

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Bc. Kristýna Suchánková

**Diskriminace při odměňování
v pracovním právu**

Diplomová práce

Olomouc 2016

PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI PRÁCE

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Diskriminace při odměňování v pracovním právu vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 12. 1. 2016

Bc. Kristýna Suchánková

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych touto cestou poděkovat vedoucí mé práce JUDr. et. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za poskytnuté konzultace, metodické vedení, podnětné připomínky a zejména pak za ochotu a vstřícnost při vypracovávání této diplomové práce.

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI PRÁCE | 2 |
| PODĚKOVÁNÍ..... | 3 |
| OBSAH..... | 4 |
| SEZNAM ZKRATEK | 6 |
| ÚVOD..... | 7 |
| 1 HISTORIE ZÁSADY ZÁKAZU DISKRIMINACE A JEJÍ VÝVOJ | 9 |
| 1.1 Historický vývoj do roku 1993 | 9 |
| 1.2 Historický vývoj po roce 1993..... | 10 |
| 1.3 Zásada zákazu diskriminace v evropském právu..... | 11 |
| 2 DISKRIMINACE JAKO PRÁVNÍ POJEM..... | 14 |
| 2.1 Vymezení pojmů..... | 14 |
| 2.2 Druhy diskriminace | 16 |
| 2.3 Antidiskriminační zákon..... | 17 |
| 2.4 Přesah do pracovního práva | 18 |
| 2.5 Stručný přehled nejdůležitějších právních předpisů upravujících tuto problematiku..... | 20 |
| 2.5.1 Mezinárodní úroveň | 20 |
| 2.5.2 Vnitrostátní úroveň..... | 20 |
| 3 PRÁVO NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ A OCHRANA PŘED JEHO PORUŠENÍM | 21 |
| 3.1 Rovné odměňování a subjekty tohoto práva..... | 21 |
| 3.2 Jak se bránit při nedodržení zásady rovného zacházení při odměňování?..... | 22 |
| 3.2.1 Mediace..... | 22 |
| 3.2.2 Úřad práce..... | 23 |
| 3.2.3 Inspektorát práce | 23 |
| 3.2.4 Soudní cesta | 24 |
| 4 VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV | 27 |
| 4.1 Obecně o veřejném ochránci práv | 27 |
| 4.2 Působnost veřejného ochránce práv ve vztahu k diskriminaci..... | 29 |
| 4.3 Jednotlivá rozhodnutí veřejného ochránce práv | 31 |
| 4.3.1 Snížení platů zaměstnancům Vězeňské služby ČR – sp. zn. 50/2011/DIS..... | 31 |
| 4.3.2 Rovnost v odměňování – sp. zn. 89/2012/DIS | 32 |
| 4.3.3 Neposkytnutí příspěvku těhotné zaměstnankyni – sp. zn. 117/2010/DIS | 33 |
| 5 SOUDNÍ ROZHODNUTÍ TÝKAJÍCÍ SE DISKRIMINACE PŘI ODMĚŇOVÁNÍ | 35 |
| 5.1 Judikatura českých soudů | 35 |
| 5.1.1 Obvodní soud pro Prahu 1 a Městský soud v Praze | 35 |
| 5.1.2 Nejvyšší soud ČR..... | 36 |
| 5.1.3 Ústavní soud | 36 |
| 5.2 Judikatura Evropského soudního dvora | 36 |
| 5.2.1 Gabrielle Defrenne | 37 |
| 5.2.2 J. P. Jenkins | 37 |
| 6 AKTUÁLNÍ UDÁLOSTI ZAMĚŘENÉ NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ | 39 |
| 6.1 Mezinárodní konference k nerovnému odměňování mužů a žen..... | 39 |
| 6.2 Equal Pay Day..... | 40 |
| 6.3 Rovné příležitosti v českých obchodních společnostech..... | 41 |
| 6.3.1 Výsledky soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“ v roce 2012 | 41 |
| 6.3.2 Výsledky soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“ v roce 2015 | 42 |
| 7 ÚVAHY DE LEGE FERENDA | 44 |
| 7.1 Kvóty pro ženy zavedené Evropskou komisí | 44 |
| 7.2 Kampaň „22 procent k rovnosti“ | 45 |

| | |
|--|-----------|
| ZÁVĚR | 46 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | 49 |
| A) MONOGRAFIE/KNIHY..... | 49 |
| B) ČLÁNKY Z ODBORNÝCH ČASOPISŮ..... | 49 |
| C) PŘÍSPĚVKY ZE SBORNÍKU | 50 |
| D) LEGISLATIVNÍ AKTY | 50 |
| E) INTERNETOVÉ ZDROJE..... | 50 |
| F) SOUDNÍ ROZHODNUTÍ..... | 52 |
| SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV/LIST OF KEY WORDS..... | 57 |
| PŘÍLOHY | 58 |
| 1) Kam se obrátit v případě diskriminace..... | 58 |
| 2) Průměrná roční mzda mužů a žen za rok 2015 v měně EUR – mezinárodní srovnání | 59 |

SEZNAM ZKRATEK

| | |
|---------------------------------------|--|
| antidiskriminační zákon | zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů |
| ESD | Evropský soudní dvůr |
| LZPS | Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1999 |
| OSŘ | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů |
| Smlouva o založení EHS | Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství |
| zákon o zaměstnanosti | zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů |
| zákon o inspekci práce | zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů |
| zákoník práce | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| zákon o Veřejném ochránci práv | zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů |

ÚVOD

Tato diplomová práce bude věnována tématu diskriminace při odměňování v pracovním právu, tedy tzv. platové diskriminaci. Rozdíl v platech žen a mužů je v České republice 22 %, což je dle mého názoru velké procento. Jde tak o velmi aktuální problematiku, která však není odborníky tolik řešena jako jiné právní otázky, jelikož se dle mého názoru jedná o takovou oblast práva, která je velmi specifická a úzce zaměřená, ale zejména však poměrně „mladá“. Tato problematika je mnohem více řešena pomocí sociologicko-vědních disciplín, než pomocí práva a jeho nástrojů.

Cílem této práce je proto podrobná analýza právních, ale i skutkových otázek týkajících se diskriminace při odměňování a následná komparace zjištěných teoretických poznatků s praxí. Své bádání zaměřím jak na poznatky *de lege lata*, tak i na úvahy *de lege ferenda*, a to s porovnáním časového vývoje této problematiky od jejích historických začátků až po zmiňované úvahy *de lege ferenda*.

Platovou diskriminací se zabývám již 5 let, a proto jsem se tomuto tématu věnovala i ve své bakalářské práci v rámci studia oboru Právo ve veřejné správě na Právnické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci, kdy jsem se zaměřila na zásadu rovného zacházení při odměňování práce. Tato bakalářská práce však byla zaměřena spíše na teoretické aspekty, a proto se chci nyní v diplomové práci zabývat převážně praktickými otázkami a část práce chci věnovat konkrétním kauzám, které řešil veřejný ochránce práv, jelikož jsem zde absolvovala v roce 2014 odbornou stáž.

Jak jsem zmiňovala již v úvodu, myslím si, že se jedná o oblast práva, která je velmi specifická, avšak není tolik řešena. Kupříkladu nenajdeme mnoho soudních rozhodnutí týkajících se diskriminace, natož diskriminace platové, a proto se jedná spíše o otázku teoretickou, než praktickou. Proč tomu tak je? Na to se pokusím odpovědět v této práci.

Vzhledem k výše uvedenému jsem si stanovila následující výzkumnou otázku: *„Je česká legislativa natolik kvalitní, aby poskytovala účinnou ochranu před diskriminací při odměňování?“* Jelikož se však jedná o otázku poměrně obsáhlou, zaměřím se především na tyto podotázky: *Je antidiskriminační legislativa účinně vymahatelná? Čím je způsobeno, že existuje v dané věci tak málo soudních rozhodnutí?“*

Má hypotéza k výzkumné otázce i jejím podotázkám je značně skeptická. Dle mého dosavadního bádání jsem dospěla k názoru, že ačkoliv se v případě diskriminace jedná o velký zásah do práv jednotlivce, lidé se proti tomuto nežádoucímu jevu příliš soudně, ale i mimosoudně, nebrání. Nemyslím si však, že by se lidé zasažení diskriminací nechtěli a priori bránit, ale v případě diskriminace při odměňování se jedná o velmi obtížnou situaci, jelikož zde

máme proti sobě stojící institut ochrany před diskriminací a institut ochrany osobních údajů. Jedná se však o tak významná kolidující práva, že ani nástroj tzv. obráceného důkazního břemene není zřejmě v dané situaci dostačující. Více k uvedenému však již v jednotlivých kapitolách této práce.

Diplomová práce bude rozvržena do několika kapitol. Nejprve se budu zabývat historií a vývojem diskriminace a taktéž diskriminací jako právním pojmem. Následně se zaměřím na právní úpravu *de lege lata*, kde se budu zabývat především možnostmi obrany před tímto nežádoucím jevem, a to jak pomocí soudní obrany, tak i mimosoudně. V další části práce se budu věnovat praktické stránce věci, tedy rozhodování českých a evropských soudů v této věci, ale i zmiňovaného veřejného ochránce práv. V závěru práce bych se ráda věnovala aktuálním akcím zaměřeným na problematiku rovného odměňování a úvahám *de lege ferenda*.

K vypracování diplomové práce jsem našla dostatek kvalitních zdrojů, aby se tato práce dala považovat za práci odbornou. Tyto zdroje jsou různého charakteru – použiji právní předpisy (jak vnitrostátní, tak evropské či mezinárodní), odborné knihy, příspěvky ze sborníků, judikaturu, články z odborných časopisů, ale také internetové zdroje. Právě poslední zmiňovaný zdroj bude důležitý s ohledem na poslední kapitolu mé práce.

1 HISTORIE ZÁSADY ZÁKAZU DISKRIMINACE A JEJÍ VÝVOJ

1.1 Historický vývoj do roku 1993

Jak bylo řečeno již v úvodu této práce, jedná se o problematiku, která je poměrně „mladá“, a to z toho důvodu, že historie diskriminace jako právního pojmu a její zakotvení v právním řádu není nikterak dlouhá. První zmínka o zásadě rovného zacházení, která je podstatou zákazu diskriminace, je ve Washingtonské deklaraci z roku 1918. O dva roky později byla tato zásada taktéž zakotvena v československé Ústavě z roku 1920, která jako první zakotvila rovné postavení mužů a žen na území dnešní České republiky. Počátek historie diskriminace lze tedy z mezinárodního právního pohledu datovat k roku 1918 a z pohledu vnitrostátního práva k roku 1920. V obou případech se tedy jedná o zhruba stoletou historii, což není mnoho v porovnání s ostatními právními oblastmi. Diskriminaci, potažmo její zásadu rovného zacházení, lze proto považovat za relativně mladý právní pojem, který byl zakotven v právním řádu až ve dvacátém století.

První zakotvení práva na spravedlivé odměňování najdeme však až ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948, kde je v čl. 23 odst. 1 a 2 stanoveno: *„Každý, bez jakéhokoliv rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“*¹ Právo na rovné odměňování bylo tedy zakotveno v právním řádu až o třicet let později, nežli samotná obecná zásada rovného zacházení, a lze si všimnout i jistého přesahu do práva sociálního zabezpečení.

Poté následovalo několik dalších mezinárodních dokumentů, které tento princip také zakotvovaly. Jednalo se zejména o Úmluvu mezinárodní organizace práce č. 100/1951, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (účinnost pro ČSSR v roce 1958), ale také o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (účinnost pro ČSSR v roce 1976).

Zmiňované závazky se také promítly do Ústavy 9. května z roku 1948 a Ústavy z roku 1960. V Ústavě 9. května bylo stanoveno, že ženy i muži mají mít stejné příležitosti i možnosti, zvláště pak ženy mají právo na zvláštní pracovní podmínky z důvodu mateřství, ale i těhotenství. Ústava z roku 1960 tuto ideu ještě prohloubila a *„zakotvila právo žen na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem*

¹ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s. 26.

na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.“² Nelze zapomínat na to, že obě uvedené Ústavy sice tato práva zakotvovaly, ale přesto jejich dodržování v praxi nebylo nikterak valné. Situace se změnila až po roce 1990, kdy padl komunistický režim.

Následovalo zakotvení v usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „LZPS“): „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezvratitelné, neprohlášené a nezrušitelné.*“³ Jak je řečeno v textu citovaného článku č. 1 LZPS, právo na rovné zacházení je základní právo a právní řád mu poskytuje ochranu, což je důležité pro vymáhání tohoto práva. Avšak aby tento článek mohl být správně aplikován, musí být při jeho výkladu přihlédnuto taktéž k čl. 3 odst. 1 LZPS: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení.*“

1.2 Historický vývoj po roce 1993

Co se týče oblasti pracovního práva po roce 1993, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace byla nejprve deklarována v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Nutno podotknout, že se jednalo o obecnou zásadu, dle které občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na různá kritéria (např. rasa, pohlaví, náboženství), avšak žádná bližší konkretizace nebyla uvedena. Později došlo k zakotvení i v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce skrz tzv. harmonizační novelu⁴, tj. zákon č. 155/2000 Sb., čímž bylo do tohoto zákoníku promítnuto 28 směrnic Rady Evropských společenství včetně již tehdy existujících antidiskriminačních směrnic.⁵

Zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace do oblasti zaměstnanosti bylo provedeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Důležitý je zejména § 4, kde je stanoveno:

„(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.“⁶

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.“

² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 149.

³ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., čl. 1.

⁴ Později byla přijata ještě tzv. druhá harmonizační novela (zákon č. 46/2004 Sb.), která implementovala antidiskriminační směrnice přijaté až po roce 2000.

⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 153.

⁶ Účastníky podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou: Česká republika (za kterou jedná ministerstvo a úřad práce), zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

V roce 2006 byl schválen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje v § 16 a v § 17. Jedná se o tzv. nový zákoník práce, který nahradil zmiňovaný zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Vzhledem k tomu, že tento zákon patří k stěžejním zdrojům mé diplomové práce, nebudu jej rozebírat zde, ale v následujících kapitolách.

