti zaměstnání a sociální zabezpečení. V roce 2000 pak byly přijaty dvě zásadní směrnice, které se již netýkaly rovného zacházení mezi muži a ženami, ale upravovaly zákaz diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu (směrnice 2000/43) a z důvodu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (směrnice 2000/78). Všechny tyto směrnice, až na směrnici 2000/43 ovšem zakazují diskriminaci pouze v oblasti zaměstnání a povolání.

6 Implementace antidiskriminačních směrnic z roku 2000 do právních řádů členských států

Směrnice Rady č. 2000/43, o zákazu diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu musely být do transponována do národních právních řádů stávajících 15 členských států do 19.června 2003 a do 1. května 2004 u deseti nově přistoupivši státech. Směrnici Rady č. 2000/78/ES, o rovném zacházení v zaměstnání a povolání muselo tehdejších 15 států přenést do svých právních řádů do 2. prosince 2003 a 10 států, které ke Společenství nově přistoupily, tak musely učinit ke dni svého přistoupení, teda k 1. květnu 2004.

Je bez pochyb, že evropská legislativa v oblasti rovného zacházení má významný vliv na vnitrostátní právo a praxi a jejím prostřednictvím byly občanům a státním představitelům dány nástroje k boji proti neopodstatněným nerovnostem. Přestože zmíněné dvě směrnice měly být transponovány do národních právních řádů již dávno, v listopadu roku 2006 to všeobecně a v některých oblastech zcela dokázalo pouze 17 z tehdejších 25 členských zemí. České republice se v té době povedlo směrnice transponovat jen částečně.

27. června 2007 zaslala Komise 14 členským státům (Španělsko, Švédsko, Česká republika, Estonsko, Francie, Irsko, Velká Británie, Řecko, Itálie, Lotyšsko, Polsko, Portugalsko, Slovinsko a Slovensko), které nesprávně nebo nedostatečně transponovaly směrnici 2000/43, formální žádosti, aby do svých právních řádů úplně implementovaly zákaz diskriminace na základě rasy a etnického původu vyplývající z této směrnice. Uvedené státy musely do dvou měsíců na žádost zareagovat, jinak by na ně Komise podala žalobu k Evropskému soudnímu dvoru. Nejčastějšími důvody pro zahájení řízení Komisí byly:

1) národní legislativa se omezila pouze na zákaz diskriminace na základě rasy a etnického původu pouze v oblasti zaměstnání, zatímco směrnice požaduje zakotvení zákazu diskriminace také v ostatních oblastech
2) definice diskriminace se lišily od těch, jež požaduje směrnice
3) nesrovnalosti v ustanoveních zaměřených na pomoc obětem diskriminace[57]

Důvodem, proč vzniklo tolik problémů při transpozici této směrnice, je především její široký věcný rozsah, neboť se neuplatní jen v rámci zaměstnání a povolání, ale zahrnuje i ostatní oblasti, jako například vzdělání, bydlení nebo sociální ochranu. Kromě toho směrnice vyžaduje, aby v každém členském státě byl vytvořen subjekt, který by bude zaměřen na podporu rovného zacházení bez diskriminace z rasových důvodů nebo na základě etnického původu (oproti tomu směrnice 2000/78 vytvoření takového subjektu nepředpokládá).

[57] European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *European Anti-Discrimination Law Review*. October 2008, s. 53-54.

V některých členských státech takové subjekty ještě nebyly vytvořeny nebo nezačaly reálně fungovat. Jako jedním z dalších problémů se při implementaci této směrnice do vnitrostátních právních řádů objevilo vymezení pojmu rasa. A tak se v předpisech členských států můžeme setkat s pojmy jako rasová příslušnost, etnický nebo národností původ nebo rasový vztah. Některé státy užívají označení rasa, aniž by jej dále specifikovaly.[58]

K tomu, aby byly splněny požadavky vyplývající z obou směrnic, je zapotřebí, aby byly národní předpisy s diskriminační tématikou aplikovány na veřejný i soukromý sektor. Prozatím se tak nestalo ve všech státech, některé toto zavedly třeba jen do oblasti soukromého práva, jiné jen pokud se jedná o veřejný sektor.

V souvislosti se směrnicí 2000/78, byly 31. ledna 2008 zaslány Komisí 10 členským státům (Česká republika, Estonsko, Irsko, Řecko, Francie, Maďarsko, Malta, Nizozemí, Finsko, Švédsko) odůvodněná vyjádření, jež požadovaly uvedení národních ustanovení do souladu s touto směrnicí. Také v tomto případě byla zemím dána dvouměsíční lhůta k zaslání odpovědi, po jejímž uplynutí se Komise může rozhodnout podat žalobu k Soudnímu dvoru Společenství. Nejčastějšími důvody nesprávné implementace směrnice se staly:

1) národní ustanovení omezovaly okruh osob a oblasti, na které se směrnice vztahuje
2) definice diskriminace byly v rozporu se směrnicí
3) nedostatečná implementace ustanovení o tom, že zaměstnavatel je povinen přijmout vhodná opatření umožňující přístup k zaměstnání a jeho výkon zdravotně postiženým osobám
4) nesrovnalosti v ustanoveních zaměřených na pomoc obětem diskriminace[59]

V souvislosti s transpozicí směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání vyvstaly v členských státech problémy s definováním pojmů náboženství a víra. Vzhledem k rozdílnému vnímání těchto pojmů a rozdílné praxi v členských státech, liší se také terminologie národních předpisů. Některé země ponechaly pojmy bez povšimnutí, jiné zakotvily jejich definice s ohledem na svou dosavadní judikaturu. Výhodou nezakotvení takových definic může být fakt, že je lze podle potřeby přizpůsobit rozvíjejícímu se vnímání náboženství víry. Nevýhodu lze naopak spatřovat v možném nejednotném zacházení.[60] Další z diskriminačních důvodů, jež jsou podle směrnice zakázané, je zdravotní postižení. Oproti nízkému počtu národních definic náboženství či víry, existuje nepřeberné množství definic

[58] Například slovenské právní předpisy neuvádí žádnou definici rasového nebo etnického původu, částečně se o to však pokouší slovenský trestní zákon. Rovněž italské zákony takovouto definici neobsahují.
[59] European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *European Anti-Discrimination Law Review*. October 2008, s. 54-55.
[60] European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Religion and Belief Discrimination in Employment- the EU law.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. November 2006, s. 5.

vystihujících zdravotní postižení. Jedním z hlavních důvodů je fakt, že v mnoha členských státech je postiženým lidem poskytována sociální péče, a proto zde existovala nutnost právně vymezit tento pojem. Pokud se jedná o vysvětlení sexuální orientace, pouze málo států[61] přijalo její definici, a také pouze v malém počtu členských států lze nalézt judikaturu vztahující se k této problematice. Posledním ze směrnicí uvedených diskriminačních důvodů je věk. Definici věku v právních řádech členských států nenajdeme, protože je všeobecně přijatá jako objektivní charakteristika přirozeného významu.[62] Článek 6 směrnice povoluje členských státům v určitých případech ospravedlnit rozdílné zacházení s osobami na základě věku a mnoho zemí toto ustanovení využívá ve svých právních řádech.

6.1 Subjekty pro podporu rovného zacházení

V souvislosti s bojem proti rasové a etnické diskriminaci ukládá čl. 13 směrnice 2000/43 členským státům povinnost určit jeden nebo několik subjektů pověřených podporou rovného zacházení se všemi osobami. Oproti tomu směrnice 2000/78 neukládá členským zemím povinnost ustanovení takovýchto subjektů pro boj proti diskriminaci na základě náboženství a víry, zdravotního postižení, sexuální orientace a věku. Smyslem tohoto ustanovení ve směrnici 2000/43 je učinit legislativní opatření zaměřená na boj proti diskriminaci účinnější a pomoci obětem diskriminace. Kromě toho mají takové subjekty za úkol připravovat studie týkající se diskriminace, zveřejňovat zprávy o vývoji a stavu diskriminace a na základě toho podávat patřičná doporučení.

Členské státy se zhostí správné implementace tohoto článku, pokud ustanoví subjekt podporující rovné zacházení a pokud tento subjekt nezávisle a efektivně vykonává své kompetence, jež jsou uvedeny v čl. 13 odst. 2. Ve směrnici není výslovně zakotveno, že takový subjekt musí být nezávislý, uvádí pouze, že nezávislá musí být poskytovaná pomoc, vypracovávané studie a zveřejňované zprávy. Nezávislé vykonávání této funkce vyžaduje především nezávislost na zásazích ze strany vlády, ale také nevládních organizací, finanční nezávislost a administrativní a funkční nezávislost.

Ustanovení subjektu pro podporu rovného zacházení se může v členských státech uskutečnit dvěma způsoby. Většina členských států zvolila cestu, kdy potřebné pravomoci svěřila již existujícímu národnímu orgánu či instituci. Jen několik subjektů bylo vytvořeno zcela nově právě za účelem boje proti diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu. Kromě toho, některé země se rozhodly ustanovit více než jeden takovýto subjekt (viz příloha).

[61] Ve Velké Británii je sexuální orientace definována jako sexuální orientace vůči a) osobám stejného pohlaví, b) osobám opačného pohlaví a c) osobám stejného a opačného pohlaví. Německé právo ve svém právním řádu namísto pojmu sexuální orientace raději používá výraz sexuální identita (*sexuelle Identität*).
[62] European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Developing Anti-Discrimination Law in Europe.* November 2006, s. 24.

7 Judikatura Evropského soudního dvora

Podle článku 220 SES zajišťují Soudní dvůr a Soud prvního stupně v rámci svých povinností dodržování práva při výkladu a provádění této smlouvy. V čl. 230 SES je dále stanoveno, že Soudní dvůr přezkoumává legalitu aktů přijímaných společně Evropským parlamentem a Radou, aktů Rady, Komise a Evropské centrální banky, s výjimkou doporučení a stanovisek, a rovněž aktů Evropského parlamentu, které mají právní účinky vůči třetím osobám. Za tím účelem má pravomoc rozhodovat o žalobách podaných členskými státy, Evropským parlamentem, Radou nebo Komisí pro nedostatek příslušnosti, pro porušení podstatných formálních náležitostí, pro porušení této smlouvy nebo jakéhokoli právního předpisu týkajícího se jejího provádění anebo pro zneužití pravomoci. Každá fyzická nebo právnická osoba může za stejných podmínek podat žalobu proti rozhodnutím, která jsou jí určena, jakož i proti rozhodnutím, která, byť vydána ve formě nařízení nebo rozhodnutí určeného jiné osobě, se jí bezprostředně a osobně dotýkají. Z daného vyplývá, že Evropský soudní dvůr má pravomoc vydávat rozhodnutí týkající se výkladu Smlouvy o Evropském společenství a výkladu a platnosti aktů orgánů Společenství. Kromě toto je Soudnímu dvoru udělena pravomoc rozhodovat o žalobách podaných členskými státy, Komisí, Radou, Evropským parlamentem a za určitých podmínek také fyzikou nebo právnickou osobou.

Judikatura Evropského soudního dvora se tak stává směrodatnou i pokud jde o antidiskriminační oblast, neboť ji tím doplňuje, dotváří a specifikuje primární i sekundární právo Společenství.

Nejčastějším případem řízení před Evropským soudním dvorem v oblasti diskriminace a rovného zacházení jsou řízení o předběžné otázce. Vyplývá to ostatně ze samotné povahy antidiskriminační úpravy, protože jejím cílem je chránit právě jednotlivce nebo skupiny osob, avšak právní úprava (převážně směrnice) je určena především členským státům.

Řízení o předběžné otázce souvisí s aplikací práva (podřazení konkrétního případu pod určitou právní normu) vnitrostátními soudy členských států. Tento institut zajišťuje jednotný výklad a aplikaci práva Společenství ve všech členských státech, neboť nejen soudy Evropského společenství, ale také vnitrostátní soudy právo Společenství aplikují. Prejudiciální rozhodování Soudního dvora dává soudům členských států závazné vodítko pro výklad a aplikaci norem práva Společenství.[63] Řízení před Soudním dvorem je zahájeno návrhem národního soudu členského státu k Soudnímu dvoru, který má formu dotazů. Pravomoc Evropského soudního dvora rozhodovat v řízeních o předběžných otázkách je mu

[63] TÝČ 2006: *c.d.*, s. 123-25.

dána článkem 234 SES, přitom se zde rozlišují dva případy: zaprvé, kdy národní soud může požádat ESD o rozhodnutí takové otázky a ve druhém případě, kdy je národní soud členského státu povinen obrátit se na Soudní dvůr.

Než začnu pojednávat o konkrétních rozhodnutích, které se dotýkají diskriminace, je třeba nejprve zmínit několik rozhodnutí Soudního dvora, která se netýkají rovného zacházení a diskriminace přímo, avšak mají k nim velmi blízko, protože stanoví obecné principy práva Společenství, které se uplatní ve všech oblastech, včetně antidiskriminačních opatření. Jedná se především o rozsudky Van Duyn[64], Ratti[65], Kolpinghuis Nijmegen[66], Marshall[67], které se nějakým způsobem dotýkají doktríny přímého účinku směrnic. Teorie přímého účinku směrnic byla vyvinuta právě judikaturou Evropského soudního dvora a znamená, že se vnitrostátní subjekt může přímo dovolávat přímo účinné normy (v našem případě směrnice) a vnitrostátní soud či jiný státní orgán je povinen tuto normu bez dalšího aplikovat. Z uvedených rozhodnutí ESD vyplývá, že směrnice má přímý účinek, pokud obsahuje ustanovení dostatečně jasná, podrobná a jednoznačná, nepotřebuje další opatření členského státu a marně uplynula lhůta k její transpozici. V souvislosti se směrnicemi je také potřeba odlišit horizontální a vertikální přímý účinek. Když se aktu orgánu Společenství může dovolat jednotlivec vůči členskému státu nebo když členský stát uloží příslušnou normou jednotlivci povinnost, jedná se o přímý účinek vertikální. Horizontální přímý účinek je vlastní především některým ustanovením Smlouvy o Evropském společenství a nařízení a znamená, že akty orgánů Společenství mohou jednotlivcům stanovit práva, ale také povinnosti a lze se jich dovolávat i mezi jednotlivci navzájem.

Rozsudky ve věci Von Colson[68] a Marleasing[69] se týkaly další doktríny vyvinuté Soudním dvorem, takzvaného nepřímého účinku směrnic. Označuje se tím stav, kdy není dán přímý účinek směrnic, ale obsah směrnice musí být brán v úvahu při interpretaci vnitrostátního práva (tzv. eurokonformní výklad). Soudy členských států tak musí interpretovat a aplikovat právo v souladu třeba i se směrnicí, která nebyla členským státem ve lhůtě transponována do vnitrostátního řádu.

Další okruh judikatury Soudního dvora se dotýká principu nadřazenosti práva Evropského společenství. Zde bych odkázala především na rozsudky ve věci Costa v. ENEL[70] a

[64] Věc 41/74, *Yvonne van Duyn v Home Office* [1974] ECR 01337.
[65] Věc 148/78, *Criminal proceedings against Tullio Ratti* [1979] ECR 01629.
[66] Věc 80/86 *Criminal proceedings against Kolpinghuis Nijmegen BV.* [1987] ECR 03969.
[67] Věc C -271/91, *M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* [1993] ECR I-04367.
[68] Věc 14/83, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen* [1984] ECR 01891.
[69] Věc C -106/89, *Marleasing SA v La Comercial Internacional de Alimentacion SA* [1990] ECR I-04135.
[70] Věc 6/64, *Flaminio Costa v E.N.E.L.* [1964] Francouzské vydání Strana 01141.

Simmenthal[71]. Nadřazenost předpisů práva Evropského společenství znamená, že předpisy práva Společenství je třeba použít přednostně před předpisy vnitrostátními, pokud jsou s nimi v rozporu. Norma vnitrostátního práva však nepozbývá platnosti, pouze se v daném případě neaplikuje.

Jak jsem již uvedla, všechny výše zmíněné směrnice se nedotýkají diskriminace a rovného zacházení přímo, ale jsou pro tuto problematiku a pro oblast práva Společenství natolik důležité, že je třeba se o nich zmínit. Následující judikatura již bude zcela zaměřena na antidiskriminační úpravu.