Poslední, a tudíž nejnovější, úprava je obsažena v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“), kde je tato problematika upravena celistvě. Rovněž bude tento zákon rozebrán v následujících kapitolách.

Závěrem bych chtěla zmínit, že zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace najdeme také v právní úpravě služebních poměrů. Jedná se o zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V roce 2002 byl schválen zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), který ale nabyl účinnosti pouze částečně a následně byl od 6. 11. 2014 zrušen zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě⁷. Tento zákon taktéž upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace, když ve svém § 98 stanovuje: „*Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a § 17 zákoníku práce použijí obdobně.*“

1.3 Zásada zákazu diskriminace v evropském právu

Nelze opomenout ani právní úpravu zákazu diskriminace v evropském právu, jelikož zde ztvárňuje významnou roli, a to od 1. května 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie nám totiž vznikla povinnost dodržovat kromě vnitrostátních a mezinárodních norem taktéž normy evropského práva. Dalo by se však říci, že k významnější „*změně českého pracovního práva ve vazbě na Evropskou unii došlo před vstupem České republiky harmonizační novelou zákoníku práce č. 155/200 Sb., která harmonizovala české pracovní právo s desítkami směrnic EU a dotkla se mnoha desítek ustanovení stávajícího zákoníku práce.*“⁸ O této tzv. harmonizační novele jsem se zmiňovala již v předchozí kapitole 1.2.

Evropské právo můžeme dělit na primární právo a sekundární právo. K primárnímu právu řadíme tzv. zakládací smlouvy, které mají statut mezinárodních smluv přijatých státy. Primární právo lze tedy označit za tzv. „ústavní právo EU“. Sekundární právo je právo, které je přijímané orgány Evropské unie, a to na základě pravomoci, kterou jim dává právo primární a lze říct, že se jedná o svébytný právní systém, který je odlišný od vnitrostátního i mezinárodního práva.

⁷ Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. 1. 2015.

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2008, s. 7.

Mezi sekundární právo Evropské unie patří směrnice, nařízení, rozhodnutí, stanoviska a doporučení. Nařízení lze označit za „evropský zákon“ a je bezprostředně závazné a použitelné pro všechny členské státy Evropské unie, proto není potřeba vnitrostátního prováděcího předpisu a má přednost před vnitrostátním zákonem. Směrnice je tzv. akt na cíl a ponechává členským státům možnost výběru vnitrostátních prostředků, které k dosažení cílů směrnice použijí.⁹ Příímý (označovaný taktéž jako vertikální) účinek směrnice může nastat pouze tehdy, jsou-li povinnosti v ní ukládané formulovány určitě, přesně a bezpodmínečně a uplynula-li lhůta pro jejich transpozici.¹⁰ Lze shrnout, že směrnice nejsou při aplikaci práva vnitrostátními orgány obecně přímo použitelné. Naproti tomu rozhodnutí jsou adresovaná konkrétním subjektům. Stanoviska a doporučení nejsou závazná. Jak tedy plyne z povahy věci, pro mou práci bude nejdůležitější právo primární a dále směrnice a nařízení. Svou roli zde však budou hrát i konkrétní rozhodnutí a v určité míře i stanoviska a doporučení.

Mezi jedno z nejdůležitějších ustanovení evropského práva podle mě patří článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (bývalý článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství), a to zejména jeho odst. 1: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“ Dále pak také odst. 2: „*Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*“¹¹

K primárnímu právu Evropské unie patří i Listina základních práv Evropské unie¹², která ve svém článku 21 obsahuje ochranu před diskriminací:

„1. Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.

2. V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.“

Důležitý je také článek 23 Listiny základních práv Evropské unie, který upravuje rovnost žen a mužů: „*Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za*

⁹ Pokud členský stát netransformuje směrnici do vnitrostátního právního řádu, vystavuje se sankcím ze strany Evropské unie.

¹⁰ Viz např. rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. února 1963, *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration*, C-26/62 nebo rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 4. prosince 1974, *Yvonne van Duyn v Home Office*, C-41/74.

¹¹ Čl. 157 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie (bývalý článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství)

¹² Listina základních práv Evropské unie byla vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv Sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 111/2009 Sb. m. s., o sjednání Lisabonské smlouvy pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství.

práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“

Z výše uvedeného je na první pohled zřejmé, že zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení patří mezi esenciální práva, která je nutné dodržovat a nezasahovat do nich. Další právní předpisy evropského práva, které upravují tuto oblast, jsou vyjmenovány v kapitole č. 2, podkapitole 2.5.1.

2 DISKRIMINACE JAKO PRÁVNÍ POJEM

2.1 Vymezení pojmů

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů.¹³ a v každém z nás vyvolává různé pocity. Zároveň si ale každý člověk pod tímto pojmem může představovat něco jiného, a tak je důležité jej správně vymezit tak, aby nedocházelo k případným rozporům v jeho interpretaci či aplikaci.

Rovné zacházení v pracovněprávních vztazích znamená, že pokud posuzujeme dva nebo více případů, které jsou naprosto totožné, je nutné dbát na to, aby byly posuzovány podle stejných zásad a nedocházelo k rozlišování účastníků. Výjimečně je možné rozlišovat, ale musí k tomu být dán věcný a ospravedlnitelný důvod, a poté toto rozlišování není považováno za diskriminační – jedná se o tzv. pozitivní opatření (viz kapitola 2.2).

Je nutno mít na paměti, že „*rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po jejich skončení.*“¹⁴ Tohoto výkladu lze dosáhnout také pomocí analogie při výkladu ustanovení antidiskriminačního zákona – ten ve svém § 2 odst. 1 stanovuje: „*pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo ne být diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.*“. Proto se budu věnovat diskriminaci jako projevu nedodržení zásady rovného zacházení.¹⁵

Pro diskriminaci neexistuje žádná všeobecně uznávaná definice. Ačkoliv se logicky nabízí možnost, že je obsažena v antidiskriminačním zákoně, překvapivě tomu tak není. Zde jsou definovány pouze jednotlivé druhy diskriminace (včetně toho, co je či není považováno za diskriminaci), ale také obtěžování a sexuální obtěžování. Proto použiji takovou definici, se kterou se nejvíce ztotožňuji.

Za diskriminaci tedy můžeme označit takové jednání, které snižuje lidskou důstojnost. Projevuje se zejména „*jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základně určitého diskriminačního důvodu či znaku.*“¹⁶ Takovým důvodem může být např. barva pleti, rasa, věk, sexuální orientace nebo pohlaví. Jednotlivé druhy diskriminace rozeberu v další

¹³ Mezi další zásady pracovněprávních vztahů patří (§ 1a zákoníku práce): zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 164.

¹⁵ Avšak ne v případě, že se bude jednat o výše zmiňované pozitivní opatření, které není nedodržením zásady rovného zacházení, protože se jedná o takové opatření, které je prospěšné a není diskriminující.

¹⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

podkapitole. Zaměřím se na ně pouze okrajově, protože se budu zabývat diskriminací při odměňování práce na základě pohlaví.¹⁷

Vzhledem k výše uvedenému je nutné ještě vysvětlit, co znamená rovné zacházení z hlediska odměňování za práci: „*zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“¹⁸ K tomuto více v následujících kapitolách.

Jak bylo již řečeno, při posuzování diskriminace je nutné nezapomínat na zásadu rovného zacházení, protože z ní vychází právo nebýt diskriminován a taktéž by bez ní byla diskriminace dle mého názoru pouze prázdňým pojmem. Pro pochopení uvedu příklad. Zaměstnavatel je povinen zacházet se všemi zaměstnanci stejně a neznevýhodňovat je v porovnání s ostatními. Stačilo by k naplnění této povinnosti pouze vědomí o tom, že diskriminace je zakázána? Myslím si, že ne, protože zásada rovného zacházení tuto povinnost konkretizuje a hlavně vysvětluje tak, aby všem bylo jasné, co se očekává její aplikací.

K tomu, aby bylo vymezení pojmů kompletní, je třeba definovat i odměnu. Na první pohled se tento pojem zdá být dostatečně určitým, ale po bližším prozkoumání zjistíme, že tomu tak není. Můžeme na něj totiž nahlížet hned z několika pohledů, což by později mohlo způsobit zmatek v interpretaci mojí práce.

K definování mi pomůže čl. 157 Lisabonské smlouvy, podle kterého se odměnou rozumí: „*obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímou, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.*“¹⁹ Je nutné si uvědomit, že se jedná o evropský právní předpis a jeho aplikaci je nutné provádět zejména v souladu se zákoníkem práce, který je vnitrostátním právním předpisem. V obsahu této práce budu používat pojem odměna ve významu platu či mzdy – peněžité plnění.

Ačkoliv jsem vymežila pojmy, které se nejvíce dotýkají zásady rovného zacházení a diskriminace, je třeba nezapomenout na to, že veškeré jednání musí být v souladu s dobrými mravy. Jak poznáme, že toto základní pravidlo celého právního řádu není dodrženo? „*Rozpor s dobrými mravy (contra bonos mores) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti.*“²⁰

¹⁷ § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona: „*Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*“ (pohlavní identifikací se rozumí zejména transsexualita)

¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 178.

¹⁹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 245.

²⁰ VYSLOUŽIL, Petr. *Mobbing, šikana a diskriminace po česku*. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 6, s. 37.

2.2 Druhy diskriminace

Diskriminace se dělí podle důvodů předmětného jednání. Základní rozdělení diskriminace je na negativní (absolutní) a pozitivní (relativní).²¹ „*Negativní diskriminací se rozumí takové zacházení s jednotlivcem či skupinou, které je společensky neakceptovatelné, protože je založeno na nerovnosti, na upírání určitých práv jednotlivci či skupině. Takovéto nerovné zacházení není objektivně zdůvodněno nebo je nepřiměřené.*“²² Tento druh diskriminace je ve společnosti nejvíce rozšířen. Je to také způsobeno tím, že lidé ve společnosti zpravidla druhy diskriminace neznají. Negativní diskriminace se dále dělí na přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace nastává tehdy, pokud se s jednou osobou jedná jinak, než s ostatními, kteří jsou ve stejné situaci a děje se tak na základě diskriminačního důvodu či znaku (důvody viz kapitola 2.1). Z této diskriminace existují i výjimky – např. pracovat v dolech mohou pouze muži, proto zde nelze hovořit o diskriminaci, i když by se o toto místo ucházela žena, ale nebude na pozici vybrána. Stejně jako když zaměstnavatel hledá modelku pro předvádění dámských modelů a o toto místo by se ucházel muž.

Nepřímou diskriminací (institucionalizovanou) rozumíme takové jednání, které je zdánlivě neutrální, a to proto, že v tomto případě se diskriminace neopírá o důvod či znak, ale poškozuje osobu ve finálním důsledku znevýhodnění. Typickým příkladem je pracovní poměr na dobu určitou u žen.²³

Pozitivní diskriminace je opakem diskriminace negativní. Jedná se o taková opatření, která jsou ku prospěchu jednotlivce. Tyto opatření „*směřují k odstranění neopodstatněných rozdílů daných např. věkem těchto osob, jejich pohlavím, zdravotním stavem, etnickým původem atd.*“²⁴ a lze je „*rozlišovat na opatření ryze ochranná (zejména ochrana těhotných žen, matek a mladistvých) nebo zvláštní dočasná opatření nezbytná k odstranění rozdílů.*“²⁵

Vzhledem k výše uvedenému je třeba rozlišovat jednotlivé druhy diskriminace, protože ne vždy je diskriminace nežádoucí. Je nutné každý případ posoudit individuálně a teprve poté dospět k závěru, zda se jedná o nežádoucí jednání či nikoliv. Pokud si nejsme jisti, zda k diskriminaci opravdu dochází, neměli bychom tuto možnost a priori vyloučit, ale měli bychom se tímto problémem zabývat a dál jej zkoumat. Nesmíme totiž zapomínat na základní lidská práva, kam zákaz diskriminace jistě patří.

²¹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 90-91.

²² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 49.

²³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 50-51.

²⁴ Tamtéž, s. 53.

²⁵ PASTRŇÁK, Radim. Několik poznámek k zákazu diskriminace v pracovním právu ČR. *Právník*, 2004, roč. 143, č. 2, s. 181.

2.3 Antidiskriminační zákon

Jak jsem uvedla již v kapitole 1.2, problematika zákazu diskriminace je obsažena taktéž v antidiskriminačním zákoně, který nabyl účinnosti dne 1. září 2009. Ačkoliv není tento zákon nikterak obsáhlý, je v něm upraveno rovné zacházení a dále právní prostředky ochrany před diskriminací.

V § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona je obsažen předmět úpravy. Ten je definován taxativním výčtem a je jím především právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech týkajících se zaměstnání, členství a činnosti v odborových organizacích a v profesních komorách, ve věcech sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči a ke vzdělání a v neposlední řadě také přístupu ke zboží a službám, a to včetně bydlení. Důležitý je však § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona, kde je zakotveno právo fyzické osoby na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována, a to v právních vztazích, na které se vztahuje antidiskriminační zákon.

V § 2 až § 7 antidiskriminačního zákona jsou upraveny základní pojmy antidiskriminačního práva a přípustné formy rozdílného zacházení. Toto však bylo již rozebráno v předchozích dvou podkapitolách, a proto se této úpravě již nebudu věnovat. Stejně jako zásadě rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, které je obsaženo v § 8 a § 9 antidiskriminačního zákona, protože se tato oblast netýká problematiky platové diskriminace.

V závěru antidiskriminačního zákona jsou upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací. V § 10 tohoto zákona je upraveno právo jedince, který byl dotčen jednáním, které porušovalo práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace, na soudní ochranu, tedy možnost domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby bylo dáno tomuto jedinci přiměřené zadostiučinění, popř. náhrada nemajetkové újmy v penězích (v případě, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena jeho dobrá pověst, důstojnost, vážnost ve společnosti).

Následující § 11 antidiskriminačního zákona upravuje oprávnění právnické osoby ve věcech ochrany před diskriminací. Musí se však jednat o právnickou osobu:

- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
- b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona.²⁶

V případě, že se jedná o právnickou osobu splňující podmínky § 11 odst. 1 písm. a) a b) antidiskriminačního zákona, má tato právnická osoba právo dle § 11 odst. 1 tohoto zákona: „poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.“ Dále dle § 11 odst. 2 tohoto zákona je právnická

²⁶ § 11 odst. 1 písm. a) a b) antidiskriminačního zákona

osoba „oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.“ Dle mého názoru je § 11 antidiskriminačního zákona velmi důležitý, protože umožňuje právnickým osobám legálně bojovat proti diskriminačním jednáním, která se dotýkají fyzických osob.

2.4 Přesah do pracovního práva

V této podkapitole bych se ráda zaměřila na vysvětlení obecných pojmů pracovního práva, které je důležité vymezit, aby tato práce zabývající se problematikou diskriminace v pracovním právu tvořila ucelené dílo. Pracovní právo patří do odvětví soukromého práva, a proto se zde velmi projevuje zásada autonomie vůle, která dle mého názoru patří mezi nejvýznamnější zásady soukromého práva vůbec. Kromě této zásady zde ale najdeme mnoho dalších zásad, mezi které patří například: „zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásada práva na práci, svoboda práce a zákaz nucené práce, zásada smluvní, zákaz zneužití práva, zásada úplatnosti práce, zásada bezpečných a zdravích neobtěžujících pracovních podmínek, zásada práva shromažďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů.“²⁷ Z uvedeného je zřejmé, že zásada zákazu diskriminace patří mezi hlavní zásady pracovního práva, které je nutné dodržovat. Konkrétně zásada spravedlivého odměňování zaměstnance je upravena v § 1a písm. c) zákoníku práce.

Čl. 26 odst. 1 LZPS stanovuje: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Toto právo je dále rozvinuto v čl. 28 LZPS: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ Jak je zřejmé, s těmito právy úzce souvisí právní úprava obsažená v zákoníku práce, a proto je pro ucelenost nutné taktéž rozebrat tuto úpravu.

Pracovní poměr se zpravidla zakládá pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.²⁸ Již před touto fází je nutné nezapomínat na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Kromě diskriminace při odměňování je totiž též velmi nežádoucím jevem diskriminace při výběrovém řízení. Touto diskriminací se ale nebudu zabývat, protože není předmětem této práce.

„Jedním z nejvýznamnějších rysů, jimiž jsou charakterizovány individuální pracovněprávní vztahy, je jejich úplatnost, když odměna za práci se stává hmotným motivem pracovního výkonu zaměstnance a současně do značné míry určuje jeho sociální a výsledně i společenské postavení.“²⁹ Odměna za práci tak tvoří i jakousi část seberealizace člověka, což je jeden z dalších důvodů, proč by k diskriminaci nemělo docházet. Nejedná se sice o právní důvod, ale přesto mi přejde vhodné jej zde zmínit. Na právo

²⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 19.

²⁸ Dále se může jednat o tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, mezi které patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou upraveny v § 74 – § 77 zákoníku práce.

²⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 429.

a celý právní řád se totiž nemůžeme dívat jako na uzavřenou soustavu právních norem, ale musíme si tyto právní normy dát také do kontextu ostatních vědních disciplín, kterými jsou v tomto případě například psychologie nebo sociologie a utvořit si tak určitý objektivní nadhled, který nám pomůže k pochopení jednotlivých institutů.

Pojem odměna byla již částečně řešena v kapitole 2.1, ale nyní ji důkladněji rozeberu ve vztahu k zákoníku práce. Odměnu za práci³⁰ můžeme rozdělit na tři samostatné pojmy, a to mzdu, plat a odměnu z dohody. Definice těchto pojmů je obsažena v § 109 zákoníku práce. Mzda je dle § 109 odst. 2 zákoníku práce „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ Rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v subjektu zaměstnavatele. Dle § 109 odst. 3 zákoníku práce je plat peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba či regionální rada regionu soudržnosti. Pro mzdu i plat platí ale společné kritérium pro stanovení jejich výše, které je obsaženo v § 109 odst. 4 zákoníku práce: „Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“³¹

Posledním pojmem týkajícím se odměňování je odměna z dohody. Ta je upravena v § 109 odst. 5 zákoníku práce a je definována jako „peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).“ Odměna z dohody sice není vyplácena tak často jako mzda či plat (pokud vyjdeme z předpokladu, že většina obyvatelstva pracuje na základě pracovní smlouvy a ne dohody o práci konané mimo pracovní poměr), přesto je ale nutné nezapomínat, že diskriminace může nastat v jakýchkoliv pracovněprávních vztazích.

Závěrem je nutno důrazně upozornit na § 110 zákoníku práce, který upravuje rovnost při odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.³² Tento požadavek na rovné odměňování je společně s ustanovením § 1a písm. c) zákoníku práce klíčovým ustanovením týkajícím se rovného zacházení při odměňování zaměstnanců a zákazu diskriminace. Ustanovení § 110 zákoníku práce bude podrobněji rozebráno v kapitole 3.1.

³⁰ Definici nadřazeného pojmu odměňování najdeme v § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona: „Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.“

³¹ § 110 odst. 3 zákoníku práce: „Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.“

³² § 110 odst. 2 zákoníku práce: „Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“

2.5 Stručný přehled nejdůležitějších právních předpisů upravujících tuto problematiku

2.5.1 Mezinárodní úroveň

- Všeobecná deklarace lidských práv
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (tzv. Evropská úmluva)
- Evropská sociální charta
- Amsterodamská smlouva
- úmluvy Mezinárodní organizace práce
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

2.5.2 Vnitrostátní úroveň

- LZPS
- zákoník práce
- antidiskriminační zákon
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

3 PRÁVO NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ A OCHRANA PŘED JEHO PORUŠENÍM

3.1 Rovné odměňování a subjekty tohoto práva

Po vymezení základních pojmů jako je zásada rovného zacházení nebo diskriminace se dostáváme k meritu věci – tím je právo na rovné odměňování. Co si pod tímto pojmem konkrétně představit? Odpověď nám poskytuje § 110 odst. 1 zákoníku práce, kde nalezneme jeho definici: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z doby.*“

Prakticky to znamená, že v případě, kdy dva lidé (nehledě na pohlaví) vykonávají stejnou práci za stejných podmínek, nesmí být jeden z nich ohodnocen jinak – nesmí tedy docházet k tomu, že by jeden z nich dostával nižší či vyšší odměnu za stejnou práci. Pokud by tomu tak bylo, docházelo by k porušení zásady rovného zacházení při odměňování práce. Z tohoto důvodu bychom mohli přistoupit k sankci. „*Zaměstnavatel se porušením zásady rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty dopouští přestupku dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a kontrolní orgán mu za toto jednání může uložit pokutu až do výše 500 000,- Kč.*“³³ (konkrétně se jedná o porušení § 13 odst. 1 písm. a) tohoto zákona – přestupek na úseku odměňování zaměstnanců).

Ponořme se ale do vymezení tohoto pojmu ještě hlouběji – a to s ohledem na pohlaví. Rovné odměňování bez diskriminace na základě pohlaví musí splňovat dvě kritéria:

- 1) odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává na základě stejné jednotkové míry;
- 2) odměna při hodinové mzdě je stejná na stejném pracovním místě.³⁴

Co se týče subjektů práva na rovné odměňování, ze zákoníku práce (konkrétně z výše citovaného § 110 odst. 1) jasně vyplývá, že jsou jimi všichni zaměstnanci – tedy zaměstnanci mužského i ženského pohlaví a nelze nikoho z nich vyloučit, a to z jakéhokoliv důvodu.³⁵ A kdo je naopak subjektem, který je povinen rovně odměňovat? Z povahy věci (ale samozřejmě i ze zákoníku práce) vyplývá, že se jedná o zaměstnavatele. Vzniká zde tedy klasický smluvní vztah (v našem případě pracovněprávní), který oběma stranám zakládá různá práva, ale i povinnosti, jejichž porušení může vést až k soudní ochraně jedné strany – tedy k podání žaloby.

Právo na rovné odměňování je jádrem mé práce. Bohužel ne vždy je toto respektováno a dochází k odlišnému zacházení či dokonce popírání tohoto práva. Právě proto, že lidé nechtějí, aby s nimi bylo nerovně zacházeno, máme v této oblasti celkem bohatou judikaturu. Nicméně

³³ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 12.

³⁴ PRECHAL, Sacha, BURROWS, Noreen. *Gender discrimination law of the European Community*. 2. vydání. Worcester: Billing & Sons Ltd, 1990, s. 48. (text přeložen autorkou)

³⁵ Pokud budeme hledat subjekty práva na rovné odměňování v právních předpisech Evropské unie, tak je nutné si uvědomit, že zde se používá spíše pojem pracovník neboli worker.

musím dodat, že se jedná spíše o judikaturu Evropského soudního dvora anebo Evropského soudu pro lidská práva. Judikatura českých soudů tak obsáhlá není. Čím je to způsobeno? Brání se Češi méně, než ostatní občané EU? Je Česká republika natolik vyspělý stát, že k diskriminaci u nás vůbec nedochází? Jsme malý stát v porovnání s ostatními, a proto porušení zásady rovného zacházení nejde tak vidět? Odpověď se dozvíme v následujících kapitolách.

3.2 Jak se bránit při nedodržení zásady rovného zacházení při odměňování?

Nejjednodušším způsobem, jak se bránit, je na první pohled vcelku jednoduchá věc – rozprava zaměstnance (který se cítí dotčen na svých právech) se zaměstnavatelem (který údajně porušuje právo na rovné odměňování).³⁶ Jenže v naprosté většině případů je tato rozprava bezvýsledná. Proč? Zaměstnavatel v drtivé většině případů nepřizná (pokud by tomu tak opravdu bylo), že porušuje právo zaměstnance na rovné odměňování a mnohdy mu může dokonce doporučit ukončení pracovního poměru, protože se pro něj zaměstnanec může stát „nepohodlným“ a radši zaměstná někoho, kdo se takto bránit nebude, případně toho, komu tato disproporce vadit nebude. Proto diskriminovanému zaměstnanci nezbude nic jiného, než se bránit jinou cestou. Pokud zvolí tuto variantu, má hned několik možností, jak situaci řešit a na koho se obrátit – např.:

- mediace
- úřady práce
- inspekce práce
- veřejný ochránce práv
- soudní cesta

Uvedený výčet je spíše informativního charakteru, aby si čtenář mohl udělat představu o možnostech řešení. Avšak v příloze č. 1 uvádím přehlednou tabulku s možnostmi, kam se obrátit s ohledem na to, kde k diskriminaci došlo. Veřejnému ochránci práv bude věnována následující kapitola č. 4, a proto jeho působnost nebude řešena v této kapitole.

3.2.1 Mediace

Mediace je způsob řešení sporu mimosoudní cestou prostřednictvím třetí osoby – tzv. mediátora. „*Jeho úkolem je přivést strany sporu za pomoci speciálních komunikačních technik k dohodě, která bude pro všechny zúčastněné přijatelná a kterou budou do budoucna respektovat.*“³⁷

³⁶ Pokud se zaměstnanec necítí na ústní rozpravu se zaměstnavatelem, může situaci řešit rovněž podáním písemné stížnosti.

³⁷ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 13.

Tento způsob můžeme přirovnat k rozpravě zaměstnance se zaměstnavatelem (viz výše), avšak se součinností třetí nezaujaté osoby, která k tomu má patřičné vzdělání. Jedná se také o způsob, který je v porovnání se soudní cestou méně nákladný, rychlejší a mnohdy možná také účinnější.

Pokud se někdo rozhodne pro využití mediace, musí učinit výzvu zaměstnavateli (nemá formální požadavky), z níž by „*mělo být patrné, komu je výzva určena, čeho se bude mediace týkat a kdo výzvu činí. Dále by měla obsahovat nabídku několika (alespoň tři) možných termínů setkání, specifikaci místa mediačního jednání a odhad doby trvání jednání (zpravidla cca 3 hodiny).*“³⁸

Dle mého názoru nebude ale ani tento způsob řešení sporu efektivní, jelikož dojde ke stejné situaci jako u rozpravy zaměstnance se zaměstnavatelem, protože zaměstnavatel ani před třetí (byť nezainteresovanou) osobou nepřizná, že porušuje právo na rovné odměňování.

3.2.2 Úřad práce

Svého práva na rovné odměňování se může dotčený zaměstnanec domáhat i skrz příslušný úřad práce – konkrétně u krajské pobočky. Opět se bude jednat o mimosoudní cestu řešení sporu. Zmocnění úřadu práce ke kontrolní činnosti najdeme v § 125 zákona o zaměstnanosti.³⁹

Pokud podáme u úřadu práce stížnost, musí se jí úřad zabývat. V případě, že kontrolovaná osoba (zaměstnavatel) poruší zákaz diskriminace či nezajistí rovné zacházení, dopustí se přestupku dle § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. V důsledku toho jí za tento přestupek může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč na základě § 139 odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

3.2.3 Inspektorát práce

Dalším mimosoudním způsobem řešení sporu je možnost zaměstnance obrátit se na příslušný inspektorát práce. V takovém případě se může obrátit na Státní úřad inspekce práce (jedná se o zvláštní kontrolní orgán se sídlem v Opavě) nebo oblastní inspektoráty práce. Činnost těchto orgánů se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“).

Postup je takový, že zaměstnanec zde podá stížnost a inspektorát práce na základě zákonného zmocnění ke kontrolní činnosti prověří, zda opravdu dochází k porušení práva na rovné odměňování. Pokud se tak děje, inspektorát práce uloží zaměstnavateli pokutu

³⁸ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 86.

³⁹ § 125 zákona o zaměstnanosti: „Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce (dále jen "orgány kontroly").“

za neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty podle § 13 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce až do výše 500 000 Kč.

Zároveň je důležitý § 11 zákona o inspekci práce, kde jsou upraveny přestupky na úseku rovného zacházení. Skutkové podstaty tohoto paragrafu zní následovně: „(1) *Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že*

a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),

c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovních vztahů,

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního vztahu.⁴⁰

Za přestupek na úseku rovného zacházení podle § 11 odst. 1 písm. a), b) nebo c) zákona o inspekci práce může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč a za přestupek podle § 11 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce může být uložena pokuta až do výše 400 000 Kč.