7.1 Defrenne II a související rozsudky

Dne 8. dubna 1976 vydal Evropský soudní dvůr velmi důležitý rozsudek ve věci Gabrielle **Defrenne** v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, který měl značný vliv pro oblast právní úpravy zákazu diskriminace. Týkal se přímého účinku článku 141 SES.

Nejprve ve stručnosti shrnu skutkový stav případu. V roce 1968 se paní Defrenne obrátila na pracovní soud v Bruselu se svou žalobou o náhradu škody, kterou utrpěla na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi. Tyto nižší příjmy jí byly odůvodněny s tím, že letuškám a mužským příslušníkům letového personálu náleží rozdílný plat. Národní soud její žalobu o náhradu škody zamítl, a tak se paní Defrenne odvolala k soudu vyšší instance. Tento soud potvrdil původní rozsudek pracovního soudu, pokud jde o příspěvek při skončení pracovního poměru a penzi, nicméně ve věci rozdílné výše platů se obrátil s předběžnou otázkou na Evropský soudní dvůr. Odvolací soud požádal Soudní dvůr o rozhodnutí následujících předběžných otázek:

- Zavádí článek 119 (nynější čl. 141) Smlouvy o založení EHS přímo do národního práva každého členského státu Evropského společenství princip rovného odměňování žen a mužů za rovnocennou práci a umožňuje tudíž pracovníkům, nezávisle na národních opatřeních, domáhat se v řízení před národními soudy jeho dodržování?
- Je-li odpověď na první otázku kladná, od kterého data je toto ustanovení účinné?

Evropský soudní dvůr se s předběžnými otázkami vypořádal takto: *Na princip rovného odměňování mužů a žen, který je dán článkem 119, se lze odvolat před národními soudy. Tyto soudy jsou povinné zajistit ochranu práv jednotlivcům, která je jim tímto článkem určena, a to zejména v těch formách diskriminace, které mají svůj původ v národních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách, stejně jako v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci, kterou vykonávají ve stejném podniku nebo službách, ať už veřejných či soukromých. Aplikace článku 119 měla být původními členskými státy plně*

[71] Věc 106/77, *Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA* [1978] ECR 00629.

zajištěna s účinností od 1.1. 1962, tedy počátkem druhé fáze přechodného období, a pokud jde o nové členské státy, od 1.1. 1973, tedy data, kdy se stala účinnou Smlouva o přistoupení. Směrnice Rady č. 75/117 nevylučuje přímý účinek článku 119 a lhůta určená směrnicí pro její harmonizaci s národním právem neovlivňuje časová omezení stanovená čl. 119 SES a Smlouvy o přistoupení. Dokonce ani v oblastech, kde není čl. 119 přímý účinek, nemůže být toto ustanovení vykládáno tak, že se na něj výlučně vztahuje právo národní. Prosazení zásady rovného odměňování, tam kde je to nutné, může být dosaženo kombinací komunitárních a národních ustanovení. S výjimkou těch zaměstnanců, kteří se již se svým nárokem obrátili na národní soud, nebo učinili ekvivalentní požadavek, se nelze dovolávat přímého účinku čl. 119 na podporu těch nároků, které se týkají výplat za období před datem vynesení tohoto rozsudku.

Z uvedeného vyplývá, že Soudní dvůr propůjčuje článku 141 (bývalému čl. 119) přímý účinek, a to jak vertikální, tak i horizontální. Ve svém odůvodnění se ESD odvolává na ekonomické a sociální cíle, které tento článek sleduje a dává také najevo, že princip rovné odměny mezi muži a ženami patří mezi základní zásady Společenství. Dále z rozhodnutí Soudního dvora vyplývá, že tento přímý účinek se vztahuje pouze na diskriminaci přímou a otevřenou (*direct and overt discrimination*), kterou lze rozpoznat za pomoci hledisek stejné práce a stejné odměny, která má svůj původ v národní legislativě a kolektivních pracovních smlouvách.

Článku 119 SES (nynějšího čl. 141) se týkal i případ ve věci **Kowalska**.[72] Na paní Kowalskou se vztahovala kolektivní smlouva pro zaměstnance, podle které měli zaměstnanci na plný úvazek nárok na odchodné v den, kdy odcházeli do důchodu. Paní Kowalska ovšem byla zaměstnána pouze na částečný úvazek, a tak jí zaměstnavatel toto odchodné odmítl vyplatit, což paní Kowalska považovala za nepřímou diskriminaci a tedy porušení čl. 119 SES. Soudní dvůr se zde nejprve musel vypořádat s otázkou, zda se odchodné v dané věci považuje za odměnu za stejnou práci ve smyslu ustanovení čl. 119. Na tuto otázku ESD odpověděl kladně. To, že se ustanovení čl. 119 vztahuje i na kolektivní smlouvy konstatoval Soudní dvůr již v případě Defrenne II. Dále konstatoval, že pokud kolektivní smlouva upravuje různé podmínky pro zaměstnance na plný úvazek a na částečný úvazek, může se tak dít pouze pokud rozdíl v zacházení mezi těmito dvěma kategoriemi zaměstnanců je objektivně ospravedlnitelný a nediskriminující na základě pohlaví.

Ve věci **Nimz**[73] Evropský soudní dvůr také rozhodoval o údajném rozporu kolektivní smlouvy s článkem 119 SES. Paní Nimzová pracovala jako zaměstnankyně města Hamburk

[72] Věc C-33/89, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR I-02591.
[73] Věc C –184/89, *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg* [1991] ECR I-00297.

na úvazek 20 hodin týdně a podle toho byla zařazena do platového tarifu kategorie 1 tak, jak to stanovila kolektivní smlouva. Po šesti letech služby zaměstnanci automaticky přecházeli do tarifní kategorie 2. Paní Nimz však poté do této tarifní kategorie odmítli přeřadit s poukazem na to, že podle kolektivní smlouvy se seniorita bere plně do úvahy pro zaměstnance pracující alespoň na tři čtvrtiny plného pracovního úvazku. Německý pracovní soud v Hamburku požádal Soudní dvůr, aby rozhodl o předběžných otázkách. Soudní dvůr nejdříve musel posoudit, zda zařazení do vyššího tarifního stupně spadá do působnosti čl. 119. Na tuto otázku si Soud odpověděl kladně a vycházel při tom z toho, že pravidla určující postupné navyšování platu spadají do koncepce odměny za práci. Soudní dvůr dále zdůraznil, že kolektivní smlouva jako je tato, zakládá diskriminaci zaměstnanců ženského pohlaví, pokud se prokáže, že ve skutečnosti pracuje na částečný pracovní úvazek podstatně menší procento mužů než žen. Dále Soudní dvůr judikoval, že pokud ustanovení kolektivní smlouvy obsahují diskriminační ustanovení, musí národní soud prohlásit taková ustanovení za diskriminační bez toho, aniž by musel požadovat nebo vyčkávat jejich předchozího zrušení kolektivním vyjednáváním nebo jiným postupem.

V dalším případu Defrenne III[74] Soudní dvůr konstatoval, že článek 141 SES nemůže být interpretován tak, že by se vztahoval i na jiné rovné pracovní podmínky mužů a žen než je rovná odměna. Soud v odůvodnění svého rozhodnutí také uvedl, že eliminace diskriminace na základě pohlaví patří mezi základní práva.

7.2 Jenkins a související rozsudky

Také rozsudek ESD ze dne 31. března 1981 ve věci J. P. **Jenkins**[75] se týkal ustanovení čl. 119 (nynějšího 141) a kromě něj také směrnice č. 75/117/EHS. Zde se jednalo především o vysvětlení vztahu této směrnice a článku 119 v soukromoprávních vztazích.

Ke skutkovému stavu: Firma Kingsgate Ltd, která vyráběla dámské oděvy, zaměstnávala několik zaměstnanců, mužů i žen. Až na jednoho zaměstnance, všichni mužští zaměstnanci pracovali na plný úvazek, zatímco zaměstnankyň na zkrácený pracovní úvazek bylo pět. Společnost Kingsgate stanovila hodinovou sazbu pro plný pracovní úvazek ve stejné výši pro muže i ženy, avšak pro zkrácený pracovní úvazek byla tato sazba o 10% nižší. Cílem firmy tak bylo omezit případy nepřítomnosti v práci a zajistit maximální využití strojů. Krátce předtím vstoupil ve Velké Británii v platnost zákon o rovné odměně za práci. Paní Jenkins zaměstnaná na částečný pracovní úvazek podala žalobu k pracovnímu soudu, neboť se tímto

[74] Věc 149/77, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* [1978] ECR 01365.
[75] Věc 96/80, *J. P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*. [1981] ECR 00911.

opatřením cítila být poškozena, protože i když vykonávala stejnou práci jako její kolega zaměstnaný na plný pracovní úvazek, dostávala nižší mzdu. Žalobkyně, paní Jenkins, tvrdila, že takový rozdíl je v rozporu se zmíněným zákonem o rovné odměně za práci pro muže a ženy, nicméně zaměstnavatel namítal, že zde existuje objektivní rozdíl, pokud jde o výši odměny, bez ohledu na pohlaví. Národní soud žalobu zamítl a paní Jenkins se proti rozsudku odvolala k apelačnímu soudu. Tento odvolací soud požádal Soudní dvůr, aby rozhodl o následujících čtyřech předběžných otázkách:

- Vyžaduje princip rovné odměny podle článku 119 a Smlouvy o založení EHS a článku 1 směrnice rady 75/117/EHS, aby odměna za jednotku času byla stále stejná, bez ohledu na
  a) počet odpracovaných hodin v týdnu nebo
  b) ekonomický prospěch zaměstnavatele, který s cílem motivovat zaměstnance k odpracování maximálního možného počtu pracovních hodin platí vyšší hodinovou sazbu zaměstnancům pracujícím méně než 40 hodin týdně?
- Pokud je odpověď na otázku 1 a) nebo 1 b) záporná, jaká kritéria by měla být použita, aby bylo možno posoudit, jestli je princip rovného odměňování dodržen tehdy, závisí-li rozdílné hodinové sazby na množství odpracovaných hodin v týdnu?
- Byla by odpověď na otázku 1 a) nebo 1 b) odlišná, kdyby se prokázalo, že podstatně menší část ženských zaměstnankyň než mužských zaměstnanců je schopna pravidelně během týdne odpracovat počet hodin, stanovený jako podmínka pro použití plné hodinové sazby?
- Jsou relevantní ustanovení článku 119 SES a článku 1 směrnice 75/117/EHS, za daných podmínek tohoto případu, přímo účinná v členských státech?

Z rozsudku ESD: Rozdíl ve výši odměny mezi zaměstnanci na plný úvazek a zaměstnanci na pracovní úvazek se nedotýká diskriminace zakázané podle čl. 119, pokud bylo stanovení hodinových sazeb u obou kategorií zaměstnanců provedeno bez přihlédnutí k jejich pohlaví a pokud tyto rozdíly v odměňování lze objektivně ospravedlnit snahou zaměstnavatele podporovat práci na plný úvazek z důvodů, které nemají vztah k pohlaví. Pokud však národní soud prokáže, že nižší hodinové odměňování pracovníků na částečný úvazek než pracovníků na úvazek plný je založeno na diskriminaci na základě pohlaví podle čl. 119, použije se na tento případ přímo ustanovení čl. 119.

Evropský soudní dvůr také konstatoval, pokud jde o vztah čl. 119 SES a čl. 1 směrnice 75/117/EHS, že toto ustanovení směrnice slouží k podpoře principu rovného odměňování a nemění tak obsah ani rozsah čl. 119. Jednalo se o první případ, kdy ESD poprvé vyložil nepřímou diskriminaci a poskytl tak národním soudům vodítko, zda je daná nerovnost

v odměňování založena na základě pohlaví. Národní musí přezkoumat, zda jde o diskriminační jednání, pokud nedokážou, že existuje objektivně ospravedlnitelný důvod pro nerovné zacházení. ESD zde uznal ekonomické cíle zaměstnavatele za objektivně ospravedlnitelný důvod, čímž se postavil na stranu firmy Kingsgate.

Ve svých pozdějších rozsudcích pak ESD modifikoval svá rozhodnutí. V roce 2000 byl vynesen rozsudek ve věci **Schröder**[76], kde Evropský soudní dvůr stanovil, že sociální cíle článku 141 jsou důležitější než jeho cíle hospodářské, což pro členské státy znamená, že rovnost v odměňování mezi muži a ženami musí být dodržena, i kdyby to znamenalo komparativní nevýhodu pro daný stát. V případu **Bilka**[77] Soudní dvůr definoval objektivní ospravedlnění pro případy nepřímé diskriminace, kdy může národní soud uznat opatření zaměstnavatele jako nediskriminační. Stanovil pro to následují podmínky: opatření odpovídá skutečné potřebě podniku, je vhodné a nezbytné k dosažení ekonomického cíle zaměstnavatele. Na základě tohoto rozsudku a rozsudků navazujících byla do antidiskriminačních směrnic vložena ustanovení definující nepřímou diskriminaci.

7.3 Barber a následující rozhodnutí

Dne 17. května 1990 vynesl Evropský soudní dvůr rozsudek ve věci Douglas Harvey **Barber**[78] v Guardian Royal Exchange Assurance Group.

Pan Barber byl zaměstnancem společnosti Guardian. Pan Barber se na základě smlouvy účastnil systému důchodového zabezpečení, které bylo hrazeno zaměstnavatelem. Tento smluvní systém zabezpečení umožňoval nahradit státní systém důchodového zabezpečení. Ve věku 52 let se pan Barber jako zaměstnanec stal nadbytečným. Na základě smluvně uzavřeném důchodovém pojištění měli zaměstnanci nárok na penzi v případě nadbytečnosti po dosažení věku 55 let, zatímco zaměstnankyně již při dosažení 50 let. Kdyby tedy byl pan Barber ženou, měl by nárok na penzi, avšak jako muž musel čekat do dovršení 55 let. Pan Barber se obrátil na soud s žalobou, v níž tvrdil, že došlo k porušení článku 119 SES, neboť ženy by byly oprávněny k okamžité penzi v okamžiku dosažení 50 let, zatímco rozhodný věk pro muže je až 55 let. V první i druhé instanci byla žaloba pana Barber zamítnuta, a proto se pan Barber obrátil k Odvolacímu soudu. Odvolací soud přerušil řízení a požádal Evropský soudní dvůr k zodpovězení několika předběžných otázek. Nejprve se Odvolací soud dotázal, zda případy nadbytečnosti a nároky vyplácené na jejich základě spadají pod odměnu ve smyslu čl. 119 a směrnice 75/117 nebo zda se mají posuzovat podle směrnice o rovném

[76] Věc C – 50/96, *Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder* [2000] ECR I-00743.
[77] Věc 170/84, *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 01607.
[78] Věc C-262/88, *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-01889.

zacházení č. 76/207. Dále, zda jsou v těchto případech článek 119 a směrnice o rovné odměně přímo aplikovatelné a zda sem spadají i případy soukromého zaměstnaneckého důchodového zabezpečení.

Soudní dvůr konstatoval, že ačkoliv se jedná o smluvní systém zabezpečení, přesto je možné jej podřadit pod pojem odměny v článku 119. Odůvodnil to tím, že smluvní systém důchodového zabezpečení jako v tomto případě je v souladu se zákony, nahrazuje státní systém zabezpečení, a může být pro zaměstnance výhodnější. Navíc smluvní i státní systém důchodového zabezpečení mají podobnou ekonomickou funkci. Pokud se jedná o otázku, zda stanovení různých věků pro muže a ženy v této souvislosti je v rozporu s článkem 119, odpověděl Soudní dvůr kladně. Vzhledem k tomu, že čl. 119 zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o odměňování, je stanovení různých věků pro nárok na podporu v tomto případě diskriminující. Dále Dvůr konstatoval, že jak článek 119, tak i směrnice 75/117 jsou v tomto případě přímo aplikovatelné národními soudy.