„Prováděl-li inspektorát na základě písemného podnětu u zaměstnavatele kontrolu, má povinnost toho, kdo takový podnět podal, písemně informovat o výsledku kontroly. Zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni na svých právech, je tak ze zákona poskytnuto právo dozvědět se, byla-li tato jeba práva porušena či nikoliv, a zároveň ukládá státnímu orgánu povinnost se stížností zabývat.“⁴¹

Výhodou je, že jak Státní úřad inspekce práce (§ 4 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce), tak i oblastní inspektoráty práce (§ 5 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce) poskytují zaměstnancům i zaměstnavatelům bezplatně informace o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek. Pokud si tedy nebudeme jisti, jak postupovat, můžeme o radu požádat tyto instituce.

3.2.4 Soudní cesta

Když se zaměstnanec rozhodne pro soudní cestu, musí si uvědomit, že rozhodně nepůjde o rychlý proces. Soudy jsou v dnešní době značně přetížené, a proto nějakou dobu potrvá, než na zaměstnance vůbec přijde řada a než soud začne jednat. Ale i tehdy nemá „vyhráno“ – soudní spor se může táhnout klidně několik let. To je možná i jeden z důvodů, proč v České republice není moc sporů řešeno právě touto cestou.

⁴⁰ § 11 zákona o inspekci práce

⁴¹ FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007, s. 17.

Pokud se ale zaměstnanec pro tento způsob opravdu rozhodne, bude tento spor řešen obecnými soudy, jelikož české soudnictví nemá tzv. pracovní soudy, jako je tomu např. v jiných státech Evropy. U nás se ani neuvažuje (ačkoliv o to některé skupiny usilují) o tom, že by se tento typ soudů zřídil, protože by to bylo značně neefektivní, a proto tato agenda spadá právě pod obecné soudy. Pracovněprávních sporů totiž není soudy řešeno tolik, aby se vyplatilo tyto soudy zřídil. Otázkou je, proč tomu tak je. Kdyby tento typ soudů existoval, možná by sporů najednou přibýlo, protože by si lidé třeba mysleli, že vyřešení sporu bude trvat mnohem kratší dobu. Nicméně se jedná o otázku, na kterou nedokážu odpovědět. To by ukázal pouze čas či nějaké statistické šetření.

Podle § 10 antidiskriminačního zákona se zaměstnanec může touto cestou dožadovat, aby bylo upuštěno od diskriminace, odstraněny její následky a aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění, případně náhrada nemajetkové újmy v penězích.

Nejprve musí zaměstnanec podat žalobu k okresnímu soudu v místě sídla zaměstnavatele a zaplatit soudní poplatek (může však zažádat o osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek). Zastoupení advokátem před soudem není obligatorní, přesto může zaměstnanec požádat soud či Českou advokátní komoru, aby mu byl advokát přidělen.⁴² Dle mého názoru je vhodné, aby žaloba byla sepsána odborníkem a zaměstnanec měl tak větší šanci na úspěch.

Následně bude v rámci soudního sporu prokazováno důkazní břemeno. V případě přímé i nepřímé diskriminace je důkazní břemeno řešeno v § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“): „*Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví..., má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*“⁴³ Jedná se o tzv. obrácené důkazní břemeno, které je ve prospěch toho, kdo žalobu k soudu podal.

Musíme si ale uvědomit, že dostat se legální cestou k informacím, které poslouží k tomu, abychom prokázali, že jsme opravdu diskriminováni, je vcelku těžký úkol. Výše platu každého zaměstnance se totiž považuje za osobní údaj, který nesmí být sdělován třetím osobám.⁴⁴

Pokud okresní soud rozhodne v neprospěch zaměstnance, může se odvolat k vyšším instancím. Po vyčerpání všech vnitrostátních možností je možné se obrátit na některý soud Evropské unie, zejména však na Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku. Může tak učinit

⁴² BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 14.

⁴³ HAVELKOVÁ, Barbara. *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. Právní rozhledy*, 2006, roč. 14, č. 6, s. 214.

⁴⁴ HÁCHOVÁ, Kateřina. *Diskriminace v odměňování – prokázat ji je velmi obtížné* [online]. FINANČNÍ noviny.cz, 13. října 2010 [cit. 24. ledna 2016]. Dostupné na <<http://www.financniny.cz/kariera/zpravy/diskriminace-v-odmenovani-prokazat-ji-je-velmi-obtizne/540971>>.

ale pouze v případě, že vnitrostátní rozhodnutí konečné instance je pro zaměstnance stále nepříznivé.

4 VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV

4.1 Obecně o veřejném ochránci práv

Instituce veřejného ochránce práv neboli ombudsmana je upravena v zákoně č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv (dále jen „zákon o Veřejném ochránci práv“), který nabyl účinnosti dne 28. února 2000. Jedná se o monokratický orgán, který není státní správou ani správním úřadem, ale naopak činnost veřejné správy kontroluje a dohlíží na ni. Jedná se však o veřejnou funkci.

Dle § 5 zákona o Veřejném ochránci práv vykonává ochránce svou funkci nezávisle a nestranně, avšak za výkon své funkce odpovídá Poslanecké sněmovně, kterou je taktéž volen. Ochráncem může být dle § 2 odst. 2 zákona o Veřejném ochránci práv zvolen každý, kdo je volitelný do Senátu.⁴⁵ Aktuálně je veřejnou ochránkyní práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., jejíž šestileté funkční období započalo dne 18. února 2014.⁴⁶ Sídlem veřejného ochránce práv je Brno.

Obecná působnost ombudsmana je upravena v § 1 odst. 1 zákona o Veřejném ochránci práv: „*Veřejný ochránce práv (dále jen „ochránce“)* působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.“⁴⁷ Působnost veřejného ochránce práv je stanovena nejen pozitivně, jak je uvedeno výše, ale i negativně – toto vymezení najdeme v § 1 odst. 7 zákona o Veřejném ochránci práv.⁴⁸

Velmi důležité je si uvědomit, že veřejný ochránce práv nemá možnost zasahovat do soukromoprávních oblastí (včetně soudních sporů či sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterým je státní úřad). Jedinou výjimku z tohoto pravidla tvoří stížnost na diskriminační jednání. Toto pravidlo, dle kterého ombudsman nemá možnost řešit soukromoprávní spory, je dle některých odborníků velmi kritizováno, protože ombudsman je hlavně odpovědný za dohled nad výkonem veřejné správy, zatímco otázka diskriminace je spojena především se zaměstnavateli, kteří patří do kategorie soukromého práva.⁴⁹

⁴⁵ Čl. 19 odst. 2 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů: „*Do Senátu může být zvolen každý občan České republiky, který má právo volit a dosáhl věku 40 let.*“

⁴⁶ Předchůdci současné veřejné ochránkyně práv byli JUDr. Otakar Motejl (ve funkci v letech 2000 – 2010) a JUDr. Pavel Varvařovský (ve funkci v letech 2010 – 2013).

⁴⁷ Další působností ochránce je mimo jiné dle § 1 odst. 3 zákona o Veřejném ochránci práv ochrana osob omezených na svobodě a dle § 1 odst. 6 tohoto zákona sledování vyhoštění cizinců. Jedná se však o oblasti působnosti, které se nedotýkají problematiky této diplomové práce, a proto nejsou dále řešeny.

⁴⁸ § 1 odst. 7 zákona o Veřejném ochránci práv: *Působnost ochránce se nevztahuje na Parlament, prezidenta republiky a vládu, na Nejvyšší kontrolní úřad, na zpravodajské služby České republiky, na orgány činné v trestním řízení, státní zastupitelství a na soudy, s výjimkou orgánů státní správy státního zastupitelství a státní správy soudů.*“

⁴⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Antidiscrimination Law in the Czech Republic. In KRIŽAN, Viktor et al. *Implementation and Enforcement of EU Labour Law in the Visegrad Countries*. Olomouc: Palacký University, 2014, s. 52. (text přeložen autorkou)

Činnost veřejného ochránce práv je upravena v § 9 zákona o Veřejném ochránci práv – ochránce má možnost jednat čtyřmi způsoby:

- 1) na základě podnětu fyzické či právnické osoby, který je adresovaný ochránci,
- 2) na základě podnětu adresovaného poslanci nebo senátorovi, který jej ochránci postoupil,
- 3) na základě podnětu adresovaného některé z komor Parlamentu, která jej ochránci postoupila,
- 4) z vlastní iniciativy.

Ochránce má poté několik možností, jak vyřídit takovéto podněty. Jednou z možností je odložení podnětu, které je upraveno v § 12 zákona o Veřejném ochránci práv. K takovému postupu může ochránce přistoupit z důvodů uvedených v § 12 odst. 2 tohoto zákona: „*Ochránce může podnět odložit, jestliže:*

- a) náležitosti podle § 11 nebyly doplněny ani ve stanovené lhůtě,*
- b) je zjevně nepodstatný,*
- c) od právní moci rozhodnutí nebo od opatření či události, kterých se podnět týká, uplynula v den doručení podnětu doba delší jednoho roku,*
- d) věc, které se podnět týká, je projednávána soudem nebo již byla soudem rozhodnuta, nebo*
- e) jde o podnět ve věci, která již byla ochráncem přešetřena (§ 17 a 18) a opakovaný podnět nepřináší nové skutečnosti.“*

V případě odložení podnětu je ochránce povinen stěžovatele písemně informovat a uvést důvody takového odložení.

Další možnost vyřízení podnětu je upravena v § 13 zákona o Veřejném ochránci práv, kde je upraven postup ochránce pro případ, že podnět je podle svého obsahu opravným prostředkem podle předpisů o řízení ve věcech správních nebo soudních, žalobou nebo opravným prostředkem ve správním soudnictví, anebo ústavní stížností. V takovém případě ochránce stěžovatele o tomto neprodleně vyrozumí a poučí jej o správném postupu.

Pokud veřejný ochránce práv podnět neodloží podle § 12 zákona o Veřejném ochránci práv nebo nepostupuje podle § 13 tohoto zákona, je povinen dle § 14 tohoto zákona zahájit šetření a písemně o tom stěžovatele vyrozumět. Při prošetřování konkrétního případu jsou povinny v mezích své působnosti všechny státní orgány a osoby vykonávající veřejnou správu poskytovat veřejnému ochránci práv potřebnou součinnost.

V případě, že ochránce nezjistí během šetření porušení právních předpisů ani jiná pochybení, písemně o tom dle § 17 zákona o Veřejném ochránci práv vyrozumí stěžovatele i konkrétní úřad. Pokud ale ochránce naopak během šetření zjistí porušení právních předpisů či jiná pochybení, vyzve konkrétní úřad dle § 18 odst. 1 zákona o Veřejném ochránci práv, aby se k jeho zjištěním vyjádřil, a to ve lhůtě 30 dnů. Následně by mělo být provedeno opatření

k nápravě (§ 18 odst. 2 zákona o Veřejném ochránci práv), a to buď dobrovolně anebo dle stanoviska veřejného ochránce práv, které obsahuje návrh takového opatření.

Konkrétní opatření k nápravě, která může veřejný ochránce práv navrhnout ve svém stanovisku podle § 18 odst. 2 zákona o Veřejném ochránci práv, jsou obsažena v § 19 tohoto zákona. Jedná se o tato konkrétní opatření:

- „a) zahájení řízení o přezkoumání rozhodnutí, úkonu nebo postupu úřadu, lze-li je zahájit z úřední moci,*
- b) provedení úkonů k odstranění nečinnosti,*
- c) zahájení disciplinárního nebo obdobného řízení,*
- d) zahájení stíhání pro trestný čin, přešupek nebo jiný správní delikt,*
- e) poskytnutí náhrady škody nebo uplatnění nároku na náhradu škody.“*

Ombudsman má taktéž několik zvláštních oprávnění a povinností, které jsou upraveny v § 22 – § 24 zákona o Veřejném ochránci práv. Mezi tato zvláštní oprávnění patří:

- 1) doporučení vydání, změny nebo zrušení právního nebo vnitřního předpisu (§ 22 odst. 1),
- 2) možnost navržení přisedící k zápisu do seznamu přisedících pro řízení ve věcech soudních exekutorů podle zvláštního právního předpisu (§ 22 odst. 3).

Naopak mezi zvláštní povinnosti ochránce patří:

- 1) podat Poslanecké sněmovně do 31. března každého roku souhrnnou písemnou zprávu o své činnosti (§ 23 odst. 1) + ostatní zprávy a informace dle § 24 odst. 1 zákona o Veřejném ochránci práv,
- 2) soustavně seznamovat veřejnost se svou činností podle zákona o Veřejném ochránci práv a s poznatky, které z jeho činnosti vyplynuly (§ 23 odst. 2).

Závěrem lze podotknout, že činnost veřejného ochránce práv je poněkud široká, avšak má své přesně stanovené hranice, které jsou striktní. V rámci své stáže na oddělení rovného zacházení v Kanceláři veřejného ochránce práv jsem si mohla vyzkoušet řešení konkrétních kauz, avšak ne vždy šlo o kauzy jednoduché či lehce řešitelné. Mnohdy se jednalo o kauzy, kde bylo nutné velmi pečlivě zvážit a posoudit, zda vůbec spadají do působnosti veřejného ochránce práv, potažmo antidiskriminačního zákona a zda je tedy ochránce oprávněn se jimi zabývat.