Základní otázkou v tomto případě tedy bylo, zda penze vyplácena na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatel spadá pod článek 119 a je tedy odměnou, nebo zda se jedná o sociální dávku a spadá tudíž do rámce utvářeného směrnicí č. 79/7. Před vynesením tohoto rozsudku byly takovéto případy posuzovány podle směrnice 79/7, která umožňuje stanovit rozdílný důchodový věk pro muže a ženy. Od vynesení tohoto rozsudku (tedy od 17. května 1990) je možné se v případech smluvního důchodového zabezpečení dovolávat přímé účinnosti článku 119. Stejně tak bylo možné se tohoto článku dovolávat v řízení, která již v této době před národními soudy probíhala. Stanovení přímého účinku čl. 119 pokud jde o důchod vyvolalo značné pochybnosti členských států. Dříve než měl sám Evropský soudní dvůr příležitost objasnit význam tohoto rozhodnutí v pozdějším případu, znepokojení vyvolané rozhodnutím Barber pobídlo členské státy, aby připojily ke Smlouvě o Evropském společenství pomocí Maastrichtské smlouvy Protokol s úmyslem omezit retroaktivní účinek rozsudku.[79]

V kauze **Ten Oever**[80] Evropský soudní dvůr upřesnil pravidlo, jež stanovil v rozsudku Barber a prakticky tak souhlasil s verzí výkladu, jak jej přijaly členské státy v Protokolu. Soudní dvůr konstatoval, že omezení časových účinků rozsudku Barber platí pro důchody pouze ve vztahu k době zaměstnání po 17. květnu 1990 s výjimkou případů těch, kteří před tímto datem již zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocenný nárok podle vnitrostátního práva. Kromě toho v rozsudku Ten Oever Soudní dvůr také uvedl, že čl. 119 nepokrývá pouze

[79] CRAIG, P., DE BURCA G. *EU Law, Text, Cases and Materials.* Oxford: Oxford University Press, 2003, s. 904.
[80] Věc C-109/91, *Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers* [1993] ECR I-04879.

důchody vyplácené přímo zaměstnanci, ale také pozůstalostní dávky za předpokladu, že důchod byl placen na základě zaměstnaneckého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Následoval případ **Coloroll**[81], ve kterém Soudní dvůr opět prohlásil, že článek 119 se použije i na pozůstalostní důchody, neboť v takovém případě je pozůstalý jedinou osobou, která může uplatňovat právo zaměstnance na rovnou odměnu. Rovněž zde zdůraznil, že používání pojistně - matematických metod, které rozlišují podle pohlaví, v zaměstnaneckém systému fondově definovaných dávek, nespadá do působnosti článku 119 Smlouvy.

7.4 Marshall I.

Rozsudek ve věci M. H. **Marshall**[82] v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) byl vydán 26. února 1986. Týkal se rovného zacházení mezi muži a ženami, pokud jde o podmínky propouštění, podle směrnic 76/207/EHS a 79/7/EHS.

Paní Marshall pracovala pro zdravotní úřad Southampton a jihovýchodní oblast Hampshiru, potom pracovala jako starší dietní sestra. Několik týdnů poté, co dosáhla věku 62 let byla propuštěna, a to přesto, že vyjádřila svou vůli pracovat až do dosažení 65 let věku. Úřad to opodstatnil tím, že paní Marshall již dosáhla důchodového věku stanoveného pro odchod do starobního důchodu, který je platný pro ženy v úřadě. Paní Marshall se tedy obrátila na průmyslový tribunál s tím, že její propuštění z důvodu uvedeného úřadem je diskriminační ve světle národního zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví i komunitárního práva. Tribunál žalobu paní Marshall zamítl pokud šlo o zákon na ochranu proti diskriminaci, avšak potvrdil, že došlo k porušení principu práva na rovné zacházení podle komunitárních předpisů, konkrétně směrnice 76/207/EHS. Odvolací tribunál však potvrdil zamítnutí nesouladu s národním zákonem a zamítl i druhý bod žaloby s tím, že jednotlivec se nemůže dovolávat porušení principu rovného zacházení vyplývajícího ze směrnice před národním soudem nebo tribunálem. Paní Marshall se proti tomuto rozsudku odvolala k odvolací soudu a ten vznesl k Evropskému soudnímu dvoru dvě předběžné otázky:

- Bylo jednání úřadu ve věci propuštění paní Marshall poté, co dosáhla věku 60 let, tedy důchodového věku podle systému uplatňovaným úřadem, na základě toho, že je žena, která přesáhla důchodový věk, diskriminačním podle směrnice 76/207/EHS?
- Pokud je odpověď na první otázku kladná, může se žalobce za těchto okolností

[81] Věc C-200/91, *Coloroll Pension Trustees Ltd v James Richard Russell, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Fuller, Judith Ann Broughton and Coloroll Group plc*. [1994] ECR I-04389.
[82] Věc 152/84, *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [1986] ECR 00723.

dovolávat ustanovení dané směrnice před národními soudy a tribunály bez ohledu na možnou neslučitelnost této směrnice a částí 6(4) zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví?

S tímto se ESD vyrovnal takto: Článek 5 (1) směrnice č. 76/207 musí být vykládán tak, že obecný postup zahrnující propuštění zaměstnankyně pouze proto, že dosáhla nebo překročila rozhodující věk pro starobní důchod a tento věk je podle národní legislativy rozdílný pro muže a ženy, zakládá diskriminaci na základě pohlaví a je proto neslučitelný s ustanovením směrnice. Dále čl. 5 (1) směrnice Rady č. 76/207, který zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví v souvislosti s pracovními podmínkami, zahrnující i podmínky týkající se propouštění lze použít i proti zaměstnavateli, který je představitelem moci veřejné, za účelem vyhnout se jakýmkoliv národním ustanovením, které nejsou v souladu s čl. 5 (1).

Soudní dvůr v tomto případě judikoval, že směrnice nemají horizontální účinek, protože jsou adresovány členským státům a nemohou samy o sobě ukládat jednotlivcům povinnosti. Ale proto, že ustanovení čl. 5 (1) dané směrnice je bezpodmínečné a dostatečně jasné, mohou se jednotlivci tohoto ustanovení ve vztahu k zaměstnavateli, který je veřejnou institucí, dovolávat, je tedy přímo účinné. Kromě toto v tomto rozsudku ESD konstatoval, že termín propuštění v čl. 5 (1) směrnice je třeba vykládat šířeji, a to tak, že zahrnuje i stanovení důchodového věku.

Této směrnice se týkalo také řízení před Soudním dvorem ve věci **Foster**[83], které navazuje na rozsudek Marshall, pokud jde o pojem stát, jež má být vykládán šířeji. Dále zde Soudní dvůr konstatoval, že co se týče náhrady škody, lze se opřít o čl. 5 (1) směrnice Rady č. 76/207 proti instituci která je odpovědná za poskytování veřejných služeb z pověření státu a to bez ohledu na to, jakou má právní formu. Soudní dvůr tak znovu v tomto rozsudku připomněl, že čl. 5 (1) směrnice 76/207 má přímý účinek, neboť je dostatečné jasný a bezpodmínečný, tak jak to stanovil již v případu **Burton**.[84]

Také řízení ve věci **Kalanke**[85] z roku 1993 se týkalo této směrnice č. 76/207, konkrétně přístupu k zaměstnání a pracovních podmínek. Evropský soudní dvůr v něm konstatoval, že národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst, pokud je jejich účast velmi nízká v případech, kdy muži a ženy kandidující na tuto pozici mají stejnou kvalifikaci, je diskriminací na základě pohlaví, ovšem je nutno vykládat to s ohledem na ustanovení článku 2 (4) směrnice, kde se stanoví, že touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování

[83] Věc C – 188/89, *A. Foster and others v British Gas plc* [1990] ECR I-03313.
[84] Věc 19/81, *Arthur Burton v British Railways Board* [1982] ECR 00554.
[85] Věc C- 450/93, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen* [1995] ECR I-03051.

stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen. Pokud by však byla ženám zaručena bezpodmínečná a absolutní přednost při obsazování pracovních míst či povyšování, překračovalo by to rámec článku 2 a takové opatření by bylo v rozporu s rovným přístupem bez ohledu na pohlaví. Rozsudek ve věci Kalanke se stal terčem kritiky a komentářů ze strany ženských zájmových skupin, některých právníků, ale také samotné Evropské komise, která vydala sdělení k interpretaci tohoto rozsudku.[86]

7.5 Danfoss a související rozsudky

V řízení o předběžné otázce ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of **Danfoss**[87] se Evropský soudní dvůr zabýval otázkami z oblasti sociální politiky a důkazním břemenem.

Společnost Danfoss vyplácela zaměstnancům nacházejícím se ve stejné mzdové skupině stejnou mzdu a opírala se tak o jeden článek kolektivní smlouvy uzavřené mezi Dansk Arbejdsgiverforening (Dánská asociace zaměstnavatelů) a Handels-og Kontorfunktionaererernes Forbund i Danmark (Svaz komerčních a úřednických zaměstnanců). Svaz zaměstnanců podal k Úřadu pro průmyslovou arbitráž ve prospěch svých dvou členek (jedna pracovala na recepci, druhá v laboratoři) žalobu na firmu Danfoss, ve které tvrdil, že došlo k porušení ustanovení o rovné odměně a uvedl, že v těchto dvou mzdových skupinách je průměrná mzda u mužů vyšší než průměrná mzda žen. Kromě toho firma svým zaměstnancům vyplácela individuální příplatky s ohledem na získanou kvalifikaci, výsluhu let a mobilitu. Úřad však Svazu zaměstnanců nevyhověl, když rozhodl, že existence diskriminace nebyla doložena. Svaz zaměstnanců však inicioval nové řízení, ve kterém již poskytl podrobnou statistiku o vyplácených mzdách, která prokázala, že průměrný výdělek u mužů byl vyšší.

Úřad pro průmyslovou arbitráž předložil k Evropskému soudnímu dvoru několik předběžných otázek:

- 1 a) Pokud je prokázáno, že muž a žena vykonávají práci stejné hodnoty, na kom (zaměstnanci nebo zaměstnavateli), z hlediska pohledu Evropského soudního dvora, leží břemeno prokázat, že rozdíly v platu mezi dvěma zaměstnanci jsou způsobeny/nezpůsobeny důvody založenými na základě pohlaví?

[86] K tomu blíže CRAIG, P., DE BURCA G. *EU Law, Text, Cases and Materials.* Oxford: Oxford University Press, 2003, s. 915 a také Communication from the Commission to the European Parliament and the Council on the interpretation of the judgment of the Court of Justice on 17 October 1995 in Case C-450/93, Kalanke v Freie Hansestadt Bremen COM/96/0088 FINAL.

[87] Věc 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss* [1989] ECR 03199.

1 b) Je slučitelné se směrnicí o rovné odměně dávat vyšší plat mužským zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně pouze na základě subjektivních kritérií, jako je například mobilita?

- 2 a) Je v rozporu se směrnicí dávat zaměstnancům různého pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nad základní mzdu ještě zvláštní příplatky za výsluhu let, výcvik atd.?

2 b) Pokud ano, jakým způsobem může podnik, aniž by porušil ustanovení směrnice, činit rozdíly v odměňování mezi jednotlivými zaměstnanci?

2 c) Je v rozporu se směrnicí, aby byli zaměstnanci různého pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty, vypláceni rozdílně s ohledem na rozdílný výcvik?

- 3 a) Může zaměstnanec nebo zaměstnanecká organizace prokázáním toho, že podnik s velkým počtem zaměstnanců (například nejméně 100), kteří konají práci stejné povahy nebo hodnoty, platí ženám v průměru méně než mužům, tímto porušuje směrnici?

3 b) Pokud ano, znamená to, že dvě skupiny zaměstnanců (muži a ženy), musí dostávat v průměru stejnou mzdu?

- 4 a) Pokud se zjistí, že rozdíl ve mzdě za stejnou práci lze připsat tomu, že na dva zaměstnance se vztahují rozdílné kolektivní smlouvy, bude z toho vyplývat, že se na daný případ směrnice nevztahuje?

4 b) Je při posouzení otázky důležité, že každá z kolektivních smluv pokrývá výhradně nebo převážně zaměstnance mužského nebo ženského pohlaví?

V souvislosti s otázkou důkazního břemene, konstatoval Soudní dvůr, že v systémech individuálních příplatků, který je naprosto neprůhledný, mohou zaměstnankyně prokázat rozdíly pouze pokud jde o průměrnou mzdu. Pokud by důkazní břemeno ohledně prokázání diskriminačních rozdílů v odměňování nebylo přeneseno na zaměstnavatele, byli by tím zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny. Je tedy na zaměstnavateli, aby v systémech individuálních příplatků, které jsou natolik neprůhledné, dokázal, že k diskriminačnímu jednání nedošlo. Pokud jde o kritéria související s příplatky za mobilitu, výsluhu let a výcvik, která systematicky vedou ke znevýhodňování žen, může nebo nemůže zaměstnavatel ospravedlnit jejich používání a pokud ano, za jakých podmínek? Pro zodpovězení této otázky musí být každé kritérium posouzeno zvlášť. Pokud se jedná o kritérium mobility, může jej zaměstnavatel používat, pokud prokáže, že je jeho praxe založena na objektivně ospravedlnitelných důvodech ovšem pouze bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví. Co se týče kvalifikace, musí být pro zaměstnání určující s ohledem na specifické úkoly svěřené zaměstnanci. A pokud jde o kritérium pro používání hlediska výsluhy let, nemusí jej zaměstnavatel nijak ospravedlňovat.

Toto rozhodnutí se vztahovalo ke směrnici Rady č. 117/75. Jednalo se o první případ, kdy byly předloženy statistické důkazy, neboť nebylo možné rozdíly v diskriminování prokázat jinak. Rovněž zde vyvstal problém s tím, zda jednání, jež je zjistitelné pouze na základě statistik, podřadit pod diskriminaci přímou či nepřímou.

Důkazního břemene ve věci rovného odměňování žen a mužů se týkal rovněž rozsudek ve věci **Enderby**.[88] Paní Enderbyová se cítila být diskriminována a tvrdila, že příslušnici její profese, která je především profesí ženskou jsou hůře placeni než příslušníci profese na stejné profesionální úrovni, kde je ovšem převaha mužů. Soudní dvůr judikoval, že pokud jednu profesní skupinu tvoří výhradně ženy a ve druhé převažují muži, jedná se o diskriminaci na základě pohlaví za předpokladu, že se jedná o práci stejné hodnoty a potvrzující statistiky jsou pravdivé. Pokud se tedy na první pohled jedná o diskriminaci, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že pro takové rozdíly v odměňování existují objektivně ospravedlnitelné důvody. Je potom na národním soudu, aby rozhodl, zda takovéto ospravedlnitelné důvody existují a v jakém rozsahu. Dále ESD řekl, že to, že rozdíl ve výdělcích ve dvou zaměstnáních stejné hodnoty je výsledkem rozdílného procesu v kolektivním vyjednávání, nemůže být považováno za objektivně ospravedlnitelný důvod.

Dalším rozhodnutím týkajícím se důkazního břemene byl rozsudek ve věci **Royal Copenhagen**.[89] Royal Copenhagen byla společnost vyrábějící keramiku a zaměstnávající 40% mužů a 60% žen. Někteří zaměstnanci pracovali jako hrnčíři, jiní jako malíři a další obsluhovali poloautomatické stroje. Mzda všech těchto pracovníků byla tvořena dvěma složkami – pevnou částkou na základě hodinové sazby a pohyblivou částkou podle počtu vyrobených kusů. Byla podána žaloba k soudu, v přesvědčení, že Royal Copenhagen porušil zásadu rovného odměňování pro muže a ženy, když částka stanovená podle počtu vyrobených kusů byla u skupiny malířů, kterou tvořily až na jednoho muže ženy, nižší než částka u zaměstnanců obsluhující poloautomatické stroje, kterou tvořili pouze muži. Případ se přímo dotýkal ustanovení článku 119 SES a směrnice Rady č. 75/117. Evropský soudní dvůr judikoval, že zásada rovné odměny čl. 119 platí i pro systémy odměny podle počtu vyrobených kusů, dále že tato zásada vyžaduje, aby byla odměna za práci ve dvou skupinách zaměstnanců (v první složené především z mužů a ve druhé z žen) vypočítána podle stejného tarifu. Opět je na národním soudu, aby posoudil, zda rozdíl v odměňování u zaměstnanců patřících do skupiny, která se skládá převážně z žen, je důkazem diskriminace těchto pracovníků ve srovnání s pracovníky patřícími do skupiny sestávající se především z mužů, a

[88] Věc C - 127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health* [1993] ECR I-05535.
[89] Věc C - 400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S* [1995] ECR I-01275.

zda je diskriminace způsobena rozdílem mezi tarifem užívaným pro obě skupiny nebo zda je způsobena rozdíly v individuálních výsledcích. Důkazní břemeno, které běžně spočívá na žalující straně, může být v diskriminačních sporech přeneseno na zaměstnavatele. Soud se v této kauze odkazoval na mnoho svých předešlých rozhodnutí, zejména na rozsudky ve věci Enderby, Danfoss a Bilka.

7.6 Von Colson a související věci

Kauza ve věci Sabine **von Colson**[90] and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen se týkala zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup zaměstnání. Tento rozsudek se stal velmi důležitým nejen v oblasti zákazu diskriminace, ale velký přínos měl také pro obecnou doktrínu týkající se povahy sekundárního práva, především směrnic.

Paní Von Colson a paní Kamann si zažádaly o místa sociálních pracovnic v německém vězení pro muže. Na tato místa však byli dosazeni dva mužští uchazeči. Odpovědní úředníci je nezaměstnali kvůli problémům a rizikům souvisejícím s prací ve věznici. Paní von Colsonová i Kammanová proti tomu podaly žalobu u národního pracovního soudu, ve které požadovaly, aby bylo rozsudkem stanoveno, že práci nedostaly výhradně kvůli svému pohlaví. Dále požadovaly, aby jim byla nabídnuta pracovní místa ve věznici nebo aby jim byla uložena kompenzace ve výši šestiměsíčního výdělku. Ve druhé žalobě požadovala paní von Colsonová úhradu cestovních nákladů ve výši 7,20 německých marek. Pracovní soud ve svém rozsudku potvrdil, že žádosti o místo obou žalobkyň byly odmítnuty z důvodu jejich pohlaví. Soud však zároveň konstatoval, že podle německého práva nemůže vyhovět jejich žalobě, s výjimkou požadavku paní Colsonové na úhradu cestovních výdajů ve výši DEM 7,20. Pracovní soud se obrátil na Evropský soudní dvůr s několika předběžnými otázkami. Jedna z otázek se týkala ustanovení směrnice č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Sama směrnice neobsahuje konkrétní sankce, a tak národní soud chtěl vědět, zda má být diskriminace z důvodu pohlaví sankcionována povinností zaměstnavatele přijmout obě oběti diskriminace do pracovního poměru. Soudní dvůr přitom vycházel z ustanovení čl. 189 (nynějšího 249) SES, který stanoví, že směrnice je závazná pro každý členský stát, kterému je určena, co do výsledku, jehož má být dosaženo, ale nechává na národních orgánech volbu formy a způsobu. Článek 6 směrnice 76/207 pak požaduje, aby členské státy zavedly do svých národních právních řádů taková opatření nezbytná k tomu, aby se všechny osoby, které se cítí poškozeny v důsledku porušení zásady rovného zacházení, mohly domáhat svých nároků soudní cestou. Z toho jasně vyplývá

[90] Věc 14/83 *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen* [1984] ECR 01891.

povinnost členských států přijmout dostatečně účinná opatření k dosažení cíle směrnice, avšak nepředepisuje konkrétní sankci. Podle názoru Soudního dvora je nemožné zajistit skutečnou rovnost příležitostí pro muže a ženy bez existence vhodného systému sankcí. A i když realizace směrnice nevyžaduje konkrétní formu sankcí za protiprávní diskriminaci, vyžaduje přesto, aby tyto sankce byly takového charakteru, který zaručí reálnou a efektivní soudní ochranu. Národní ustanovení omezující právo na kompenzaci na čistě nominální částku (v tomto případě úhradu cestovních nákladů) neuspokojují požadavek na efektivní transpozici směrnice. V případech, kdy členské státy zvolily sankce ve formě kompenzace za porušení zákazu diskriminace, musí tato kompenzace odpovídat skutečně utrpěné újmě. Evropský soudní dvůr dále konstatoval, že při aplikaci národního práva, zejména těch ustanovení, která byla zavedena v souvislosti s realizací směrnice 76/207, se od národních soudů požaduje, aby vykládaly národní právo ve světle textu a smyslu směrnice tak, aby dosáhly výsledků, na které odkazuje 3. odstavec čl. 189 SES. Požadavek, aby národní soudy vykládaly vnitrostátní právo v souladu s právem Společenství (tedy v kontextu se směrnicí), bývá teorií označován jako nepřímý účinek směrnic, nebo též jako povinnost eurokonformního výkladu vnitrostátního práva. Znamená to, že členské státy a jejich orgány mají povinnost vykládat své národní právo v souladu s požadavky práva Společenství tak, aby bylo dosaženo cíle komunitární úpravy.

Nepřímého účinku a aplikace směrnice č. 76/207 se týkal i rozsudek ve věci **Harz**.[91] Také zde Soudní dvůr zdůraznil, že směrnice ponechává členským státům možnost vybrat si z různých řešení vhodných pro dosažení cíle směrnice, a pokud si členský stát zvolí kompenzaci jako formu odškodnění, musí být taková kompenzace v každém případě adekvátní utrpěné škodě.

Pokud jde o kompenzaci utrpěné škody v oblasti diskriminace, týkaly se jí rovněž rozhodnutí ve věci **Marshall I**.[92] a **Marshall II**.[93] V rozsudku Marshall II. Evropský soudní dvůr konstatoval, že kompenzace musí být adekvátní a současně musí být brána v úvahu i doba, která uplynula mezi samotným diskriminačním jednáním a eventuální dobou platby takové kompenzace.

Ve věci **Dekker**[94] se Evropský soudní dvůr opět zabýval otázkou kompenzace, opět ve spojitosti se směrnicí č. 76/207/EHS. V tomto případě šlo o těhotnou ženu, kterou

[91] Věc 79/83, *Dorit Harz v Deutsche Tradax GmbH* [1984] ECR 01921.
[92] Věc 152/84, *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [1986] ECR 00723.
[93] Věc C – 271/91, *M. Helen Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* [1993] ECR I-04367.
[94] Věc C- 177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I-03941.

zaměstnavatel odmítl přijmout do zaměstnání právě s odůvodněním, že je těhotná a že by tím utrpěl finanční ztráty. Soudní dvůr konstatoval, že pouze ženy lze odmítnout přijmout do zaměstnání z důvodu těhotenství, a proto takové odmítnutí je přímou diskriminací na základě pohlaví a tuto diskriminaci nelze odůvodnit finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel utrpěl během trvání mateřské dovolené zaměstnankyně. Pokud jde o nápravu újmy utrpěné na základě diskriminace zaviněním zaměstnavatele v oblasti mimosmluvní odpovědnosti, musí být dotyčná osoba shledána vinou a to bez ohledu na jakékoliv národní ustanovení. Tyto národní předpisy nemohou bránit přiznání plné kompenzace oběti nerovného zacházení.

Oproti tomu v případu **Hertz**[95], paní Hertz opakovaně chyběla v práci kvůli nemoci, která vyplynula z jejího těhotenství a šestinedělí, avšak vyskytla se u ní až po mateřské dovolené. Tato absence v práci vyústila v její propuštění. Soudní dvůr judikoval, že v tomto případě nedošlo k porušení směrnice č. 76/207, protože paní Hertz byla propuštěna z důvodu absence na základě nemoci a nemoc je důvodem, na základě kterého by za těchto podmínek byl propuštěn i mužský zaměstnanec.

Ve svém rozsudku ze dne 22. dubna 1997 ve věci **Draehmpaehl**[96] konstatoval Soudní dvůr, že ustanovení směrnice č. 76/207 nepodmiňuje odpovědnost osoby jejím zaviněným jednáním a neskýtá možnost zbavit se tak odpovědnosti. Proto jsou národní pravidla, která podmiňují nápravu újmy utrpěné na základě diskriminace pohlaví zaviněním zaměstnavatele, v rozporu se zásadou rovného zacházení mezi muži a ženami dle této směrnice. Pokud jde o sankci, musí být jakékoliv porušení zákazu diskriminace dostatečným důvodem pro plnou odpovědnost toho, kdo tento zákaz porušil.

7.7 Rozsudky vztahující se k podporování rovných příležitostí

Stav, kdy se cestou zákona stát pokouší podporovat rovné příležitosti bývá často označován jako pozitivní diskriminace. Toto označení však není v souvislosti s právním režimem Společenství zcela přesné. Jak Smlouva o Evropském společenství, tak i některé směrnice obsahují ustanovení, jež umožňují členským státům přijímat opatření k prosazování zásady rovnosti. V této části se zaměřím na ty judikáty, které se opírají o opatření, jež upravuje směrnice 76/207, potažmo směrnice 2006/54.

Ve věci **Komise v Francie**[97], Evropský soudní dvůr rozhodl, že ustanovení francouzského zákona povolující kolektivní smlouvy, které poskytovaly speciální práva ženám (například kratší pracovní dobu pro starší ženy, poskytování volna v případě, kdy je dítě nemocné nebo

[95] Věc C – 179/88, *Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, agissant en tant que mandataire pour Birthe Vibeke Hertz, proti Dansk Arbejdsgiverforening, agissant en tant que mandataire pour Aldi Marked K/S* [1990] ECR I-03979.
[96] Věc C –180/95, *Nils Draehmpaehl proti Urania Immobilienservice OHG* [1997] ECR I-02195.
[97] Věc C-312/86, *Commission of the European Communities v French Republic* [1988] ECR 06315.

když to vyžaduje jeho zájem), jsou neoprávněná. Soudní dvůr to odůvodnil tím, že Francie neprokázala, že by těmito ustanoveními bylo dosaženo snížení nerovností v sociálním životě.

Naproti tomu v případu **Abdoulaye**[98] byly Soudním dvorem uznány jako nediskriminační doplňkové nebo garantované platby pro ženy v případě mateřské dovolené, které byly vyšší než příplatky v případě rodičovské dovolené u mužů.

V kauze **Marschall**[99] regionální německý zákon stanovil, že „Pokud v oddělení úřadu, který rozhoduje o povýšení, je méně žen než mužů na pracovních místech s kariérním postupem, je třeba při povýšení upřednostnit ženy, pokud mají stejnou způsobilost, stejné schopnosti a stejnou pracovní výkonnost jako muži, s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče mužského pohlaví.“. Pan Helmut Marschall pracoval jako učitel a podal žádost o povýšení, která však byla odmítnuta s tím, že na toto místo bude přijata jiná uchazečka. Pan Marschall podal žalobu k soudu a požadoval, aby bylo určeno, že na dané místo má být povýšen on. Soud řízení přerušil a obrátil se s předběžnou otázkou týkají se slučitelnosti takového ustanovení vnitrostátního práva na Evropský soudní dvůr. Soudní dvůr se s tím vypořádal tak, že uvedl, že dané ustanovení je v souladu s právem Společenství, konkrétně s odstavci 1 a 4 článku 2 směrnice Rady 76/207/EHS za podmínek, že zaručuje v každém jednotlivém případě těm uchazečům, kteří mají stejné kvalifikační předpoklady jako ženy, že jejich žádosti budou objektivně posouzeny s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchazečů a pokud vylučuje přednost uchazeček v případě, že jedno nebo více kritérií svědčí ve prospěch uchazeče, a že tato kritéria nejsou diskriminační vůči uchazečkám.

Na Marschall navázalo rozhodnutí ve věci **Badeck**[100], kdy Evropský soudní dvůr konstatoval, že jsou v souladu se směrnicí 76/207/EHS národní ustanovení upřednostňující ženy v případech, kdy mají stejnou kvalifikaci a kdy je toto pohlaví nedostatečně zastoupeno a dále ustanovení stanovující v těchto případech minimální procento zastoupení žen. Upřednostňování žen však nesmí být automatické a bezpodmínečné.

Krátce po vynesení rozsudku ve věci Marschall byl novelizován odstavec 4 článku 141 SES s cílem zajistit v praxi úplnou rovnost mezi muži a ženami s ohledem na pracovní život. V případu **Abrahamsson**[101] byla Švédka jmenována na místo univerzitní předsedkyně na základě národního opatření o pozitivní diskriminaci. Byla jmenována přednostně před mužských uchazečem a to i přesto, že v hlasování, při kterém se bralo v úvahu i dosažení kvalifikace a také pozitivní opatření, získal tento uchazeč většinu hlasů. V tomto případě

[98] Věc C-218/98, *Oumar Dabo Abdoulaye and Others v Régie nationale des usines Renault SA* [1999] ECR I-05723.
[99] Věc C-409/95, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* [1997] ECR I-06363.
[100] Věc C-158/97, *Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] ECR I-01875.
[101] Věc C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* [2000] ECR I-05539.

Evropský soudní dvůr konstatoval, že primární ani sekundární právo Společenství nepodporuje jmenování ženských uchazeček, které se děje automaticky, nezávisle na posouzení dosažené kvalifikace.

7.8 Rozsudky související s ochranou těhotných žen a mateřství

Ochrana těhotných žen a žen na mateřské dovolené je alespoň okrajově upravena ve většině směrnic zakotvujících zásadu rovného zacházení mezi muži a ženami. Nejvíce judikatury se váže k směrnici 76/207, o rovném zacházení v zaměstnanosti a k směrnici 92/85/EHS, o zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci těhotných žen nebo žen, které porodily nebo kojí dítě.

Případ 184/83, Ulrich **Hofmann**[102] v Barmer Ersatzkasse se dotýkal ustanovení směrnice 76/207. Německý občan, pan Hofmann se před národním soudem dožadoval proplacení mateřské dovolené po svém zaměstnavateli, protože právě pan Hofman se po tuto dobu staral o dítě, zatímco jeho žena pracovala. Soud však žádost odmítl s tím, že náhrada mateřské dovolené se týká pouze žen. Proti rozsudku se pan Hofmann odvolal s odůvodněním, že dané ustanovení nechrání zdraví matky, nýbrž že se vztahuje výhradně k péči o dítě. Odvolací soud řízení přerušil a podal k Evropskému soudnímu dvoru žádost o zodpovězení předběžné otázky. Soudní dvůr na to reagoval tak, že ve svém rozhodnutí stanovil, že směrnice nebyla přijata za tím účelem, aby řešila otázky vztahující se k organizaci rodiny nebo rodičovské zodpovědnosti a že z toho důvodu mohou členské státy omezit poskytnutí mateřské dovolené pouze ženám.

Ve věci **Habermann-Beltermann**[103] Soudní dvůr konstatoval, že propuštění ženy, která pracuje v noci a otěhotní není v souladu s právem Společenství, neboť je nepřiměřené a zaměstnavatel měl kupříkladu najít ženě jinou vhodnou práci. Zaměstnavatel se v tomto případě odvolával na ustanovení směrnice, která zakazuje noční práci těhotných žen.

Také případ **Webb**[104] se vztahoval k ustanovení směrnice 76/207. Paní Webb nastoupila k firmě EMO namísto paní Stewartové, která odcházela na mateřskou dovolenou. Dva týdny po svém nástupu do práce zjistila paní Webb, že je těhotná a společnost EMO ji propustila. Paní Webb se obrátila k soudnímu tribunálu s tím, že došlo ze strany zaměstnavatele k přímé diskriminaci na základě pohlaví. Soud ovšem její žalobu zamítl, a tak se paní Webb odvolala. Sněmovna lordů se poté obrátila k Evropskému soudnímu dvoru s předběžnou otázkou. Ten konstatoval, že i přesto, že byla paní Webb přijata k určitému účelu (aby nahradila těhotnou

[102] Věc 184/83, *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse* [1984] ECR 03047.
[103] Věc C-421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.* [1994] ECR I-01657.
[104] Věc C-32/93, *Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd* [1994] ECR I-03567.

zaměstnankyni), je její propuštění v rozporu se směrnicí a to i přesto, že nemůže v důsledku svého vlastního těhotenství vykonávat pracovní povinnosti.