4.2 Působnost veřejného ochránce práv ve vztahu k diskriminaci

Veřejný ochránce práv nebyl vždy povolán k ochraně před diskriminací na národní úrovni. Stalo se tak až na základě práva Evropské unie, resp. příslušných směrnic Evropské unie (např. 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 nebo směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání aj.). Ombudsman se tak od roku 2009, kdy byl schválen

antidiskriminační zákon, stal národním tělesem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací (anglicky Equality body).⁵⁰

V souladu s postavením veřejného ochránce práv jako tělesa pro rovné zacházení stojí jeho činnost na třech pilířích – informovat, vzdělávat a pomáhat. První pilíř, jehož účelem je „informovat“, naplňuje veřejný ochránce práv tím, že vydává svá doporučení a stanoviska, ale také prováděním výzkumu v oblasti diskriminace. Doporučení i stanoviska se vydávají ve vztahu ke konkrétním projevům diskriminace ve společnosti a zahrnují doporučení, jak se tohoto nežádoucího jednání vyvarovat. Rozdíl mezi doporučeními a stanovisky spočívá v jejich adresátech. Doporučení jsou určena široké veřejnosti, zatímco stanoviska jsou určena veřejnosti odborné.

Druhý pilíř tvoří povinnost „vzdělávat“. K jeho naplnění pořádá veřejný ochránce práv vzdělávací aktivity pro neziskové organizace, státní správu, zaměstnavatele a poskytovatele služeb. Dále lze do tohoto pilíře zahrnout i volitelné předměty Antidiskriminační klinika či Právní klinika ombudsmanské praxe, které veřejný ochránce práv vede pro studenty Právní fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, ale také možnost stáže v Kanceláři veřejného ochránce práv v Brně pro studenty právnických fakult.

Poslední (třetí) pilíř zavazuje veřejného ochránce práv „pomáhat“. Tato povinnost spočívá v bezplatné pomoci obětem diskriminace. Kdokoliv má možnost se obrátit na Kancelář veřejného ochránce práv se svým problémem, který se týká diskriminace a veřejný ochránce práv se bezplatně bude tímto případem zabývat a posoudí jej z právního hlediska. Pokud shledá, že k diskriminaci opravdu došlo, navrhne této oběti diskriminace další postup. V případě poskytování metodické pomoci spolupracuje veřejný ochránce práv s neziskovou organizací Pro bono aliance, která může následně nemajetné oběti diskriminace zprostředkovat bezplatnou právní pomoc.⁵¹

V oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací si veřejný ochránce práv stanovil vizi a misi své činnosti. Vizí ochránce je: „*Společnost poučená o diskriminaci. V takové společnosti dochází k diskriminaci pouze ojediněle.*“⁵² V souvislosti s tím je misí ochránce: „*Efektivně pomáhající těleso pro rovné zacházení a seriózní zařazení problematiky diskriminace do celospolečenské diskuse. K úspěšnému zařazení vedou aktivity informační a vzdělávací.*“⁵³

⁵⁰ *Diskriminace* [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

⁵¹ *Diskriminace* [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

⁵² Tamtéž.

⁵³ Tamtéž.

V rámci zákona o Veřejném ochránci práv je pro problematiku všech druhů diskriminace důležitý zejména obecný § 1 odst. 5 zákona o Veřejném ochránci práv, který zní: „Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“ V tomto ustanovení tedy najdeme jednak působnost ochránce ve vztahu k jakékoli diskriminaci, ale taktéž zde můžeme odvodit odkaz na antidiskriminační zákon.

Konkretizaci ustanovení § 1 odst. 5 zákona o Veřejném ochránci práv najdeme v § 21b tohoto zákona: „Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“

Z výše uvedeného ustanovení § 21b zákona o Veřejném ochránci práv lze dovodit, jak postupuje ochránce v případě ochrany před diskriminací z jakéhokoliv diskriminačního důvodu. Ombudsman má tedy primárně zákonnou povinnost prosazovat právo na rovné zacházení a následně povinnost poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace, provádět výzkum v rámci dané problematiky a v neposlední řadě má ochránce informační povinnost (a to jak ve vztahu k občanům, státním orgánům a institucím, tak i ve vztahu k evropským subjektům).

4.3 Jednotlivá rozhodnutí veřejného ochránce práv

V této podkapitole se zaměřím na jednotlivé kauzy týkající se šetření, zda došlo k diskriminaci při odměňování, které řešil veřejný ochránce práv. Bohužel jsem zjistila, že takovýchto případů je velmi málo. V tzv. evidenci stanovisek ochránce, jež je dostupná online na webových stránkách veřejného ochránce práv⁵⁴, lze dohledat 7 případů týkajících se diskriminace při odměňování. Ne však všechny případy jsou z důvodu pohlaví. Tématem této práce je sice platová diskriminace, nicméně ne z jakéhokoliv diskriminačního důvodu. Proto se zaměřím pouze na tři případy řešené ombudsmanem, které však spojuje stejný diskriminační důvod – pohlaví.

4.3.1 Snížení platů zaměstnancům Vězeňské služby ČR – sp. zn. 50/2011/DIS

První případ se týká zařazení zaměstnanců do platových tříd a stupňů. V daném případě byla stěžovatelka zaměstnaná jako psychologka ve věznici a byla tedy zaměstnankyní Vězeňské služby České republiky. V důsledku nařízení generální ředitele Vězeňské služby České republiky

⁵⁴ Webové stránky veřejného ochránce práv jsou www.ochrance.cz.

č. 72/2010, kterým se vydávají pravidla systemizace a seznam funkcí a stanoví podmínky a způsob určování platu a jeho složek zaměstnancům Vězeňské služby České republiky a odměňování z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, došlo od ledna 2011 ke snižování platů zaměstnanců Vězeňské služby, v důsledku čehož byl stěžovatelce snížen platový tarif o tři stupně. Stěžovatelka v takovém postupu spatřuje diskriminaci při odměňování z důvodu věku, jelikož toto nařízení dopadlo nepříznivě právě na starší osoby, jelikož jim byl vzhledem k délce praxe snížen platový tarif ve větším rozsahu než osobám s krátkou praxí (těm byl snížen platový tarif o jeden či dva stupně, popř. nebyl snížen vůbec).

V daném případě přicházel v úvahu jako diskriminační důvod nejen věk, ale také pohlaví, a to vzhledem k délce započítávané praxe. Ženy nemusí mít stejnou délku praxe jako muži, protože například pečují o děti či jiné závislé osoby, a proto mohou dosahovat kratší délky dosažené praxe, než muži ve stejném věku. V daném případě však k diskriminaci na základě pohlaví nedošlo, jelikož výše uvedené výluky se ženám (potažmo i mužům) do délky dosažené praxe započítávaly. Co se týče posouzení diskriminace z důvodu věku, a to s ohledem na délku dosažené praxe, k diskriminaci taktéž nedošlo. Odměna za nabytou zkušenost, která umožňuje, aby zaměstnanec lépe plnil své úkoly, sleduje legitimní cíl.⁵⁵

Závěrem lze uzavřít, že v posuzovaném případě k diskriminaci nedošlo, jelikož nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR bylo vydáno v mezích právních předpisů upravujících odměňování a pravidla pro zvláštní určení platového tarifu byla předem jasně stanovena a dodržovala zásadu rovnosti při odměňování.⁵⁶

4.3.2 Rovnost v odměňování – sp. zn. 89/2012/DIS

Druhý případ se týkal diskriminace při odměňování, kde diskriminačním důvodem bylo pohlaví. Stěžovatelka zastávala funkci primářky dětského oddělení a stěžovala si na nerovné zacházení ve vztahu ke svým mužským kolegům – primářům dalších oddělení.

Bohužel v evidenci stanovisek ochránce lze dohledat pouze dopis veřejného ochránce práv adresovaný stěžovatelce, nikoliv jeho stanovisko. Je tomu tak proto, že ochránce byl nucen dle ustanovení § 12 odst. 2 písm. d) zákona o Veřejném ochránci práv případ odložit, protože věc, které se podnět týkal, byla předložena soudu. Ochránce proto pouze stěžovatelku informoval o účinné právní úpravě a rozsudcích Soudního dvora Evropské unie týkajících se této problematiky.

⁵⁵ Srov. rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. října 2006, *B. F. Cadman proti Health & Safety Executive*, C-17/05, Sb. rozh. s. I-09583.

⁵⁶ *Spisová značka 50/2011/DIS* [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3204/>>.

V závěru ochránce poukazuje zejména na tzv. obrácené důkazní břemeno: „*Pokud zaměstnavatelka odměňuje své zaměstnance podle systému, který zcela postrádá transparentnost, musí v případném soudním řízení prokázat, že je systém nastavený neutrálně a nevede k diskriminaci v odměňování. Pokud by funkci primářů (primářek) dětského oddělení zastávaly ve větší míře ženy a v případě primariátu oddělení chirurgického či gynekologicko-porodnického by se jednalo o dominantně mužské obory, mohl by tento fakt založit podezření na nepřímou diskriminaci založenou na pohlaví. V takovém případě je na zaměstnavateli, aby prokázal, že odlišnosti v odměňování jsou odůvodněné a přiměřené a nesouvisí tak s pohlavím zaměstnanců či zaměstnankyň.*“⁵⁷

4.3.3 Neposkytnutí příspěvku těhotné zaměstnankyni – sp. zn. 117/2010/DIS

Třetí případ se týká specifického diskriminačního důvodu, jímž je těhotenství. Specifický je proto, že těhotenství je stav, do kterého se mohou dostat pouze ženy, a proto se nerovné zacházení s těhotnou ženou neporovnává ve vztahu k muži, ale ke komukoliv, kdo není těhotný, tedy porovnává se jak s muži, tak i se ženami.⁵⁸ Dle § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona se za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje i diskriminace z důvodu těhotenství.

Stěžovatelka je zaměstnaná učitelka v mateřské škole a poté co otěhotněla, byla dočasně práce neschopnou z důvodu rizikového těhotenství. Zažádala si o příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb⁵⁹ ve výši 1.500,- Kč (bylo možno žádat o příspěvek až do výše 2.000,- Kč), avšak dostala pouze příspěvek ve výši 900,- Kč. Stěžovatelka proto namítá, že šlo o diskriminaci z důvodu těhotenství.

Ochránce v této věci zahájil šetření a dospěl k následujícím závěrům. Příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb lze poskytovat zaměstnancům, kteří pracují na plný i zkrácený pracovní úvazek, ale i zaměstnancům, kteří jsou nepřítomni z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnankyním na mateřské dovolené a zaměstnancům a zaměstnankyním na rodičovské dovolené. Tyto příspěvky jsou založeny na principu solidarity a lze je poskytovat jednotlivým zaměstnancům v rozdílné výši, avšak nesmí docházet k diskriminaci. Ředitelka dotčené mateřské školy modifikovala zásadu solidarity mezi zaměstnanci zásadou zásluhovosti.⁶⁰

Ochránce ve své zprávě o šetření uvádí: „*K nerovnému zacházení v případě paní Ch. došlo tím, že jí byl přiznán příspěvek z FKSP ve snížené výši, zatímco ostatním zaměstnancům a zaměstnankyním, které nebyly těhotné, byl vyplacen v plné výši. Ředitelka pro krácení příspěvku zvolila pravidlo o dělení individuální*

⁵⁷ Spisová značka 89/2012/DIS [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1918>>.

⁵⁸ Spisová značka 117/2010/DIS [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2186>>.

⁵⁹ Tento příspěvek je odměnou ve smyslu § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

⁶⁰ Spisová značka 117/2010/DIS [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2186>>.

částky v případech, v nichž je třeba z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo ukončení pracovního poměru v průběhu roku nutně přijmout nového zaměstnance. Toto zdánlivě neutrální pravidlo však nepříznivě dopadá na skupinu zaměstnankyň, které jsou práce neschopné z důvodu rizikového těhotenství, čímž by mohlo naplnit znaky nepřímé diskriminace.“ ⁶¹ Přesto však ochránce následně poukázal na ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona, které říká, že nepřímou diskriminací není, pokud je kritérium objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Legitimní cíl lze nalézt i v tomto případě – respektování zásady solidarity mezi zaměstnanci a jejich vyváženost při čerpání příspěvku z předmětného fondu. S ohledem na výše uvedené ochránce neshledal v daném případě diskriminaci při odměňování z důvodu pohlaví (těhotenství). ⁶²

⁶¹ Tamtéž.

⁶² Tamtéž.

5 SOUDNÍ ROZHODNUTÍ TÝKAJÍCÍ SE DISKRIMINACE PŘI ODMĚŇOVÁNÍ

5.1 Judikatura českých soudů

5.1.1 Obvodní soud pro Prahu 1 a Městský soud v Praze

Mezi nejdůležitější, a také jedno z prvních, rozhodnutí českých soudů patří dle mého názoru rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 1. března 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101.

V daném případě měla stěžovatelka osmnáctiletou praxi ekonomky a od roku 1999 pracovala jako ekonomka v makléřské společnosti. Když později porovнала svůj plat s platem svého předchůdce (jednalo se o muže, který odešel do důchodu), zjistila, že tento její předchůdce pobíral za stejnou práci mnohem vyšší roční odměnu.⁶³ Rozdíl ve vyplácené mzdě činil v průměru 178 643 Kč ročně. Proto se obrátila se žalobou k obvodnímu soudu z důvodu platové diskriminace na základě pohlaví a domáhala se zaplacení náhrady škody ve výši jednoho milionu korun za pětiletou platovou diskriminaci a tzv. mobbing.⁶⁴

Žalobkyně jako důvod své žaloby uvedla porušení ustanovení § 1 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, který stanovoval: „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.*“

Zaměstnavatel tvrdil, že zaměstnankyně sice přebrala práci po jejím předchůdci, avšak v menším rozsahu, a proto byla ohodnocena nižší mzdou, než její kolega. Zároveň jako důvod rozdílného odměňování zaměstnavatel uvedl, že platové ohodnocení se stanoví volnou úvahou podle různých kritérií, kterými jsou např. míra odpovědnosti, stupeň vzdělanosti, organizační náročnosti apod. Obvodní soud pro Prahu 1 nakonec tedy žalobu zamítl rozsudkem ze dne 14. března 2005, č.j. 23 C 11/2003-70 a žalobkyně se proto odvolala k Městskému soudu v Praze. V odvolání „*napadenému rozhodnutí vytýkala neúplnost řízení, nesprávný procesní postup zejména pokud jde o aplikaci ustanovení §133a OSŘ o přesunu důkazního břemene, nesprávné skutkové a právní hodnocení.*“⁶⁵

Odvolací soud neshledal, že by se jednalo o platovou diskriminaci z důvodu pohlaví, a proto žalobu taktéž zamítl a potvrdil rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1. Nejdůležitější část argumentace odvolacího soudu zní: „... v průběhu řízení také podle názoru odvolacího soudu vyšly

⁶³ Jednalo se o porovnání s platem předchůdce z roku 1998, tedy o neaktuálnější údaj pro danou situaci.