Ve věci **Tele Danmark**[105] Evropský soudní dvůr judikoval, že propuštění zaměstnankyně přijaté na dobu 6 měsíců z důvodu těhotenství zakládá přímou diskriminaci podle čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 i podle článku 10 směrnice 92/85. Podle Soudního dvora není podstatné, že se jednalo o práci na dobu určitou, protože neschopnost vykonávat nadále práci se vztahovala k jejímu těhotenství.

Případ **Boyle**[106] se vztahoval k ustanovením obou výše zmíněných směrnic. Komise pro rovné příležitosti, která byla založena aby podporovala a hájila rovná práva, byla obviněna z diskriminačního jednání. Evropský soudní dvůr se v něm vyjádřil v tom smyslu, že národní ustanovení, které požaduje splácení dodatečných dávek, které byly přiznány nad rámec zákonné minima, jestliže se žena po mateřské dovolené nevrátila do práce v případě, že tak slíbila, nejsou v rozporu se směrnicí. Naproti tomu ustanovení, které zakazuje ženě vzít si nemocenskou v průběhu 14 týdnů, které jsou stanoveny jako minimální doba mateřské dovolené poté, co se dobrovolně před uplynutím těchto 14 týdnů vrátila do zaměstnání, jsou v rozporu s článkem 8 odstavcem 1 směrnice 92/85.

7.9 Rozsudky týkající se směrnice č. 2000/43/ES

Co se této směrnice týče, prozatím k ní neexistuje tak bohatá judikatura, jako je tomu u směrnic týkajících se diskriminace na základě pohlaví a rovnosti příležitostí.

Dne 10. července 2006 byl Evropským soudním dvorem vynesen rozsudek ve věci Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma **Feryn**.[107] Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, které je subjektem belgického práva, jež bylo zřízeno na základě článku 13 směrnice 2000/43 k podpoře rovného zacházení, požádalo belgické pracovní soudy, aby určily, že společnost Feryn, která se specializuje na prodej a montáž sklápěcích a sektorových vrat, uplatňuje diskriminační politiku v souvislosti s přístupem k zaměstnání. Předseda pracovního soudu však žalobu zamítl s tím, že neexistuje žádný důkaz ani domněnka o tom, že by alespoň jedna osoba nebyla přijata do zaměstnání pro svůj etnický původ. Pracovní soud přerušil řízení a položil Evropskému soudnímu dvoru několik předběžných otázek.

Při svém rozhodování vycházel Soudní dvůr z účelu a cílů směrnice, kterými bezesporu je podpora trhu práce prospívající sociálnímu začlenění a zajištění přístupu k soudnímu řízení

[105] Věc C-109/00, *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)* [2001] ECR I-06993.
[106] Věc C-411/96, *Margaret Boyle and Others v Equal Opportunities Commission* [1998] ECR I-06401.
[107] Věc C –54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV,* [2008] ECR 00000.

všem osobám, které se cítí být poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení. Skutečnost, že v daném případě neexistuje konkrétní osoba, jež by si stěžovala na nedodržení zásady rovného zacházení, ale pouze veřejné prohlášení zaměstnavatele, že nepřijme do pracovního poměru osoby určitého etnického nebo rasového původu, přesto zakládá přímou diskriminaci ve smyslu směrnice. Soudní dvůr argumentoval tím, že toto jednání je zjevně takové povahy, že může skutečně odradit některé uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž představuje překážku přístupu na trh práce. Působnost směrnice tak nemůže být omezena pouze na případy, kdy by neúspěšný uchazeč, který se stal obětí diskriminace, musel podat žalobu na zaměstnavatele k soudu. Na otázku, zda se v tomto konkrétním případě použije obráceného důkazního břemene odpověděl Soudní dvůr kladně. Své tvrzení opřel o to, že veřejná prohlášení zaměstnavatele o tom, že nepřijme do zaměstnání osoby určitého etnického nebo rasového původu, jsou skutečnostmi, které mohou odůvodnit domněnku, že se jedná o diskriminační jednání tak, jak to vyžaduje čl. 8 směrnice 2000/43 (*Členské státy přijmou v souladu se svými právními řády nezbytná opatření, aby, jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*). V tomto případě je tedy na zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminačnímu jednání nedošlo. Pokud jde o otázku sankcí, směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout takový systém sankcí, který bude dostatečně účinný, přiměřený a odradí potencionální diskriminační zacházení. V daném případě však neexistuje žádná přímá obět diskriminace, sankce tedy může spočívat, za předpokladu, že je v daném případě přiměřená, v konstatování diskriminace soudem nebo jiným příslušným orgánem spolu s vhodnou mírou publicity.

V souvislostí se směrnicí Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, podala Komise několik žalob k Evropskému soudnímu dvoru na základě článku 226 Smlouvy o Evropském společenství. Jedná se o nesplnění povinnosti členského státu, konkrétně o neprovedení směrnice 2000/43 ve stanovené lhůtě. Žaloby byly podány na tyto státy: Lucemburské velkovévodství, Finskou republiku, Rakouskou republiku, Řeckou republiku a Spolkovou republiku Německo. V rozsudcích pak bylo Evropským soudním dvorem konstatováno, že došlo k nesplnění povinnosti členského státu a zároveň byla státům uložena náhrada nákladů řízení. Takovéto konstatování má pouze deklaratorní povahu, avšak zakládá členským státům povinnost uvést své chování do souladu s právem Společenství.

7.10 Příslušná judikatura ke směrnici 2000/78/ES

Dne 22. listopadu 2005 vydal Evropský soudní dvůr rozsudek ve věci C-144/04**,** Werner **Mangold**[108] v Rüdiger Helm.

Pan Mangold, kterému bylo tehdy 56 let, a pan Helm spolu uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou. Tato smlouva byla uzavřena na základě čl. 14 německého právního předpisu, jehož cílem bylo usnadnit uzavírání pracovních smluv na dobu určitou se staršími pracovníky (staršími 52 let). Dále je důležité podotknout, že tento právní předpis byl přijat po publikování směrnice 2000/78/ES v Úředním věstníku, ale ještě předtím, než uplynula lhůta k provedení směrnice a také smlouva mezi panem Mangoldem a panem Helmem byla uzavřena před uplynutím této lhůty. Podle pana Mangolda je však ustanovení v jeho pracovní smlouvě neslučitelné se směrnicí 1999/70, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou a směrnicí 2000/78, třebaže je slučitelné s vnitrostátním právem. Pan Mangold proto podal žalobu k pracovnímu soudu v Mnichově. Podle názoru tohoto pracovního soudu je ustanovení čl. 14 německého zákona o práci na částečný pracovní úvazek a smlouvách na dobu určitou neslučitelné s právem Společenství (konkrétně se směrnicemi 1999/70 a 2000/78). Národní soud podal k Evropskému soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí několika předběžných otázek. Jednou z nich byla také otázka, zda je třeba článek 6 směrnice 2000/78[109] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu právnímu předpisu takovému, jako je ten v tomto sporu, který povoluje stanovit dobu určitou u pracovního poměru zaměstnanců starších 52 let, a to bez objektivního důvodu, v rozporu se zásadou, která takovýto objektivní důvod vyžaduje? Další otázkou bylo, zda je vnitrostátní soudce povinen nepoužít vnitrostátní právní předpis odporující právu Společenství a použít obecnou zásadu vnitrostátního práva, na základě které je dovoleno stanovit dobu určitou pouze na základě objektivního důvodu.

V odůvodnění svého rozhodnutí odkazuje Soudní dvůr na účel směrnice 2000/78, kterým je boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání založený na důvodech stanovených v této směrnici a jedním z nich je právě věk. Účelem je také podpora začlenění starších nezaměstnaných pracovníků do pracovního procesu, neboť tito pracovníci narážejí při hledání práce na značné obtíže. Členské státy však mohou svými národními předpisy stanovit, že se nejedná o diskriminační zacházení, pokud je toto objektivně a rozumně odůvodněno. Pokud však takovéto předpisy berou věk dotyčného pracovníka jako jediné kritérium pro použití pracovní smlouvy na dobu určitou, musejí být považovány za předpisy, jež jdou nad rámec toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle. V každém případě totiž musí

[108] Věc C-144/04**,** *Werner Mangold v Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981.

[109] Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

být dodržen princip proporcionality. Dále Soudní dvůr konstatoval, že zásada nediskriminace na základě věku musí být považována za obecnou zásadu práva Společenství a její dodržování tudíž nemůže být závislé na uplynutí lhůty poskytnuté členským státům k provedení směrnice. Odkazuje se zde na svůj dřívější rozsudek ve věci **Inter-Environnement Wallonie**[110], ve kterém rozhodl, že v době běhu lhůty k provedení směrnice se členské státy musejí zdržet přijímání předpisů, které by mohly vážně ohrozit výsledek stanovený touto směrnicí.

Evropský soudní dvůr rozhodl takto: Právo Společenství, a zejména čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, je třeba vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která povoluje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení, pokud pracovník dosáhl věku 52 let, ledaže existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem. Je věcí vnitrostátního soudu, aby zajistil plný účinek obecné zásady nediskriminace na základě věku tím, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je s touto zásadou v rozporu, a to i v případě, že lhůta k provedení uvedené směrnice ještě neuplynula.

Dalším rozhodnutím týkajícím se výkladu směrnice 2000/78 je rozsudek ze dne 11. července 2006 ve věci C-13/05, Sonia **Chacón Navas**[111] v Eurest Colectividades SA. Soudní dvůr se v něm zabýval, co se rozumí pojmem zdravotní postižení.

Sonia Chacón Navas pracovala ve společnosti Eurest specializující se na hromadné stravování. Z důvodu nemoci byla uznána práce neschopnou a podle veřejných zdravotních služeb, které ji ošetřovaly, nebyla v krátkodobém výhledu schopna vrátit se do práce. Půl roku na to jí společnost Eurest oznámila, že ji propouští a zároveň uznala, že je toto propuštění protiprávní a nabídla jí odškodnění. Chacón Navas podala žalobu proti společnosti Eurest k národnímu soudu, ve které tvrdila, že její propuštění je neplatné od samého počátku z důvodu nerovného zacházení a diskriminace, ke kterým vůči ní došlo z důvodu pracovní neschopnosti, v níž se nacházela již osm měsíců. Podle paní Navas šlo o diskriminaci na základě zdravotního postižení a domáhala se toho, aby bylo Eurest uloženo zařadit ji opětovně na její pracovní místo. Národní soud v Madridu uvedl, že existuje příčinná souvislost mezi nemocí a zdravotním postižením a v případě, že by šlo o dva samostatné pojmy, má tento soud za to, že by bylo potřeba rozšířit důvody diskriminace podle směrnice 2000/78 i na případy diskriminace z důvodu nemoci. Madridský soud řízení přerušil a položil Evropskému soudnímu dvoru dvě předběžné otázky:

[110] Věc C-129/96, *Inter-Environnement Wallonie ASBL v Région wallonne* [1997] ECR I-07411.
[111] Věc C-13/05, *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*, [2006] ECR I-06467.

- Stanoví-li směrnice 2000/78 ve svém článku 1 obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení, chrání tato směrnice pracovnici, která byla propuštěna podnikem výlučně z důvodu nemoci?
- Podpůrně, v případě záporné odpovědi na první otázku, za předpokladu, že by bylo třeba se domnívat, že nemoc nespadá do ochranného rámce, který směrnice 2000/78 poskytuje proti diskriminaci na základě zdravotního postižení: Lze považovat nemoc za identifikující znak doplňující ty, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci?

Pokud jde o zdravotní postižení, judikoval Soudní dvůr, že musí být chápáno jako znamenající omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě. Použití pojmu zdravotní postižení ve směrnice je zcela účelové a zákonodárce jej použil, aby jej odlišil od pojmu nemoc. Tyto pojmy si tedy nejsou rovny. Z toho vyplývá, že se ustanovení směrnice nevztahuje na případy propuštění výlučně z důvodu nemoci. Co se týče toho, zda může být nemoc považována za důvod doplňující důvody zakazující diskriminaci podle této směrnice, odpověděl Soudní dvůr záporně. Nemoc jako taková nemůže být považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci, protože žádné ustanovení Smlouvy o ES neobsahuje zákaz diskriminace na základě nemoci jako takové.

7.11 Nejnovější rozsudky v oblasti diskriminace a rovného zacházení

Mezi poslední rozsudky na poli diskriminace patří rozhodnutí ve věci C-506/06, Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, ve věci C-267/06, Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen a ve věci C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law.

Ve věci Tadao **Maruko**[112] rozhodoval Evropský soudní dvůr v předběžné otázce o uplatnění německého zákona registrované partnerství. Po smrti svého partnera si pan Maruko zažádal o vdovecký důchod. Jeho žádost však byla zamítnuta s tím, že takové dávky se nepřiznávají pozůstalým registrovaným partnerům. Národní soud se obrátil na Soudní dvůr s otázkou, zda odmítnutí poskytnout pozůstalostní důchod registrovanému partnerovi představuje diskriminaci z důvodu sexuální orientace, která je zakázána směrnicí o rovném zacházení v zaměstnání a povolání. Evropský soudní dvůr se nejprve musel vypořádat s otázkou, zda se pozůstalostní důchod považuje za sociální dávku považovanou za odměnu. Podle Soudního dvora se tento pozůstalostní důchod za odměnu považuje, argumentoval především tím, že v tomto případě byl systém financován výlučně pracovníky a jejich zaměstnavateli. Také na otázku, zda dané jednání zakládá přímou diskriminaci na základě

[112] Věc C-267/06, *Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [2008] ECR 00000.

sexuální orientace, odpověděl kladně. Hlavními důvody proto bylo, že Německo zavedlo možnost uzavřít registrované partnerství a to se tak dostalo na úroveň manželství. Registrovaný partner stejného pohlaví tak může mít nárok na vdovecký důchod přiznávaný v rámci systému oborového zaopatření. Vnitrostátní soud ovšem musí ověřit, zda je pozůstalý registrovaný partner v situaci srovnatelné se situací manžela, jemuž je pozůstalostní dávka vyplácena.

Rozsudek v kauze Sabine **Mayr**[113] byl vynesen Soudním dvorem 26. února 2008 a dotýkal se směrnice č. 76/207/EHS. Sabine Mayr pracovala u pana Flöcknera jako číšnice. V době, kdy podstupovala proceduru oplodnění in vitro, jí dal zaměstnavatel výpověď. K výpovědi však došlo až poté, kdy byla vajíčka oplodněna spermiemi, avšak ještě předtím, než byla přenesena do dělohy. Sabine Mayr se domáhala vyplacení mzdy a poměrné části roční odměny a namítala neplatnost výpovědi, neboť když její vajíčka byla oplozena in vitro, požívala ochrany proti propuštění podle § 10 odst. 1 národního zákona o ochraně mateřství. Zaměstnavatel toto odmítl s poukazem, že v den, kdy byla dána výpověď, těhotenství neexistovalo. Soud prvního stupně vyhověl žalobě paní Mayr, odvolací soud však rozsudek zrušil a žalobu zamítl. Proti tomu byl podán opravný prostředek a Nejvyšší soudní dvůr položil Evropskému soudnímu dvoru tuto předběžnou otázku: Jedná se v případě zaměstnankyně, která podstoupí oplodnění in vitro, o těhotnou zaměstnankyni ve smyslu čl. 2 písm. a) první části věty směrnice 92/85, jestliže v okamžiku, kdy dostala výpověď, byla její vajíčka již oplozena spermiemi partnera, a tedy existovala embrya in vitro, ale tato embrya ještě nebyla přenesena do jejího těla? Soudní dvůr poukázal na to, že cílem, který sleduje právo Společenství v oblasti rovného postavení mužů a žen, pokud jde o práva těhotných žen a žen krátce po porodu, je ochrana zaměstnankyň před porodem a po porodu. Zda se ochrana proti propuštění vztahuje i na zaměstnankyni v tomto případě, je podle Soudního dvora třeba určit s ohledem na cíle směrnice 92/85, konkrétně její článek 10. Dále Soudní dvůr konstatoval, že nelze při dodržení zásady právní jistoty připustit rozšíření ochrany zavedené článkem 10 směrnice 92/85 na zaměstnankyni, do jejíž dělohy v den, kdy dostala výpověď, ještě nebyla přenesena vajíčka oplodněná in vitro, protože taková vajíčka mohou být v některých členských státech před přenesením do dělohy dotyčné ženy uchovávána po různě dlouhou dobu. Nicméně zaměstnankyně, která podstoupí oplodnění in vitro, se může dovolávat ochrany proti diskriminaci na základě pohlaví, kterou přiznává směrnice 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. Podle Soudního dvora se tedy může propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství anebo

[113] Věc C-506/06, *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* [2008] ECR I-01017.

z důvodu vycházejícího především z tohoto stavu týkat pouze žen, a je tedy přímou diskriminací na základě pohlaví. Zaměstnancům obou pohlaví může ve výkonu povolání dočasně bránit léčba, avšak pouze žen se týká odběr folikulární tekutiny a přenesení takto získaných vajíček do dělohy ženy bezprostředně po jejich oplození, a proto propuštění zaměstnankyně pouze z tohoto důvodu zakládá přímou diskriminaci. Předkládající soud však musí ověřit, zda výpověď byla založena především na skutečnosti, že zaměstnankyně podstoupila uvedenou léčbu.