⁶⁴ Pojem mobbing se dá vyložit jako psychický teror na pracovišti, který se projevuje verbálním napadáním spolupracovníků.

⁶⁵ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 381.

najevo skutečnosti, které odlišné finanční ohodnocení práce žalobkyně a práce jejího předchůdce odůvodňují, a to bez ohledu na komparaci osob, o jejichž pohlaví se jedná.“⁶⁶

5.1.2 Nejvyšší soud ČR

Protože žalobkyně pochopitelně nebyla spokojena ani s rozsudkem Městského soudu v Praze, tedy soudu odvolacího, podala dovolání k Nejvyššímu soudu ČR, kde namítala nesprávnou aplikaci ustanovení § 133a OSŘ – ustanovení týkajícího se přesunu důkazního břemene. V daném případě byla žalobkyně opět neúspěšná. Nejvyšší soud dovolání žalobkyně odmítl usnesením ze dne 6. listopadu 2007, č.j. 21 Cdo 3069/2006 z důvodu, že dovolání směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není tento mimořádný opravný prostředek přípustný. Dle odůvodnění Nejvyššího soudu ČR: „Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst. 3 o.s.ř.].“⁶⁷ Tato podmínka však dle soudu naplněna nebyla.

5.1.3 Ústavní soud

Přestože i dovolací soud odmítl žalobu jako nedůvodnou, žalobkyně (nyní označená jako „stěžovatelka“) se stále cítila zkrácena na svých právech, a proto podala ústavní stížnost (sp. zn. IV. ÚS 184/08) k Ústavnímu soudu. Domáhala se zrušení rozhodnutí Městského soudu v Praze, ale i Nejvyššího soudu, a to z důvodu porušení práva na spravedlivý proces.

Ústavní soud však taktéž dospěl k názoru, že tato stížnost je zjevně neopodstatněná, a tak byl nucen ji odmítnout. Rozhodl tak zejména proto, že základní práva stěžovatelky nebyla porušena a státní moc byla aplikována v souladu se zákonem. Stejně jako to, že důkazní břemeno podle §133a odst. 1 OSŘ bylo všemi soudy v řízení aplikováno správně.⁶⁸

5.2 Judikatura Evropského soudního dvora

V této kapitole bych se ráda zaměřila na judikaturu Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“), která nepatří sice mezi nejnovější rozhodnutí, ale přesto je velmi důležitá. Jedná se o taková soudní rozhodnutí, která položila základy soudní praxe v oblasti rovného odměňování mužů a žen, a proto si myslím, že je důležité je zde zmínit.

Jak jsem již řekla, jedná se tedy o základní „stavební kameny“ právní obrany proti diskriminaci na základě pohlaví z hlediska evropského práva, bez kterých by evropské soudnictví

⁶⁶ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101

⁶⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2007, č.j. 21 Cdo 3069/2006

⁶⁸ Usnesení Ústavního soudu ze dne 2. června 2009, sp. zn. IV. ÚS 184/08

dnes možná rozhodovalo úplně jinak. Je však otázkou, zda by se jednalo o sofistikovanější rozhodnutí či nikoliv. Možná se najdou odpůrci judikatury ESD v oblasti této problematiky, avšak já mezi ně nepatřím.

5.2.1 Gabrielle Defrenne

Nejznámější soudní rozhodnutí týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou práci je zřejmě rozhodnutí ESD ze dne 8. dubna 1976 – věc 43/75 Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II). Ačkoliv se jedná o poměrně starý judikát, jde o průlomové rozhodnutí, které položilo základy rozhodovací praxe soudů v oblasti platové diskriminace.

Paní Defrenne vykonávala práci letušky, nicméně za stejnou práci dostával její kolega větší plat. Proto se rozhodla obrátit se k pracovnímu soudu v Bruselu a podat žalobu „*na náhradu škody (újmy) utrpěné na výděleku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z důvodu, že letušky i mužští příslušníci letového personálu konají stejné pracovní povinnosti a nedostávají stejný plat.*“⁶⁹ Jelikož ale soud žalobu zamítl jako nedůvodnou, tak se odvolala k vyššímu pracovnímu soudu v Bruselu, který rozsudek první instance z části potvrdil, avšak otázku rozdílu platů ponechal na rozhodnutí ESD, který tak tuto otázku musel vyřešit.

V rámci sporu je vždy nutné posoudit důkazní břemeno. V tomto případě se účastníci řízení shodli na tom, že práce stevardky je totožná s prací palubního stevarda, a proto není zpochybňována diskriminace v odměňování na úkor stevardky.⁷⁰ ESD následně rozhodl v souvislosti s článkem 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (dále jen „Smlouva o založení EHS“) ve prospěch paní Defrenne.⁷¹

5.2.2 J. P. Jenkins

Toto soudní rozhodnutí se týká rovné odměny za práci na částečný úvazek – rozhodnutí ESD ze dne 31. března 1981 ve věci 96/80 J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Production) Ltd (jednalo se o spor ve Velké Británii).

Paní Jenkins pracovala u firmy Kingsgate (Clothing Production) Ltd na částečný pracovní úvazek. Nebyla spokojena s tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako její kolega pan Bannan (pracoval na plný úvazek), dostávala nižší hodinovou sazbu než on. Tato sazba byla o 10% nižší pro pracovníky na částečný úvazek, než pro pracovníky na plný úvazek. Proto se paní Jenkins

⁶⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. vydání. Praha: Vydavatelství KUFR, 2005, s. 24.

⁷⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, věc 43/75.

⁷¹ I když byla Smlouva o založení EHS nahrazena Lisabonskou smlouvou a přecíslována, tak uvádím původní znění, jelikož bylo v době vydání rozsudku ESD platné a účinné.

obrátila se žalobou na pracovní soud. Ten ji však zcela zamítl, a tak se paní Jenkins odvolala k odvolacímu soudu.

ESD stanovil, že o diskriminaci se jedná tehdy, pokud větší procento jednoho pohlaví, než pohlaví druhého, pracuje na částečný úvazek (posouzení je na národním soudu). V tomto případě ve firmě Kingsgate (Clothing Production) Ltd pracovalo na částečný úvazek 5 žen, avšak muž pouze jeden (ostatní zaměstnanci pracovali na plný úvazek). Vzhledem k výše uvedenému šlo tedy o diskriminaci na základě pohlaví.

V souvislosti s tímto soudním rozhodnutím jsem našla zajímavý názor: „*Ženy mohou být stejně výkonné jako muži, ale zaměstnavatel u ženy zohledňuje riziko, že mu odejde na mateřskou dovolenou nebo že bude často doma s dětmi a jemu se nevrátí náklady vložené do jejího zaškolení, nebo bude mít dodatečné náklady s hledáním náhradních zaměstnanců. Proto jsou někteří zaměstnavatelé ochotni zaměstnávat Romy nebo ženy jen za nižší mzdy, než jaké platí bílým mužům. Stát sice může donutit zaměstnavatele, aby platili ženám stejné mzdy jako mužům, ale jaké to bude mít důsledky? Poptávka zaměstnavatelů po ženách klesne a jejich nezaměstnanost se zvýší.*“⁷² Je na každém z nás, jak se k dané problematice bude stavět, ale dle mého mínění je vhodné se nad výše citovaným názorem zamyslet.

Já si myslím, že autor citace vyjádřil svými slovy to, co se kolem nás opravdu děje. Nejen v právnické profesi, ale i mnoha dalších (možná až na určité výjimky) je pro zaměstnavatele jedním z kritérií pro přijetí právě pohlaví. Někdy je to kvůli druhu práce, což je pochopitelné, ale jindy tomu tak není. Copak ženy jsou horší jen proto, že jednoho dne otěhotní a půjdou na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou? Pro zaměstnavatele to je sice určité riziko, ale kdyby se takto chovali všichni, nebyla by zaměstnaná žádná žena. Navíc jsou mezi námi i ty ženy, které děti nechtějí nebo je nemohou mít, jenže i ty jsou házeny do „jednoho pytle“.

⁷² HOLMAN, Robert. Ekonomický pohled na diskriminaci. In MACH, Petr (ed). *Antidiskriminační zákon – pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006, s. 22.

6 AKTUÁLNÍ UDÁLOSTI ZAMĚŘENÉ NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

6.1 Mezinárodní konference k nerovnému odměňování mužů a žen

Dne 22. ledna 2016 se konala v Kanceláři veřejného ochránce práv v Brně mezinárodní konference k nerovnému odměňování mužů a žen, kterou pořádala veřejná ochránkyně práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D. spolu s organizací GIC NORA, o.p.s. Náplní této konference bylo pojednání o momentální situaci týkající se nerovného odměňování žen a mužů. Vystoupilo zde mnoho českých a zahraničních expertů. Součástí konference bylo nejen řešení problému diskriminace při odměňování z právního pohledu, ale i z pohledu zaměstnavatelů či jiných sociálních partnerů a následné návrhy možností řešení tohoto nežádoucího jevu.

V rámci této konference se tedy řešilo několik témat týkajících se nerovného odměňování mužů a žen z vnitrostátního, ale i mezinárodního pohledu, což je podle mého názoru velmi důležité srovnání. Na začátku konference české expertky představily projekt „Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!“. Následně vystoupila norská odbornice na diskriminaci s tématem „Pomalá konvergence v odměňování žen a mužů: empirické důkazy z Norska“ a rakouská odbornice s tématem „Nerovné odměňování žen a mužů v Rakousku: výzvy a iniciativy“. Následovaly další výstupy zahraničních expertů – německá odbornice pojednala o tématu „Proč by ženy měly dostávat méně? Zkoumání nerovného odměňování žen a mužů experimentálními metodami.“ a další rakouská odbornice vystoupila s tématem „Jak vytvořit případ k rovnému odměňování: učíme se ze zkušeností těles pro rovné zacházení.“. Ráda bych také zmínila, že na konferenci vystoupila i soudkyně Ústavního soudu České republiky JUDr. Kateřina Šimáčková, Ph.D. s tématem „Úvaha o rovnosti v různosti.“ V rámci konference se konalo také několik panelových debat, kde vystoupili odborníci např. z Evropské komise, Úřadu vlády České republiky, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Nejvyššího správního soudu, Sociologického ústavu Akademie věd České republiky, Českomoravské konfederace odborových svazů, ale i z European Institute for Gender Equality nebo University of Oxford.⁷³

Z programu je zřejmé, že se jednalo o jedinečnou konferenci svého druhu, neboť takovýchto akcí, které se týkají nerovného odměňování, není mnoho. Konference kromě odborných poznatků přinesla taktéž velmi zajímavé pohledy na problematiku diskriminace při odměňování, a to z pohledu situace v České republice v kontextu se situací v zahraničí, konkrétně v Norsku, Rakousku a Německu.

⁷³ *Zveme na konferenci o nerovném odměňování* [online]. Veřejný ochránce práv, 18. ledna 2016 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/zveme-na-konferenci-o-nerovnem-odmenovani/>>.

6.2 Equal Pay Day

Již posedmé pořádá nezisková organizace Business and Professional Women (zkráceně jen BPW)⁷⁴ v Praze ve dnech 18. – 19. března 2016 akci s názvem Equal Pay Day. Tato zkratka značí rovnost příjmů pro obě pohlaví. Akce poukazuje na fakt, že v České republice jsou ženy hodnoceny v průměru až o 22% rozdílně, než muži, a proto je jejím účelem podporovat ženy, které se snaží snížit tuto rozdílnost platů. Symbolem této akce se stala červená kabelka, taška či peněženka. Červená barva je v tomto případě symbolem účetní ztráty v důsledku nerovného odměňování.

Tato dvoudenní akce je rozdělena na dvě části.⁷⁵ První částí je konference s názvem Ženy sobě 2016, jejímž cílem je ukázat nové pohledy na danou problematiku, a to na příkladech společností, které podporují platovou rovnost. Součástí jsou i panelové diskuze se známými osobnostmi.

Druhou částí akce je tzv. speed mentoring. Jedná se o hodinové workshopy u kulatých stolů. Tyto workshopy probíhají tak, že u každého stolu sedí mentorka, kterou si účastnice zvolí při zakoupení vstupenky, a přibližně 15 účastnic. U každého stolu se tak hovoří na určité téma z oblasti rovného odměňování a cílem je předání zkušeností a znalostí, ale také inspirace či pozitivní motivace.

Ačkoliv se tedy nejedná o odbornou či vědeckou akci týkající se diskriminace při odměňování, myslím si, že bylo vhodné ji zmínit. Nerovné odměňování mužů a žen nelze odstranit pouze právními nástroji, důležitá je i jakási prevence. Dle mého názoru akce Equal Pay Day nenáročným způsobem přibližuje všem lidem, jak je důležité bojovat za svá práva, ale také poukazuje na to, že je velmi důležitá podpora. Jedinec s neprávním vzděláním se běžně nebude účastnit konferencí, které pořádá například výše zmíněný veřejný ochránce práv, ale mnohem raději půjde na akci, kde se setká se známými osobnostmi (mezi které mohou patřit celebrity, sportovci, herci, ale třeba i právníci) a často se tak i ryze laickým pohledem dozví mnoho zajímavých informací. Třeba právě proto pak najde tento jedinec odvahu a v případě, že je diskriminován, začne svoji situaci nějakým způsobem řešit.

⁷⁴ „BPW je mezinárodní federace žen s pobočkami ve více jak 95 zemích celého světa. Jedná se o jednu z nevládnějších organizací – sítí žen podnikatelek a profesionálek na světě. Byla založena Dr. Lenou Madésin Phillips v roce 1930 a roce 2010 oslavila 80té výročí fungování. BPW má poradní status u OSN (Hospodářská a sociální rada – ECOSOC) a participativní postavení s Radou Evropy. Členkami jsou vlivné ženy ve vedoucích pozicích, podnikatelky, živnostnice a manažerky, které uctívají hodnoty klubu po celý život.“ (viz *Business and Professional Women ve světě* [online]. Business & Professional Women Praha II [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://bpwcr.cz/o-nas/>>.)

⁷⁵ Ráda bych poukázala i na hlídání dětí, které pořádající společnost zařídila pro účastníky. Ačkoliv se jedná o drobnost, je to ukázkou toho, jak nediskriminovat – přece i rodiče na mateřské či rodičovské dovolené mají mít možnost se takovéto akce zúčastnit, i když nemají partnera, chůvu či jinou osobu, která by jim děti během účasti na akci pohlídala.

6.3 Rovné příležitosti v českých obchodních společnostech

Tuto podkapitolu bych ráda věnovala tomu, jak jsou rovné příležitosti skutečně dodržovány v obchodních společnostech působících v České republice, a to i s časovou komparací. Porovnáám totiž výsledky soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“, kterou pořádá obecně prospěšná společnost Gender studies, o.p.s., a to konkrétně výsledky v roce 2012 a v roce 2015. Myslím si, že časový odstup tří let je dostatečný pro objektivní zhodnocení situace.

6.3.1 Výsledky soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“ v roce 2012

V případě této soutěže se v roce 2012 jednalo o devátý ročník a rok od roku prestiž soutěže stoupala (mimo jiné se do soutěže přihlašovalo i více společností). A jak české obchodní společnosti tehdy dopadly? Na prvním místě se umístila společnost T-mobile Czech Republic a.s., druhé místo získala společnost GE Money bank, a.s. a na čestném třetím místě se umístila společnost Průmstav, a. s., jež je součástí skupiny VINCI Construction. Podívejme se ale na jednotlivé umístění detailněji.

Společnost T-mobile Czech Republic a.s. se umístila na prvním místě již potřetí. *„T-Mobile má otázku diskriminace zakotvenou hned v několika firemních dokumentech – o respektu k individualitě každého člověka a záměru vytvořit prostředí vzájemné tolerance mluví Etický kodex, Pracovní řád i Náborová příručka pro manažery a manažerky.“*⁷⁶ To ale nebyl jediný důvod, proč se tato společnost umístila na prvním místě. Velkým plusem společnosti bylo i to, že má nastavený spravedlivý systém odměňování, který dodržuje zásadu rovného zacházení při odměňování práce. *„Systém odměňování se v T-Mobile řídí třemi zásadami: transparentnost, spravedlnost a konkurenceschopnost. Důležité je zejména první kritérium, v jehož rámci se organizace snaží směrem dovnitř různými kanály otevřeně komunikovat o pravidlech z oblasti odměňování.“*⁷⁷ Porota soutěže se také zaměřila na počet žen v řídicích pozicích a ocenila *„hlavně nárůst počtu žen v řídicích pozicích a také větší firemní podporu a propagaci flexibilního pracovního uspořádání. Mezi svými cíli do budoucna uvedla společnost do příblásky mimo jiné i další rozšiřování využití flexibilních pracovních úvazků, či neustálé zvyšování zastoupení žen ve vyšším managementu.“*⁷⁸

Na druhém místě se umístila společnost GE Money bank, a.s., která rovněž získala i speciální cenu.⁷⁹ Hlavním důvodem pro udělení ceny je program GE Rozmanitě, který obsahuje tři pilíře – flexibilní formy práce, talenty a rodinný program. Tento program má sloužit k podpoře zaměstnanců. Stejně jako společnost T-mobile Czech Republic a.s. se společnost GE Money bank, a.s. zaměřuje také na to, aby měla ženy ve vedoucích pozicích. *„Firma pravidelně sleduje*

⁷⁶ BOSNIČOVÁ, Nina. *Letos opět vítězí T-mobile*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/letos-opet-vitezi-t-mobile>>.

⁷⁷ Tamtéž.

⁷⁸ Tamtéž.

⁷⁹ Tato speciální cena byla udělena za přístup k sexuálním menšinám, který je upraven v řadě vnitřních opatření.

postavení a počty žen a mužů v různých částech firmy a v různých procesech, od nábory až po odměňování, a jejím cílem je zvýšení poměru žen ve vedoucích pozicích o 3 % na konci roku.“⁸⁰

Třetí místo obsadila společnost Průmstav, a. s., která je součástí skupiny VINCI Construction. Co vedlo porotu k tomu, aby byla oceněna zrovna tato společnost? *„Porota udělením třetího místa ocenila zájem o uplatňování rovného postavení žen a mužů ve stavebnictví – sektoru, kde počet zaměstnanců několikanásobně převažuje nad počtem zaměstnankyň a politika rovných příležitostí je zde relativně novinkou.“⁸¹* Další zajímavostí je tzv. Kodex etiky a chování, který je vnitřním předpisem skupiny VINCI, a tak zavazuje všechny společnosti, jež jsou její součástí. Ten Kodex je vyjádřením toho, že rovné příležitosti tvoří filozofii společnosti. *„Prosazování této filozofie je pravidelně prověřováno audity. Společnost Průmstav sleduje postavení žen a mužů v personálních statistikách, které jsou zaměřeny i na rozdíly mezi muži a ženami (platy a odměny, zastoupení v jednotlivých profesích, investice a oblast vzdělávání). Rovněž provádí průzkum spokojenosti zaměstnaných včetně průzkumu hodnot, které jsou pro zaměstnané důležité a které by podle nich měly být součástí firemní kultury. Zjišťuje se také spokojenost s interní atmosférou, firemní kulturou a provedenými akcemi.“⁸²*

6.3.2 Výsledky soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“ v roce 2015

Tentokrát se jednalo o dvanáctý ročník soutěže zaměřený na podporu kariérního růstu žen. První místo obsadila společnost Česká spořitelna, a.s., druhé místo získala společnost RWE Česká republika a.s. a třetí místo patří společnosti T-mobile Czech Republic, a.s. Zvláštní cenu za inovativní firemní benefity určené pracujícím rodičům získala společnost Vodafone Czech Republic a.s.

Česká spořitelna, a.s. se na prvním místě neobjevila poprvé – stalo se tak již v letech 2009 a 2011. Není divu, že tato společnost vyhrála již poněkolkáté. Má totiž velmi propracovanou strategii ohledně zaměstnávání žen a prosazování rovných příležitostí. *„Zcela konkrétním opatřením na zvýšení zastoupení žen ve vedení firmy je interní závazek dosáhnout do roku 2019 minimálně 35 % žen v top managementu a dozorčí radě, jenž Česká spořitelna přijala.“⁸³* Toto opatření se dá přirovnat k návrhu směrnice Evropské komise týkající se zastoupení žen ve velkých společnostech, který je řešen v následující kapitole 7.1. Nejedná se však o jediné opatření, které vede k rovným příležitostem

⁸⁰ KOLÁŘOVÁ, Jitka. *Druhé místo a Speciální cena: GE Money Bank bodovala díky komplexnímu programu diverzity*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/druhe-misto-a-specialni-cena-ge-money-bank-bodovala-diky-komplexnimu-programu-diverzity>>.

⁸¹ ŠTĚPÁNOVÁ, Markéta. *Průmstav na třetím místě*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/prumstav-na-tretim-miste>>.

⁸² Tamtéž.

⁸³ VOŠMIK, Josef. *Česká spořitelna získala ocenění Firma roku: rovné příležitosti pro kariérní růst žen 2015*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 1. prosince 2015 [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/ceska-sporitelna-ziskala-oceneni-firma-roku-rovne-prilezitosti-pro-karierni-rust-zen-2015>>.

žen a mužů. Dále se tato společnost zaměřuje „na možnosti skloubení pracovního, rodinného a osobního života. Česká spořitelna v tomto směru svým pracovníkům a pracovnícím nabízí možnost zkrácených pracovních úvazků, kterou využívá necelých 9 % osob, ve většině případů jde o ženy. Využívána je i klouzavá pracovní doba, sdílená pracovní místa a čím dál častěji i práce z domova. Vzhledem k tomu, že Česká spořitelna neprovozuje vlastní firemní školku, nabízí pracujícím rodičům finanční příspěvek na úhradu těchto služeb a zvýhodněné podmínky v partnerských předškolních zařízeních.“⁸⁴

Na druhém místě se umístila společnost RWE Česká republika a.s., a to zejména kvůli opatřením, kterými podporuje ženy v budování jejich kariéry. Společnost má svůj interní program s názvem The Woman to Lead, jehož cílem je podpora talentovaných zaměstnankyň, kterým nabízí řadu formálních i neformálních aktivit, avšak s důrazem na osobní rozvoj a schopnost komunikace v angličtině. Stejně jako u vítězné společnosti i zde najdeme kvóty pro zastoupení žen. „Porota velmi ocenila cílenou snahu firmy změnit poměr žen v zaměstnanecké populaci, především pak na vedoucích pozicích. Kvóty, které stanovují konkrétní cíle pro zastoupení žen, začali v RWE používat proto, že s nimi pracuje i mateřská firma v Německu. Pozitivní vliv na větší počet žen ve vedoucích pozicích má také aplikace "Pravidla + 1", kdy na dané výkonné pozici přibude vždy o jednu ženu více než v předchozím roce.“⁸⁵

Poslední (třetí) místo obsadila společnost T-mobile Czech Republic, a.s. (stov. v roce 2012 se tato společnost umístila na první místě). Stalo se tak „zejména za přijatý závazek dosáhnout vyrovnanějšího zastoupení žen ve vyšším a středním managementu do konce letošního roku s konkrétním cílem dosáhnout 30 % žen. Firma závazek přijala v rámci Deutsche Telekom skupiny. T-mobile se snaží ženy ve vedení podporovat řadou dalších aktivit – mentoringu, koučování, stínování, interními školeními a dalšími programy. Důležitá je také poskytovaná možnost využívání flexibilních forem práce i na vyšších manažerských pozicích.“⁸⁶

Lze tedy konstatovat, že zatímco v roce 2012 zvítězily společnosti, které nabízely ženám zejména flexibilní pracovní úvazky a snažily se o rovné odměňování jako takové, v roce 2015 pojil vítěze společný cíl – kvóty pro zastoupení žen ve vedení. Tyto kvóty sice prosazovaly i vítězné firmy v roce 2012, avšak nejednalo se o absolutní prioritu.

⁸⁴ Tamtéž.

⁸⁵ HAUSENBLASOVÁ, Jitka. *Druhé místo pro RWE Česká republika*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 1. prosince 2015 [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/druhe-misto-pro-rwe-ceska-republika>>.

⁸⁶ WICHTERLOVÁ, Linda. *T-mobile Czech Republic na třetím místě v soutěži o ocenění Firma roku: rovné příležitosti 2015*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 1. prosince 2015 [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/t-mobile-czech-republic-na-tretim-miste-v-soutezi-o-oceni-firma-roku-rovne-prilezitosti-2015>>.

7 ÚVAHY DE LEGE FERENDA

7.1 Kvóty pro ženy zavedené Evropskou komisí

Poměrně důležitým mezníkem v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace se stalo datum 24. listopadu 2012. V tento den Evropská komise odsouhlasila návrh směrnice, která má odstraňovat diskriminaci žen. Konkrétně se jedná o to, že směrnice má stanovit, že každá velká společnost bude muset mít ve vedení (konkrétně ve svých správních a dozorčích radách) nejméně 40% žen. „*Kvóty 40 procent by podle návrhu měly soukromé firmy dosáhnout do roku 2020, u státních firem by to mělo být o dva roky dříve. Jednalo by se výhradně o velké podniky, které obchodují na burze, nikoli o malé a střední firmy s méně než 250 pracovníky. Směrnice by se zřejmě dotkla v EU asi 5000 společností, v Česku nejspíš méně než deseti.*“⁸⁷

Evropská unie se tímto krokem snaží reagovat na situaci, která nastává na trhu práce snad od nepaměti. Aby se žena dostala do vedení společnosti (nicméně nejen té velké), musí se opravdu hodně snažit a „porazit“ mnoho mužů, kteří tam naopak dle zažitých tradic jaksi patří. Pro představu, jak vypadá ve skutečnosti průměrná roční mzda mužů a žen za rok 2015 v mezinárodním srovnání, uvádím v příloze č. 2 této práce statistiku Českého statistického úřadu.

Tato směrnice má dle mého názoru mnoho pozitiv, ale i negativ. Jedním z důsledků zavedení této směrnice by mělo být zmenšení disproporce v průměrných výdělcích mužů a žen v členských státech Evropské unie, což je jistě pozitivem. Mohlo by také dojít ke zlepšení postavení žen ve společnosti, které by se mohlo projevovat tím, že by již nedocházelo k přehlížení nerovného zacházení v této oblasti. V neposlední řadě by také došlo k větší jistotě ohledně kariéry žen, které by mohly v klidu čerpat mateřskou či rodičovskou dovolenou, aniž by se obávaly, že jejich kariéra skončila, protože do tzv. vysokých funkcí se po této pauze již nedostanou.

Je ale otázkou, zda tato (ve své podstatě „násilná“) forma podpory zastoupení žen naší společnosti spíše neublíží. Pokud bude směrnice opravdu přijata, nebude se jednat naopak o nerovné zacházení ve vztahu k mužům, když 40% obsazení dozorčích a správních rad budou muset tvořit ženy? Já si myslím, že ano. Dále se do značné míry také omezí možnost výběru pracovníků dle vůle jednotlivých zaměstnavatelů – obchodní společnosti (resp. personalisté těchto společností) budou muset při výběru vhodných kandidátů brát v potaz nejen jejich vzdělání, schopnosti a dovednosti, ale i pohlaví.

⁸⁷ Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. *Ano kvótám pro ženy ve vedení firem. Česko mění názor (tyden.cz)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 20. července 2014 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/18314>>.