V poslední z uvedených kauz, ve věci **Coleman**[114], se Evropský soudní dvůr zabýval výkladem směrnice 2000/78, konkrétně se týkal přímé diskriminace na základě zdravotního postižení. Také v tomto případě se jednalo o řízení o předběžné otázce a rozsudek Soudního dvora byl vydán 17. července 2008.

Britská státní příslušnice, paní Coleman, pracovala u advokátní kanceláře Attridge Law. Přibližně rok po nástupu do zaměstnání u této kanceláře se jí narodil syn, jehož zdravotní stav vyžadoval zvláštní a specializovanou péči, a právě jeho matka se stala jeho hlavní ošetřovatelkou. Po pár letech dobrovolně souhlasila s ukončením pracovního poměru. Paní Coleman se však obrátila na pracovní soud a tvrdila, že se stala obětí diskriminace, neboť s ní bylo zacházeno méně příznivě než s ostatními zaměstnanci právě na základě toho, že je hlavní pečovatelkou o zdravotně postiženého syna, což ji vedlo k ukončení pracovního poměru. Britský pracovní soud položil Evropskému soudnímu dvoru otázku, zda směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, takové případy pokrývá. Otázkou položenou Evropskému soudnímu dvoru tedy bylo, jestli se uvedená směrnice vztahuje pouze na osoby, které jsou jí chráněny přímo (osoby zdravotně postižené, odlišné rasy či náboženského vyznání…), nebo jestli je zakázána také diskriminace z důvodu vztahu k takovéto osobě. Soudní dvůr také tentokrát vycházel při svém rozhodování z cílů, které si směrnice klade a z účelu, pro který byla přijata. Cílem směrnice je především boj proti všem formám diskriminace v zaměstnání a povolání, a přestože se některá ustanovení směrnice vztahují pouze na zdravotně postižené osoby, nelze zásadu rovného zacházení omezit pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Ve svém rozsudku Soudní dvůr stanovil, že směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládána v tom smyslu, že zákaz přímé diskriminace, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li

[114] Věc C-303/06, *S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law* [2008] ECR 00000.

prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace.

Prozatím posledním se stal rozsudek ve věci C-427/06, Birgit **Bartsch**[115] v Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH ze dne 23. září 2008. Evropský soudní dvůr se v něm zabýval otázkou zákazu diskriminace v případech, kdy diskriminační jednání nevykazuje žádnou souvislost s právem Společenství.

B. Bartsch byla vdaná za M. H. Bartsche, který zemřel v roce 2004. V březnu 1988 nastoupil M. H. Bartsch na základě pracovní smlouvy do zaměstnání u společnosti Bosch-Siemens Hausgeräte GmbH a pracoval pro ni jako prodejce až do své smrti. BSH Altersfürsorge (Fond sociálního zabezpečení), který společnost založila, se vůči B. Bartsch zavázal převzít případné závazky z podnikového důchodového zabezpečení, které tato společnost sjednala ve prospěch zesnulého M. H. Bartsche. Po úmrtí svého manžela požádala B. Bartsch u BSH Altersfürsorge o výplatu pozůstalostního důchodu na základě pokynů, jež se vztahovaly na pracovní poměr pana Bartsche. Protože BSH Altersfürsorge žádost paní Bartsch zamítl, obrátila se na pracovní soud, aby určil, že uvedený fond sociálního zabezpečení je podle pokynů povinen jí vyplácet důchod. Soud paní B. Bartsch nevyhověl a paní Bartsch proti tomu podala odvolání. Také odvolací soud její žádost zamítl, a proto podala dovolání ke Spolkovému pracovnímu soudu. Ten řízení přerušil a obrátil se na Evropský soudní dvůr se žádostí o rozhodnutí předběžné otázky, ve které se dotazoval, zda obsahuje primární právo ES zákaz diskriminace na základě věku, jehož ochranu musí soudy členských států zajistit i tehdy, jestliže případné diskriminační zacházení nevykazuje žádnou souvislost s právem Společenství, případně zda vzniká taková souvislost s právem Společenství prostřednictvím článku 13 ES nebo – i před uplynutím lhůty k provedení – prostřednictvím směrnice 2000/78. A dále, zda se uplatní zákaz diskriminace na základě věku stanovený v právu Společenství i na vztahy mezi soukromými zaměstnavateli na jedné straně a jejich zaměstnanci nebo příjemci podnikového důchodu a pozůstalými po nich na straně druhé.

V podstatě na všechny otázky odpověděl Soudní dvůr záporně, když konstatoval, že pokud případné diskriminační jednání nevykazuje spojitost s právem Společenství, nemají členské státy povinnost zajistit zásadu zákazu diskriminace na základě věku a tato jejich povinnost nevzniká ani ve spojitosti s článkem 13 SES, popřípadě směrnicí 2000/78 před uplynutím lhůty k jejímu provedení. Evropský soudní dvůr při svém rozhodování vycházel z toho, že pokyny nepředstavují opatření provádějící směrnici 2000/78 a jednak, že k úmrtí M. H.

[115] Věc C-427/06, *Birgit Bartsch v Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH* [2008] ECR 00000.

Bartsche došlo před uplynutím lhůty k provedení této směrnice, která platí pro dotčený členský stát.

V roce 2008 bylo k Evropskému soudnímu dvoru podáno několik žádostí o rozhodnutí předběžných otázek týkajících se oblasti diskriminace. Vzhledem k délce trvání soudního řízení před Evropským soudním dvorem však ještě nebyly rozhodnuty. Co se týče počtu rozsudků Evropského soudního dvora vztahujících se k článku 13 SES a na jeho základě přijatých směrnic, je k dnešnímu dni velmi nízký. To může vyplývat i z toho, že nově přistupující členské státy musely antidiskriminační směrnice implementovat do svých právních řádů již před samotným vstupem do Evropské unie.[116]

7.12 Shrnutí judikatury Evropského soudního dvora

Soudní dvůr má jako jediný orgán Společenství pravomoc k zajištění dodržování práva při výkladu a provádění primárního práva Evropského společenství a ostatních pramenů komunitárního práva. Touto činností dochází k zaplňování mezer v komunitárním právu, zajišťuje se tak jednotná aplikace práva Společenství ve všech jeho členských státech a specifikuje se obsah jednotlivých ustanovení či pojmů. Svým výkladem a aplikací tak Soudní dvůr dotváří již existující právo. Rozhodnutí Soudního dvora jsou pro členské státy závazná.

Při svém rozhodování vychází Evropský soudní dvůr velmi často z účelu, za kterým byl daný předpis přijat, a z cílů práva Společenství jako celku. Jedná se o takzvaný teleologický výklad, při kterém často dochází k extenzivnímu výkladu práva. To se v některých případech ovšem nezamlouvá členským státům a jejich orgánům a může to vést k tomu, že by daný členský stát takový výklad odmítl.[117]

Z výše uvedených rozsudků Evropského soudního dvora v oblasti diskriminace a rovného zacházení vyplývá, že svými rozhodnutími většinou konkretizuje některá ustanovení či pojmy a vymezuje okruh osob, na která se tato ustanovení a pojmy vztahují, a to vše v řízení o předběžné otázce. Soudní dvůr tak svým rozhodnutím stanovil vertikální a horizontální přímý účinek článku 141 SES (Defrenne II) a dále uvedl, že se toto ustanovení vztahuje i na kolektivní smlouvy (rozsudek Kowalska). Často se ve svých rozsudcích zabývá pojmem objektivně ospravedlnitelné důvody, které představují výjimku ze zásady rovného zacházení a nediskriminace. Ve svých starších rozhodnutích za takové důvody považoval i ekonomické cíle zaměstnavatele (Jenkins), což ovšem v dalších svých rozhodnutích vyloučil (Schröder). Z toho je patrné, že i judikatura Evropského soudního dvora se v průběhu času mění a není stále konstantní. Dále Soudní dvůr definoval objektivní ospravedlnění pro případy nepřímé

[116] Viz HORSPOOL, Margot, HUMPHREYS, Matthew. *European Union Law*. 5. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2008, s. 576.
[117] K tomu blíže TÝČ 2006: *c.d.*, s. 85-87.

diskriminace a na základě jeho rozsudků byla do antidiskriminačních směrnic vložena ustanovení definující nepřímou diskriminaci (Bilka). V této souvislosti Soudní dvůr zdůrazňuje roli národních soudů, protože právě jejich úkolem je zjistit, zda se takovéto objektivně ospravedlnitelné důvody na straně zaměstnavatele vyskytují.

Častými dotazy na Evropský soudní dvůr se také stávají otázky důkazního břemene a dokazování obecně. Soudní dvůr ve svých rozhodnutích připustil použití takzvaných statistických důkazů (obzvláště v systémech individuálních příplatků – rozsudek Danfoss), jsou-li jedinou možností, jak dokázat nerovné zacházení.

Velmi důležitým se stal rozsudek Von Colson, ve kterém Soudní dvůr konstatoval povinnost členských států vykládat své národní právo v souladu s požadavky práva Společenství tak, aby bylo dosaženo cíle komunitární úpravy. Nezřídka se také v oblasti diskriminace a rovného zacházení objevují předběžné otázky týkající se kompenzace škody vzniklé v souvislosti s diskriminačním zacházením. V těchto případech Soudní dvůr judikoval, že národní ustanovení omezující právo na kompenzaci na čistě nominální částku nejsou dostatečná (Von Colson) a pokud jde o otázku odpovědnosti osoby, která jednala diskriminačně, nevyžaduje se její zavinění (Draehmpaehl).

Významným se stal rozsudek Mangold, kde Evropský soudní dvůr judikoval, že zásada nediskriminace na základě věku musí být považována za obecnou zásadu práva Společenství a rozsudek Feryn, kdy se Soudní dvůr vyjádřil v tom smyslu, že i když neexistuje konkrétní osoba, jež by si stěžovala na nedodržení zásady rovného zacházení, může přesto dojít k diskriminaci, a to i diskriminaci přímé.

V několika svých rozhodnutích podal výklad pojmů, jako je například zdravotní postižení (Chacón Navas) či nepřímá diskriminace (Bilka) a tento výklad se tak stal závazný pro všechny členské státy.

Jak je patrné, judikatura Evropského soudního dvora má i v oblasti diskriminace a rovného zacházení své nezastupitelné místo.

8 Implementace evropského antidiskriminačního práva v České republice

V říjnu roku 1993 byla podepsána Evropská dohoda o přidružení České republiky, která vstoupila v platnost v únoru roku 1995. Cílem dohody o přidružení bylo zejména poskytnout rámec pro politický dialog, podporovat rozvoj obchodu a harmonických ekonomických vztahů mezi stranami, poskytnout základnu pro finanční a technickou pomoc ze strany Společenství a vhodný rámec pro postupnou integraci ČR do Společenství.[118]

Aby se mohla Česká republika stát členem Společenství, musela dosáhnout kompatibility národního práva s právem Společenství a musely být vytvořeny právní nástroje nezbytné pro plnění povinností vyplývajících z členství v době přijetí. Znamená to, že i všechny směrnice týkající se diskriminace a rovného zacházení musely být v době, kdy se měla ČR stát členem Společenství implementovány do vnitrostátního právního řádu. S tím souvisí také to, že předpisy přijaté k harmonizaci s právem Společenství musí být v okamžiku přistoupení respektovány svými adresáty a také musí být vytvořeny příslušné donucovací mechanismy k zajištění efektivního dodržování těchto norem.[119]

Dne 16.4. 2003 byla podepsána mezi stávajícími 15 členskými státy Evropské unie a 10 kandidátskými zeměmi (včetně České republiky) Smlouva o přistoupení k EU. Členství České republiky v Evropském společenství a Evropské unii vzniklo ve chvíli, kdy Smlouva o přistoupení vstoupila v platnost. Stalo se tak k 1. květnu 2004. Od tohoto okamžiku se tak staly ustanovení zakládajících smluv a další veškeré platné právní akty Společenství závazné i pro ČR. Došlo rovněž k přenesení pravomocí na Evropské společenství tak, jak to stanoví zakládající í smlouvy. Aby vůbec mohlo dojít k přenesení těchto pravomocí ze svrchovaného státu na organizaci, muselo dojít ke změně Ústavy České republiky. Takzvanou euronovelou ústavy došlo ke změně článku 10 ústavy a k vložení nových článků 10a a 10b. Na základě čl. 10a ústavy (*Mezinárodní smlouvou mohou být některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci.*) došlo k faktickému umožnění přenesu těchto pravomocí na Evropské společenství.

Všechny nové členské státy musí začlenit evropská pravidla týkající se antidiskriminace do svých národních legislativ ještě před vstupem do Evropské unie. Týkalo se to také vstupu České republiky do EU, protože v té době již byla většina dnes platných antidiskriminačních směrnic přijata.

Aby Česká republika jako členský stát Evropské unie dostála svých povinností implementovat řádně antidiskriminační směrnice, muselo dojít v našem právním řádu

[118] TÝČ 2006: *c.d.*, s. 285.
[119] Tamtéž, s. 284-286.

k mnoha změnám. Nejčastěji se tyto změny děly novelizací stávajících ustanovení zákonů nebo vložením nových ustanovení do již existujích právních předpisů. Přijetí zcela nového zákona se stalo výjimkou.

Lhůty pro provedení obou antidiskriminačních směrnic z roku 2000 již vypršely (koncem roku 2006), mnoho členských států však stále ještě pokračuje v pozměňování a zavádění vnitrostátních právních řádů.[120] Legislativní proces dosud nebyl ukončen ani v České republice. Česká republika dosud dostatečně neimplementovala směrnice EU týkající se rovného zacházení a ochrany před diskriminací a z tohoto důvodu již byla proti České republice Evropskou komisí zahájena 4 řízení o porušení smlouvy. Jedná se o nesplnění povinnosti ČR implementovat tyto směrnice:

a) směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
b) směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
c) směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
d) směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Dne 5. února 2008 podala Komise proti České republice žalobu pro nesplnění povinnosti. Tato žaloba byla na ČR podána v souvislosti s neúplnou transpozicí směrnice Rady 86/378/EHS. Ještě téhož roku (4. prosince 2008) vynesl Evropský soudní dvůr ve věci rozsudek, ve kterém konstatuje nesplnění povinnosti vyplývající z dané směrnice a ve kterém ukládá České republice povinnost nahradit náklady řízení.[121]

K nejdůležitějším českým právním předpisům z oblasti diskriminace vyplývajících z antidiskriminačních směrnic, které musely členské státy implementovat do svých právních řádů, patří:

[120] Z toho důvodu byly Komisí těmto členským státům zaslány formální žádosti, aby do svých právních řádů úplně implementovaly relevantní směrnice (viz kapitola 6).

[121] Z rozsudku ESD: *„Česká republika tím, že nepřijala ve stanovené lhůtě všechny právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a se směrnicí Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z těchto směrnic a z článku 54 Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky k Evropské unii a o úpravách smluv, na nichž je založena Evropská unie.“*.

• **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**: Zákon zakazuje diskriminaci týkající se zaměstnání v soukromém i veřejném sektoru. V zákoně je zakotvena povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců a také povinnost dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

• **zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání** ve znění zákona 2002 Sb.: V zákoně je v §2 odst. 3 zakotveno, že služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

• **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**: Zákon zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci pokud jde o oblast zaměstnání z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Dále uvádí, že diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví a že za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. § 2 odst. 1 pís. j) stanoví, že státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob. Tentýž paragraf pís. k) upravuje opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob,

které mají ztížené postavení na trhu práce. V §4 najdeme všeobecný zákaz diskriminace, výjimky z rozdílného zacházení a definice některých pojmů.

- **zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců** ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců.: Tento zákon ve svém §80 uvádí širokou škálu důvodů diskriminace, která je zakázána a také povinnosti služebního úřadu zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci. Zákon zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Zakázáno je i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Zákon je sice součástí právního řádu ČR, je platný, ale jeho účinnost byla již několikrát odložena. Nyní je datum účinnosti stanoveno na 1. ledna 2012.
- **zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin** a o změně některých zákonů: Zákon například výslovně stanoví právo národnostních menšin, které tradičně a dlouhodobě žijí na území České republiky, na výchovu a vzdělávání ve svém mateřském jazyce ve školách, předškolních zařízeních a školských zařízeních za podmínek, které stanoví zvláštní právní předpisy.
- **zákon č. 143/1992 Sb., o platu** a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích: Obsahuje ustanovení stanovící, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat a dále definici stejné práce nebo práce stejné hodnoty.
- **zákon č. 361/2003 Sb**., **o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**: §16 odst. 4 stanovuje, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se pak nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.
- **zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon**: Upravuje problematiku rovného přístupu ke vzdělání všem občanům EU; §2 odst. 1 pís a) říká, že vzdělání je založeno na zásadě rovného přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a

náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana.

- **zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon**: Některé chování, jež zahrnuje diskriminaci na základě rasy, politického přesvědčení, národnosti, příslušnosti k etnické skupině a vyznání, jsou zakotveny jako trestné činy. Jedná se o úmyslné trestné činy podle § 196 odst. 2 (*Kdo užije násilí proti skupině obyvatel nebo jednotlivci nebo jim vyhrožuje usmrcením, ublížením na zdraví nebo způsobením škody velkého rozsahu pro jejich politické přesvědčení, národnost, příslušnost k etnické skupině, rasu, vyznání nebo proto, že jsou bez vyznání, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři léta.),* §198, §198a, §259, §260 a také o některé kvalifikované skutkové podstaty, např. podle §235 odst. 2 pís. f) nebo §221 odst. 2 pís. b).
- **zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů**: § 4 tohoto zákona v písmenu b) stanoví, že citlivým údajem je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů.
- **zákon č. 200/1990 Sb**., **o přestupcích**: Podle §49 odst.1 pís. e se přestupku dopustí ten, kdo působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.
- **zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád**: Obsahuje ustanovení o důkazním břemenu případech diskriminace. §133a stanoví, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. V druhém odstavci je dále uvedeno, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, pomoci v hmotné nouzi, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Prozatím nebyla do českého právního řádu vložena žádná ustanovení o zákazu diskriminace ani definice diskriminace týkající se pracovní činnosti soudců, státních zástupců, členů Parlamentu nebo zastupitelů, a týkající se práce dobrovolníků nebo vězňů. Také pokud jde o osoby podnikající na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů (například stomatologové, notáři, advokáti), neexistují zde žádná ustanovení o diskriminaci. Rovněž v mnoha dalších oblastech vyplývajících z ustanovení směrnic 43/2000 a 78/2000 nedošlo k transponování relevantních ustanovení (jedná se např. o přístup ke vzdělání, otázky týkající se přístupu ke zboží a službám, a také nebyl podle ustanovení směrnic zřízen žádný orgán zabývající se ochranou před diskriminací).

Obecnou úpravu zákazu diskriminace v právním řádu České republiky lze nalézt v Listině základních práv a svobod, konkrétně v článku 3 odst. 1, který stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

8.1 Antidiskriminační zákon

Zákon o rovném zacházení a ochraně před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon) měl být do českého právního řádu zakotven v souvislosti s antidiskriminační politikou Evropského společenství. Tento zákon má vycházet z antidiskriminačních směrnic (především těch z roku 2000), které ukládají členským státům povinnost uvést do souladu národní řády s těmito směrnicemi. Přestože lhůty k implementaci směrnic již vypršely, antidiskriminační zákon stále ještě nebyl přijat. Poté, co jej prezident České republiky nepodepsal, byl vrácen zpět Poslanecké sněmovně, aby jej znovu projednala.

Poslanecké sněmovně byl vládní návrh zákona předložen v červenci 2007. Ta jej v březnu 2008 schválila a postoupila Senátu. Také senát znění zákona schválil. Poté byl zákon doručen prezidentu republiky, který však využil své právo veta, zákon nepodepsal a 16.5. 2008 jej vrátil zpět sněmovně. Od 25.11. 2008 se tak má znovu Poslanecká sněmovna návrhem antidiskriminačního zákona zabývat a projednat jej.

Antidiskriminační zákon má vymezit, v jakých situacích, komu a jakým způsobem bude ochrana před diskriminací poskytována. Dále jeho ustanovení zakazují diskriminaci z důvodu pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry a světového názoru. Diskriminace bude zakázána pokud se dotýká zaměstnání, přístupu k zaměstnání, přístupu ke vzdělávání, přístupu ke zdravotní péči, při přiznání a poskytování sociálních výhod a při poskytování zboží a služeb, včetně bydlení. Obětem diskriminace dává zákon možnost domáhat se u soudu upuštění od

diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích (tzv. odškodné). V textu zákona mají být rovněž definovány pojmy diskriminace, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Zákon má dále stanovit přípustné výjimky z rovného zacházení a ustanovit tzv. antidiskriminační orgán (jak vyplývá z požadavku směrnice 2000/43), kterým se stane Veřejný ochránce práv. Jeho úkolem bude zabývat se rovností a antidiskriminací systematicky a na něj se budou moci oběti diskriminace obracet s žádostí o pomoc.

Jak je z návrhu antidiskriminačního zákona patrné, je zcela konformní s požadavky směrnic Evropského společenství a přináší tak obětem diskriminace účinný způsob, jak se domoci pomoci. Je tudíž nanejvýš vhodné, aby k jeho přijetí došlo v co nejkratším termínu.

9 Závěr

S problematikou diskriminace a nerovného zacházení se v posledních desetiletích musí vypořádat mnoho států po celé Zemi. S otevíráním státních hranic dochází k přemisťování obyvatelstva a s tím vznikají i problémy související se vzájemným soužitím skupin osob či jednotlivců s různým smýšlením, tradicemi, zvyklostmi. Diskriminace a nerovné zacházení existovalo v dějinách lidstva od pradávna, avšak teprve v souvislosti s rozvojem základních lidských práv a svobod a uvědomováním si podstaty lidské existence, objevují se snahy prosadit rovné zacházení se všemi jednotlivci bez ohledu na jakékoliv znaky, jež je od sebe nějakým způsobem odlišují. Rovněž postavení a úlohy mužů a žen ve společnosti doznaly značných změn. Jejich rovnoprávné postavení bezpochyby uznala většina států moderního světa.

Evropská unie, respektive Evropské společenství jakožto unikátní entita sdružující již 27 členských států a v poslední době usilující rovněž o vytvoření politické unie, musí proto nutně do své právní úpravy zahrnout také zásadu rovného zacházení a nediskriminace. Jen tak lze totiž při tak velké členské základně udržet vnitřní soudržnost Unie. Nerovné zacházení s osobami jiné státní příslušnosti by zcela logicky vedlo nejen k nespokojenosti samotných obyvatel, ale také k nevoli ze strany vlády daného státu, což by se mohlo projevit neochotou tohoto členského státu podílet se na další spolupráci v rámci Společenství. A není to jen zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, který musí být zakotven ve Společenství zakotven a jehož dodržování musí být vyžadováno. Rovněž rovné zacházení s osobami bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původu, náboženství či víru, věk, sexuální orientaci, zdravotní postižení, politické smýšlení, barvu pleti, jazyk, sociální původ nebo jiné postavení by mělo být vloženo do právní úpravy Společenství. Jedná se totiž o jeden ze způsobů, jak zajistit spokojenost většiny občanů a právě spokojené společenství občanů je zárukou řádného fungování každého státu, a o to více nadstátního celku. Jsou to totiž právě občané, kteří jsou v demokratickém státě zdrojem státní moci.

Cílem této diplomové práce je shrnout vývoj právní úpravy a judikatury Evropského společenství v oblasti diskriminace a rovného zacházení, poukázat na nedostatky a obtíže spojené s implementací směrnic členskými státy. Během studování příslušných dokumentů jsem zjistila, ač se to nemusí na první pohled zdát, že je tato materie značně obsáhlá. Zatímco v právní úpravě obsažené v primárních pramenech lze najít jen pár ustanovení vztahujících se k problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace, sekundární úprava je mnohem rozsáhlejší a zahrnuje několik nařízení a především směrnic. Ustanovení zřizovacích smluv jsou v tomto směru docela stručná, mají většinou programový charakter nebo zmocňují orgány Společenství k přijímaní další právní úpravy. Výjimku tvoří článek 141, který směřuje

k zajištění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci v členských státech a dále článek 12, jež zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě státní příslušnosti v rámci použití zřizovací smlouvy. Převážná právní úprava zákazu diskriminace a rovného zacházení se tedy nachází ve směrnicích. Směrnice se v tomto případě jeví jako vhodnější nástroj, neboť stanoví pouze cíl, kterého je třeba dosáhnout, zatímco volbu prostředků přenechává jednotlivým členským státům a umožňuje tak zohlednit národní specifika, což je v této problematice obzvláště důležité.

Vývoj právní úpravy zákazu diskriminace prošel ve Společenství značnými změnami. Zpočátku bylo Společenství utvářeno především za účelem hospodářské spolupráce, a tak se rovné zacházení vztahovalo k zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti a bylo doplněno principem rovné odměny za práci mezi muži a ženami. V oblasti rovného zacházení s muži a ženami bylo velmi záhy přijato několik směrnic, které se zpočátku dotýkaly pouze rovného zacházení v souvislosti se zaměstnáním a sociálním zabezpečením. Přestože zde byl učiněn značný pokrok, není ani dnes zásada rovného zacházení mezi muži a ženami, vyjma oblast vztahující se k zaměstnání a sociální zabezpečení, všeobecně zakotvena. Jediným vodítkem se tak může stát pouze rozhodnutí Evropského soudního dvora, ve kterém konstatoval, že eliminace diskriminace na základě pohlaví tvoří součást základních lidských práv.

Pokud jde o diskriminaci z jiného důvodu než na základě pohlaví, zjistila jsem v průběhu psaní této práce, že právní úprava tohoto problému ani s tím související judikatura není zdaleka tak obsáhlá. Je omezena v podstatě jen na dvě směrnice, z jichž jedna se vztahuje opět jen na oblast zaměstnání a povolání, což považuji za velký nedostatek. Další nedostatek lze spatřovat v omezení diskriminačních důvodů, a to v případě směrnice 2000/43, na rasu a etnický původ, a u směrnice 2000/78 na náboženské vyznání či víru, zdravotní postižení, věk a sexuální orientaci.

Rovněž judikatura vztahující se k diskriminaci na základě pohlaví je značně široká, ovšem rozhodnutí Evropského soudního dvora, které se vážou k diskriminaci z jiného důvodu je málo. Jako pozitivní bych označila rozhodnutí Evropského soudního dvora, která zpřesňují nedostatečně nebo vůbec nevymezené pojmy, nedostatkem pak, podle mého názoru, je příliš extenzivní výklad některých ustanovení. Takový výklad pak neposkytuje potřebnou právní jistotu a může se setkat s nevolí členských států.

Jak jsem již zpočátku předpokládala, a během prostudování příslušných zpráv vydávaných Komisí a nejrůznějších statistik se to také prokázalo, neobešla se implementace antidiskriminačních směrnic do vnitrostátních právních řádů bez problémů. Nejednotný názor politických stran uvnitř států často zavdal příčinu k tomu, že nebyly dodrženy stanovené

termíny pro transpozici směrnic. Rovněž omezení okruhu osob a oblastí, na které se směrnice vztahovaly, nebo definice diskriminace v rozporu se směrnicí, přispěly k nesprávné transpozici do právních řádů jednotlivých členských států.

To, že pouze přijetí legislativních opatření nestačí k účinnému boji proti diskriminaci, zjistily i orgány Společenství. Reakcí na to bylo přijetí několika Akčních plánů pro podporu rovného zacházení a nediskriminace, uvedení několika kampaní a speciálních programů s cílem zvýšit povědomí občanů o této problematice, zavedení speciálních institucí a také vyčlenění patřičných finančních prostředků na zabezpečení těchto programů.

Přestože nerovnosti stále existují, učinila Evropská unie v posledních desetiletích významný pokrok při jejich potlačování a v boji proti diskriminaci. Další vývoj právní úpravy by se měl zaměřit na rozšíření zákazu diskriminace i na oblasti mimo zaměstnání a povolání (stejně jak je tomu dnes u rasové směrnice) a také by bylo vhodné rozšířit zákaz diskriminace i na jiné než nyní upravené důvody. Rovněž vymezení některých pojmů a jejich zakotvení ve směrnicích se dle mého názoru jeví jako potřebné. Kromě toho i přes veškerou snahu Společenství uvědomit občany EU o této problematice, nemyslím si, že se to zcela daří. Východiskem by se mohlo stát ještě větší zapojení médií, která jsou většině občanů běžně dostupná a která by informovala o právě probíhajících kampaních a programech EU v boji proti diskriminaci.

10 Summary

The purpose of this study is to summarize EU legal regulations and case law on the discrimination ban and the right to equal treatment. The aim of the paper is to outline the progress over the last decades, the EU has made in achieving equality.

I have chosen this subject because the right to equal treatment is a very discussed issue nowadays. Inequalities between different groups of people have xisted throughout human history. Over the centuries, the traditional role of men and women has changed. Women with minimum rights in the past became independent and gained equal position as men in the society. Most societies have practised some form and some degree of discrimination.

The right to equal treatment and the disrimination ban are closely connected to the expansion of human rights. The right to equal treatment in every country is tied to the laws, customs, religion and national mentality. In 1948 The Universal Declaration of Human Rights has been adopted by the United Nations. The first article of the Declaration says: *„All human beings are born free and equal in dignity and rights*.“ Many nations practice discrimination against foreigners. The reason for it is that such countries may consider it as a way to protect own citizens. Laws encouraging discriminatory practices can be very dangerous and should be abolished. Instead, laws of each country shall combat discrimination.

European Communities were established with the aim to unite European countries economically and politically. The goal was to create single European market where free movement of goods, services, people and money are guaranteed. From the very beginning, any discrimination on grounds of nationality is prohibited. This article characterises leading principle of the European single market, especially free movement of people. Discrimination on grounds of nationality was in the past connected with economically active persons but nowadays, the meaning of this article is much more broader.

This thesis is composed of eight chapters, each of them dealing with different aspects of instituting the right to equal treatment and the discrimination ban into the legislation of European Community and its member states. Chapter One is introductory and defines the aims of this work, historic connections, origins and reasons of discrimination. It also deals with reasons of implementing antidiscrimination law in EU.

Second part gives a definitions of relevant institutions such as direct and indirect discrimination, harassment, sexual harassment, instruction to discriminate, victimisation and multiple discrimination. This chapter also illustrates the differences between the concept of equality and non-dicrimination and explains the exceptions to the principle of equal treatment in which discrimination can be justified.

Chapter three is sudbivided into two parts. The first part provides brief historical review of EU anti-discrimination, objective of the Treaty establishing the European Community and other political activities combating discrimination. Part two describes different action programmes adopted by European Commision to support the combat of discrimination.

The following chapter introduces authorities and institutions that were established to support cooperation between member states, social partners and non-governmental organisations. I have also attempted to look at the four main institutions (Commision, Council of the European Union, European Parliament and European Court of Justice) and illustrate their position within the adoption of anti-discrimination law. In this chapter I describe the role of European Court of Justice and the approach the court can follow in addressing the issue of non-discrimination. It also outlines the preliminary ruling procedure on the interpretation of directives.

Fifth chapter concentrates on the antidiscrimination legislative. The chapter consists of two subchapters. Subchapter one gives an outline of primary legislation, it analyzes the relevant articles of the Treaty establishing the European Community and the Treaty on European Union. The second subchapter deals with secondary legislation. This part summarizes antidiscrimination regulations and directives. Sections of this subchapter present the most significant anti-discrimination directives and they try to highlight the progress that has been made.

In the next chapter I tried to focus on the most common problems member states have to deal with while implementing anti-discrimination directives. Second part of this chapter mentions equality bodies and their competencies necessary to promote the equal treatment.

Chapter seven attempts to analyze and give a brief summary of anti-discrimination case law. It goes beyond the scope of this study to discuss all relevant judgements, thus I have focused on the most significant ones. The chapter explains the importance of the case law and the influence it has on the national case law.

Following chapter concentrates on problems resulting from implementation of the anti-dicrimination directives to the Czech legislation. The chapter looks at the most significant amendments of the national statutes resulting from the membership in the European Community.

Conclusions are drawn in Chapter nine. The main aim of the thesis is to outline the progress over the last decades, the EU has made in achieving equality. I suggest that new legislation shall extend the material scope of protection against discrimination to other areas not only employment and occupation. I think that including additional discrimination grounds beyond racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age and sexual orientation could

improve combating dicrimination as well. Greater engaging of media can be helpful to raise public awareness of this problem.

11 Seznam literatury

11.1 Sekundární literatura

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 471 s. ISBN 9788071795841.

BRDEK, Miroslav, a kol. *Trendy v evropské sociální politice.* Praha: ASPI, 2002. 251 s. ISBN 8086395251.

BRIGOLA, Alexander. *Das System der EG-Grundfreiheiten: Vom Diskriminierungsverbot zum spezifischen Beschränkungsverbot.* München: C.H. Beck, 2004. 236 s. ISBN 978-3-406-51766-2.

CRAIG, P., DE BURCA G. *EU Law, Text, Cases and Materials.* Oxford: Oxford University Press, 2003. ISBN: 978-0-19-927389-8.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Developing Anti-Discrimination Law in Europe, the 25 EU Member States compared.* September 2005. 92 s. ISBN 2-930399-22-8.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Developing Anti-Discrimination Law in Europe.* November 2006. 145 s. ISBN 2-930399-33-3.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *European Anti-Disrimination Law Review.* Issue No. 2. October 2005. 79 s. ISBN 2-930399-19-8.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *European Anti-Discrimination Law Review*. October 2008. 129 s. ISBN 2-930399-46-5.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Religion and Belief Discrimination in Employment- the EU law.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. November 2006. 69 s. ISBN 92-79-03114-7.

FIALA, Petr, PITROVÁ, Markéta. *Evropská unie.* Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.

FOSTER, Nigel. *Foster on EU Law.* Oxford: Oxford University Press, 2006. 520 s. ISBN 978-0-19-926842-9.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo.* 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s. ISBN 9788025410547.

GREGOROVÁ, Zdeňka, PÍCHOVÁ, Irena. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích.* Brno: Masarykova Univerzita, 2001. 167 s. ISBN 80-210-2729-0.

GRYGAR, Jiří. *Ochrana základních práv v Evropské unii.* Praha: IFEC, 2001. 273 s. ISBN 80-8641-213-X.

HANLON, James. *European Community Law*. 3. vydání. London : Sweet and Maxwell, 2003. 902 s. ISBN 04217985-0-5.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost mužů a žen v odměňování.* 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 9788090378629.

HERVEY, Tamara, KENNER, Jeff. *Economic and social rights under the EU Charter of fundamental rights.* Oxford; Portland: Hart Publishing, 2003. 327 s. ISBN 1841130958.

HORSPOOL, Margot, HUMPHREYS, Matthew. *European Union Law*. 5. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2008. 710 s. ISBN: 978-0-19-923419-6.

LENAERTS, Koen, VAN NUFFEL, Piet. *Constitutional law of the European Union.* 2nd. edition. London: Sweet and Maxwell, 2005. 969 s. ISBN 0-421-88610-2.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2001. 159 s. ISBN 80-86552-13-6.

STEHLÍK, Václav. *Právo Evropské unie v dokumentech.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Právnická fakulta, 2008. 495 s. ISBN 978-80-244-1949-7.

ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozš. a aktualiz. vydání. Praha: Linde, 2008. 255 s. ISBN 978-80-7201-710-2.

ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Evropská unijní ochrana lidských práv : (Charta a další instrumenty ochrany lidských práv v EU.* Praha: Linde, 2001. 217 s. ISBN 80-7201-278-9.

ŠIŠKOVÁ, Naděžda. STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1 - Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007. 312 s. ISBN: 978-80-7201-680-8.

TICHÝ, Luboš a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 3. přeprac. vydání. Praha: Linde, 2006. 910 s. ISBN: 80-7201-573-7.

TICHÝ, Luboš, ARNOLD, Rainer, SVOBODA, Pavel, ZEMÁNEK, Jiří, KRÁL, Richard. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2006. 879 s. ISBN 80-7179-430-9.

TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy.* 5. vydání. Praha: Linde, 2006. 287 s. ISBN 80-7201-631-8.

11.2 Primární dokumenty

Nařízení 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úř. věst. L 257, 19.10.1968, s. 2—12 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:CS:HTML>.

Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, Úř. věst. L 45,

19.2.1975, s. 19—20 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:CS:HTML>.

Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40—42 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1976:039:0040:023:CS:HTML>.

Směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, Úř. věst. L 6, 10.1.1979, s. 24—25 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1979:006:0024:011:CS:HTML>.

Směrnice Rady ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, Úř. věst. L 225, 12.8.1986, s. 40—42 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:CS:HTML>.

Směrnice Rady ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, Úř. věst. L 359, 19.12.1986, s. 56—58 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:CS:HTML>.

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 6—8 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:004:CS:HTML>.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9—14 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:005:CS:HTML>.

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43—48 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:015:CS:HTML>.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22—26 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:01:CS:HTML>.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16—22 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:01:CS:HTML>.

Směrnice Evropského parlamentu A Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS, Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15—20 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:CS:HTML>.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37—43 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:CS:HTML>.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23—36 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:CS:HTML>.

Návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk, nebo sexuální orientaci [online] Europa, 2009 [cit. 17. února 2009]. Dostupné na<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=473800:cs&lang=cs&list=473800:cs.&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>.

Rozhodnutí Evropského Parlamentu o pravidlech a obecných podmínkách pro výkon funkce veřejného ochránce práv [online] Europa, 2009 [cit. 17. února 2009]. Dostupné na<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994D0262:CS:HTML>.

Úřad vlády. Odbor pro informování o evropských záležitostech. *Lisabonská smlouva: konsolidovaný text smlouvy o Evropské unii a smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2008. 508 s. ISBN 978-80-87041-38-3.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

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

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve zěnní pozdějších předpisů.

Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

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

11.3 Internetové zdroje

Action programme to combat discrimination (2001-2006) [online]. Europa, 2008 [cit. 21. listopadu 2008]. Dostupné na <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l33113.htm>.

PROGRESS programme [online]. European Commission [cit. 10. února 2009]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>.

Zpráva Veřejného ochránce práv 2465/2004/(TN)DK against the European Commission [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://www.ombudsman.europa.eu/cases/decision.faces/en/2275/html.bookmark>.

Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA) [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://europa.eu/agencies/community_agencies/fra/index_cs.htm>.

11.4 Judikáty

6/64, *Flaminio Costa v E.N.E.L.* [1964] Francouzské vydání Strana 01141 [online]. Europa, 2009 [cit. 11. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61964J0006:EN:HTML>.

41/74, *Yvonne van Duyn v Home Office* [1974] ECR 01337 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61974J0041:EN:HTML>.

106-77, *Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA* [1978] ECR 00629 [online]. Europa, 2009 [cit. 11. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61977J0106:EN:HTML>.

149/77, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* [1978] ECR 01365 [online]. Europa, 2009 [cit. 11. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61977J0149:EN:HTML>.

148/78, *Criminal proceedings against Tullio Ratti* [1979] ECR 01629 [online]. Europa, 2009 [cit. 11. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61978J0148:EN:HTML>.

96/80, *J. P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*. [1981] ECR 00911 [online]. Europa, 2009 [cit. 12. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61980J0096:EN:HTML>.

19/81, *Arthur Burton v British Railways Board* [1982] ECR 00554 [online]. Europa, 2009 [cit. 12. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61981J0019:EN:HTML>.

14/83 *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen* [1984] ECR 01891 [online]. Europa, 2009 [cit. 12. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61983J0014:EN:HTML>.

79/83, *Dorit Harz v Deutsche Tradax GmbH* [1984] ECR 01921 [online]. Europa, 2009 [cit. 12. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61983J0079:EN:HTML>.

184/83, *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse* [1984] ECR 03047 [online]. Europa, 2009 [cit. 12. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61983J0184:EN:HTML>.

152/84, *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [1986] ECR 00723 [online]. Europa, 2009 [cit. 18. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0152:EN:HTML>.

170/84, *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 01607 [online]. Europa, 2009 [cit. 18. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0170:EN:HTML>.

222/84, *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 01651 [online]. Europa, 2009 [cit. 18. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0222:EN:HTML>.

80/86 *Criminal proceedings against Kolpinghuis Nijmegen BV.* [1987] ECR 03969 [online]. Europa, 2009 [cit. 19. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61986J0080:EN:HTML>.

C-312/86, *Commission of the European Communities v French Republic* [1988] ECR 06315 [online]. Europa, 2009 [cit. 19. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61986J0312:EN:HTML>.

C-102/88 M. L. Ruzius-Wilbrink v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten [1989] ECR 04311 [online]. Europa, 2009 [cit. 19. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0102:EN:HTML>.

109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss* [1989] ECR 03199 [online]. Europa, 2009 [cit. 19 října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0109:EN:HTML>.

C- 177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I-03941 [online]. Europa, 2009 [cit. 25. října

2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0177:EN:HTML>.

C – 179/88, *Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, agissant en tant que mandataire pour Birthe Vibeke Hertz, proti Dansk Arbejdsgiverforening, agissant en tant que mandataire pour Aldi Marked K/S* [1990] ECR I-03979 [online]. Europa, 2009 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0179:EN:HTML>.

C-262/88, *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-01889 [online]. Europa, 2009 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0262:EN:HTML>.

C-33/89, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR I-02591 [online]. Europa, 2009 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0033:EN:HTML>.

C -106/89, *Marleasing SA v La Comercial Internacional de Alimentacion SA* [1990] ECR I-04135 [online]. Europa, 2009 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0106:EN:HTML>.

C –184/89, *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg* [1991] ECR I-00297 [online]. Europa, 2009 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0184:EN:HTML>.

C – 188/89, *A. Foster and others v British Gas plc* [1990] ECR I-03313 [online]. Europa, 2009 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0188:EN:HTML>.

C-109/91, *Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers* [1993] ECR I-04879 [online]. Europa, 2009 [cit. 26. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0109:EN:HTML>.

C-200/91, *Coloroll Pension Trustees Ltd v James Richard Russell, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Fuller, Judith Ann Broughton and Coloroll Group plc.* [1994] ECR I-04389 [online]. Europa, 2009 [cit. 26. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0200:EN:HTML>.

C -271/91, *M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* [1993] ECR I-04367 [online]. Europa, 2009 [cit. 26. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0271:EN:HTML>.

C – 271/91, *M. Helen Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* [1993] ECR I-04367 [online]. Europa, 2009 [cit. 26. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0271:EN:HTML>.

C - 127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health* [1993] ECR I-05535 [online]. Europa, 2009 [cit. 26. října 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0127:EN:HTML>.

C-421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.* [1994] ECR I-01657 [online]. Europa, 2009 [cit. 1. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0421:EN:HTML>.

C-32/93, *Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd* [1994] ECR I-03567 [online]. Europa, 2009 [cit. 1. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0032:EN:HTML>.

C - 400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S* [1995] ECR I-01275 [online]. Europa, 2009 [cit. 1. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0400:EN:HTML>.

C- 450/93, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen* [1995] ECR I-03051 [online]. Europa, 2009 [cit. 1. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0450:EN:HTML>.

C –180/95, *Nils Draehmpaehl proti Urania Immobilienservice OHG* [1997] ECR I-02195 [online]. Europa, 2009 [cit. 1. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0180:EN:HTML>.

C-409/95, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* [1997] ECR I-06363 [online]. Europa, 2009 [cit. 2. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0409:CS:HTML>.

C – 50/96, *Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder* [2000] ECR I-00743 [online]. Europa, 2009 [cit. 2. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996J0050:EN:HTML>.

C-129/96, *Inter-Environnement Wallonie ASBL v Région wallonne* [1997] ECR I-07411 [online]. Europa, 2009 [cit. 2. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996J0129:CS:HTML>.

C-411/96, *Margaret Boyle and Others v Equal Opportunities Commission* [1998] ECR I-06401 [online]. Europa, 2009 [cit. 2. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996J0411:EN:HTML>.

C-158/97, *Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] ECR I-01875 [online]. Europa, 2009 [cit. 2. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0158:EN:HTML>.

C-218/98, *Oumar Dabo Abdoulaye and Others v Régie nationale des usines Renault SA* [1999] ECR I-05723 [online]. Europa, 2009 [cit. 8. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0218:EN:HTML>.

C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* [2000] ECR I-05539 [online]. Europa, 2009 [cit. 8. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0407:EN:HTML>.

T-54/99, *max.mobil Telekommunikation Service GmbH v Commission of the European Communities* [2002] ECR II-00313 [online]. Europa, 2009 [cit. 8. listopadu 2008]. Dostupné

na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999A0054:EN:HTML>.

C-109/00, *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)* [2001] ECR I-06993 [online]. Europa, 2009 [cit. 8. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0109:EN:HTML>.

C-320/00, *A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.* [2002] ECR I-07325 [online]. Europa, 2009 [cit. 9. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0320:EN:HTML>

C-144/04**,** *Werner Mangold v Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981 [online]. Europa, 2009 [cit. 9. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0144:CS:HTML>.

C-13/05, *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*, [2006] ECR I-06467 [online]. Europa, 2009 [cit. 9. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0013:CS:HTML>.

C-267/06, *Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [2008] ECR 00000 [online]. Europa, 2009 [cit. 9. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0267:CS:HTML>.

C-303/06, *S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law* [2008] ECR 00000 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0303:CS:HTML>.

C-427/06, *Birgit Bartsch v Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH* [2008] ECR 00000 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0427:CS:HTML>.

C-506/06, *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* [2008] ECR I-01017 [2008] ECR 00000 [online]. Europa, 2009 [cit. 15. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0506:CS:HTML>.

C –54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, [2008] ECR 00000 [online]. Europa, 2009 [cit. 16. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007J0054:CS:HTML>.

C-222/07, *Unión de Televisiones Comerciales Asociadas (UTECA) v Administración General del Estado* [2009] ECR 00000 [online]. Europa, 2009 [cit. 16. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007C0222:CS:HTML>.

C-465/07, *Meki Elgafaji and Noor Elgafaji v Staatssecretaris van Justitie* [2009] ECR 00000 [online]. Europa, 2009 [cit. 16. listopadu 2008]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007C0465:CS:HTML>.

Nález Ústavního soudu ČR Pl.ÚS 19/08 #1, 446/2008 Sb. [online]. Ústavní soud České republiky, 2006 [cit. 17. února 2009]. Dostupné na <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=60401&pos=1&cnt=1&typ=result.>.