Na závěr bych chtěla podotknout, že si musíme uvědomit, že se jedná sice o velký krok v oblasti ochrany před diskriminací, nicméně i tak není definitivní, že směrnice nabude v budoucnosti účinnosti. Aby směrnice vůbec vstoupila v platnost, musí ji schválit Evropský parlament. K tomu je však potřeba podpora členských států, které tuto směrnici spíše odmítají. Co se týče České republiky, směrnici podpořila vládní rada pro rovné příležitosti žen a mužů i ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaela Marksová. Vláda však zavedení této směrnice prozatím odmítla. Teprve až poté, co nabude tato směrnice účinnosti, budeme moci mluvit o kroku vpřed v této oblasti.

7.2 Kampaň „22 procent k rovnosti“

Na jaře roku 2016 chce Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky zahájit kampaň s názvem „22 procent k rovnosti“, která by měla upozornit společnost na značné rozdíly v platech žen a mužů. Cílem této kampaně je pak pomoci odhalit nerovnosti v odměňování a tyto rozdíly následně vyrovnat. Vytvoření kampaně odůvodnila sama ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaela Marksová: „ČR je v EU třetí nejhorší od konce. Máme třetí největší rozdíl. Za námi je Rakousko a Estonsko. Rozdíl mezi průměrnou mzdou ženy a muže činí 6 500 korun. Nejde o spory mezi ženami a muži. Když žena vydělává méně, má to dopad na celou rodinu a hlavně na děti... Nižší výdělek žen se odráží také v jejich penzi. Ženy ji mají zhruba o pětinu menší než muži. Ve stáří jim tak víc brozí chudoba.“⁸⁸

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci této kampaně vytvoří návod pro příslušné inspektoráty práce, resp. jejich pracovníky (srov. kapitola 3.2.3), jak nerovnosti v platech mužů a žen vyhledávat a odhalovat. Pomoci pracovníkům inspektorátů práce mohou ale i lidé (zejména však ženy), kteří se se svými podněty budou obracet na příslušný inspektorát práce.

Součástí této kampaně bude vytvoření tzv. mzdové kalkulačky, na které si budou moci lidé spočítat obvyklý plat v jejich profesi, a to s ohledem na jejich vzdělání, praxi a region, kde práci vykonávají. Další součástí kampaně bude vzdělávání úředníků, ale také analýza možných legislativních kroků, které by měly pomoci rozdíly v odměňování mužů a žen smazat.

Není možné dopředu soudit, zda tato kampaň bude přínosem pro zamezení vytváření rozdílů v odměňování žen a mužů, nicméně každá osvětová akce týkající se nerovného zacházení je dle mého názoru přínosná a lze ji brát jako krok kupředu. Vzhledem k tomu, že kampaň pořádá Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, jistě výsledky šetření pracovníků inspektorátů práce budou zanalyzovány a třeba se dočkáme i návrhů na přínosnou změnu legislativy a tato kampaň tak přispěje k právní úpravě de lege ferenda.

⁸⁸ ČTK, iDNES.cz. *Ženy berou o pětinu méně než muži, říká Marksová. Rozdíl chce odstranit* [online]. iDNES.cz, 8. března 2016 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <http://zpravy.idnes.cz/platy-zen-a-muzu-mzdy-rozdily-kampan-ministerstvo-prace-a-socialnich-veci-michaela-marksova-tom-ikz-/domaci.aspx?c=A160308_113305_domaci_fer>.

ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo primárně zhodnotit, zda je česká legislativa natolik kvalitní, aby poskytovala účinnou ochranu před diskriminací při odměňování a dále jsem se zaměřila na hledání odpovědí na otázky, zda je antidiskriminační legislativa účinně vymahatelná a čím je způsobeno, že existuje v dané věci tak málo soudních rozhodnutí.

Při svém bádání jsem se zaměřila nejprve na historii zásady zákazu diskriminace a následně jsem se zabývala diskriminací jako právním pojmem a ochranou před porušením práva na rovné odměňování. Čtenář má tak možnost se dozvědět, jak se vyvíjela zásada zákazu diskriminace (do roku 1993 a po tomto roce, ale i vývoj jejího zakotvení v evropském právu), co znamená zásada rovného zacházení, jak rozeznat jednotlivé druhy diskriminace a také to, jak se proti diskriminaci lze bránit. Ačkoliv se moje diplomová práce zabývá diskriminací při odměňování, tak počáteční kapitoly obsahují informace, které jsou stejné pro všechny druhy diskriminace, a tak je tato práce vhodná i pro ty, kteří zkoumají jiný druh diskriminace, než já.

Dále jsem se zabývala veřejným ochráncem práv, jeho působností ve vztahu k diskriminaci a taktéž jeho jednotlivými rozhodnutími týkajícími se diskriminace při odměňování na základě pohlaví. Posléze jsem se věnovala soudním rozhodnutím zabývajícím se touto problematikou, a to jak rozhodnutím českých soudů, tak Evropského soudního dvora.

V závěru práce jsem zaměřila na aktuální události zabývající se rovným odměňováním, kam jsem zařadila Mezinárodní konferenci k nerovnému odměňování žen a mužů pořádanou veřejným ochráncem práv, konferenci Equal Pay Day pořádanou neziskovou organizací Business and Professional Women, ale i soutěž „Firma roku: Rovné příležitosti“ pořádanou obecně prospěšnou společností Gender studies, o.p.s. (zde jsem porovnávala výsledky soutěže v letech 2012 a 2015). Dále jsem se zabývala úvahami de lege ferenda, konkrétně návrhem směrnice Evropské komise týkající se kvót pro zastoupení žen ve velkých obchodních společnostech a kampaní „22 procent k rovnosti“, kterou chce na jaře roku 2016 pořádat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Při psaní této práce jsem bohužel zjistila, že diskriminace při odměňování je pro české soudy stále spíše novinkou, v důsledku čehož neexistuje moc judikátů, které bych mohla použít ve své práci. Avšak Evropský soudní dvůr se touto otázkou zabývá již několik desítek let, a tak ty nejvýznamnější soudní rozhodnutí jsem čerpala zde. První rozhodnutí Evropského soudního dvora je již ze 70. let minulého století, kdežto rozhodnutí českých soudů najdeme až o mnoho let později.

Taktéž jsem zjistila, že ani veřejný ochránce práv neřešil mnoho případů týkajících se platové diskriminace na základě pohlaví. V evidenci stanovisek ochránce jsem našla pouhých 7

případů týkajících se diskriminace při odměňování. Těch, které se zabývají pohlavím jako diskriminačním důvodem, je však ještě méně – jen tři. Podnět k veřejnému ochránci práv je přitom velmi jednoduchý způsob, jak se diskriminačnímu jednání bránit. Když jsem zkoumala, proč je těchto rozhodnutí tak málo, zjistila jsem, že mnoho lidí ani netuší, že je možné se obrátit na veřejného ochránce práv a kdo tato „osoba“ vlastně je. Proto by bylo dle mého názoru vhodné více rozšířit povědomí lidí o této možnosti.

Po dokončení práce jsem tak došla k závěru, že se má hypotéza výzkumné otázky potvrdila – náš právní řád sice poskytuje účinnou ochranu při obraně proti nedodržování zásady rovného zacházení při odměňování práce, avšak české soudy, na rozdíl od soudů Evropské unie, rozhodují v neprospěch stěžovatele. Dle mého názoru je tato situace způsobena tím, že jak již bylo řečeno výše, pro české soudy je tato problematika spíše novinkou a bude trvat dalších několik desítek let, než bude diskriminace považována za opravdový problém, který je potřeba efektivně řešit nejen právními předpisy, ale i v praxi.

Dalším důvodem, proč tomu tak je, spočívá dle mého názoru v nečinnosti lidí, kteří jsou diskriminováni. Tito lidé mnohdy vůbec nevědí, jak se takovému zakázanému jednání bránit nebo mají naopak strach se bránit (a to z jakéhokoliv důvodu). Vzhledem k tomuto velmi pozitivně vítám pořádání akcí, které jsou zaměřeny na laiky a nejen na odbornou veřejnost. Například konference Equal Pay Day je dle mého názoru velmi přínosnou akcí, jak upozornit laiky (v daném případě zejména ženy), že se lze diskriminaci bránit, ale hlavně, že je žádoucí se takovému jednání bránit. Existuje přece mnoho způsobů, jak diskriminaci řešit – od toho nejsnazšího (např. rozprava se zaměstnavatelem, podnět k inspektorátu práce či veřejnému ochránci práv) až po způsoby časově, finančně i psychicky náročnější (např. mediace, soudní cesta).

Závěrem mi proto nezbyvá než konstatovat, že ačkoliv máme legislativu, která je schopna poskytovat účinnou ochranu před diskriminací při odměňování, není jejích institutů v praxi využíváno. Dle mého názoru je nutné více dbát na informovanost laické veřejnosti o možnostech obrany před diskriminací. Snad bude například kampaň Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s názvem „22 procent k rovnosti“ začátkem takovéto osvěty a dočkáme se i dalších takových akcí s celorepublikovou působností, které přispějí k odhodlání lidí bojovat proti diskriminaci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

A) MONOGRAFIE/KNIHY

- BĚLINA, Miroslav a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2008. 126 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 35 s.
- FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 158 s.
- HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. 145 s.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. vydání. Praha: Vydavatelství KUFR, 2005. 156 s.
- PRECHAL, Sacha, BURROWS, Noreen. *Gender discrimination law of the European Community*. 2. vydání. Worcester: Billing & Sons Ltd, 1990. 351 s.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Antidiscrimination Law in the Czech Republic. In KRIŽAN, Viktor et al. *Implementation and Enforcement of EU Labour Law in the Visegrad Countries*. Olomouc: Palacký University, 2014. 267 s. (text přeložen autorkou)
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s.

B) ČLÁNKY Z ODBORNÝCH ČASOPISŮ

- HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, roč. 14, č. 6, s. 208-214.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89-97.
- PASTŇÁK, Radim. Několik poznámek k zákazu diskriminace v pracovním právu ČR. *Právník*, 2004, roč. 143, č. 2, s. 178-195.

VYSLOUŽIL, Petr. Mobbing, šikana a diskriminace po česku. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 6, s. 37-38.

C) PŘÍSPĚVKY ZE SBORNÍKU

HOLMAN, Robert. Ekonomický pohled na diskriminaci. In MACH, Petr (ed). *Antidiskriminační zákon – pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006, s. 19-26.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Tabulka: kam se obrátit v případě diskriminace. In SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 27.

D) LEGISLATIVNÍ AKTY

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 111/2009 Sb. m. s., o sjednání Lisabonské smlouvy pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství
Smlouva o fungování Evropské unie

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2004 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

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

E) INTERNETOVÉ ZDROJE

BOSNIČOVÁ, Nina. *Letos opět vítězí T-mobile*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/letos-opet-vitezi-t-mobile>>.

Business and Professional Women ve světě [online]. Business & Professional Women Praha II [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://bpwcr.cz/o-nas/>>.

Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže - 2015* [online]. Český statistický úřad, 31. 12. 2015 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <<https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154437.pdf/48e2310b-383c-48cf-addd-2cf2ad7e9505?version=1.0>>.

ČTK, iDNES.cz. *Ženy berou o pětinu méně než muži, říká Marksová. Rozdíl chce odstranit* [online]. iDNES.cz, 8. března 2016 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <http://zpravy.idnes.cz/platy-zen-a-muzu-mzdy-rozdily-kampan-ministerstvo-prace-a-socialnich-veci-michaela-marksova-tom-ikz-/domaci.aspx?c=A160308_113305_domaci_fer>.

Diskriminace [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

HÁCHOVÁ, Kateřina. *Diskriminace v odměňování – prokázat ji je velmi obtížné* [online]. FINANČNÍ noviny.cz, 13. října 2010 [cit. 24. ledna 2016]. Dostupné na <<http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/diskriminace-v-odmenovani-prokazat-ji-je-velmi-obtizne/540971>>.

HAUSENBLASOVÁ, Jitka. *Druhé místo pro RWE Česká republika.* [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 1. prosince 2015 [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/druhe-misto-pro-rwe-ceska-republika>>.

KOLÁŘOVÁ, Jitka. *Druhé místo a Speciální cena: GE Money Bank bodovala díky komplexnímu programu diverzity.* [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/druhe-misto-a-specialni-cena-ge-money-bank-bodovala-diky-komplexnimu-programu-diverzity>>.

Spisová značka 117/2010/DIS [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2186>>.

Spisová značka 50/2011/DIS [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3204/>>.

Spisová značka 89/2012/DIS [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1918>>.

ŠTĚPÁNOVÁ, Markéta. *Průmstav na třetím místě.* [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/prumstav-na-tretim-miste>>.

Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. *Ano kvótám pro ženy ve vedení firem. Česko mění názor (tyden.cz)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České

republiky, 20. července 2014 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/18314>>.

VOŠMIK, Josef. *Česká spořitelna získala ocenění Firma roku: rovné příležitosti pro kariérní růst žen 2015*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 1. prosince 2015 [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/ceska-sporitelna-ziskala-oceneni-firma-roku-rovne-prilezitosti-pro-karierni-rust-zen-2015>>.

WICHTERLOVÁ, Linda. *T-mobile Czech Republic na třetím místě v soutěži o ocenění Firma roku: rovné příležitosti 2015*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 1. prosince 2015 [cit. 20. března 2016]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/t-mobile-czech-republic-na-tretim-miste-v-soutezi-o-oceneni-firma-roku-rovne-prilezitosti-2015>>.

Zveme na konferenci o nerovném odměňování [online]. Veřejný ochránce práv, 18. ledna 2016 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/zveme-na-konferenci-o-nerovnem-odmenovani/>>.

F) SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, věc 43/75.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2007, č.j. 21 Cdo 3069/2006

Usnesení Ústavního soudu ze dne 2. června 2009, sp. zn. IV. ÚS 184/08

ABSTRAKT

Cílem práce je zhodnotit, zda je česká legislativa natolik kvalitní, aby poskytovala účinnou ochranu před diskriminací při odměňování. Proto je tato diplomová práce rozvržena do následujících 7 kapitol.

První kapitola vymezuje historii zakotvení zásady zákazu diskriminace v právních předpisech a dělí se na historický vývoj do roku 1993 a po tomto roce. Dále je v rámci této kapitoly taktéž rozebráno zakotvení zásady zákazu diskriminace v evropském právu.

Druhá kapitola se zabývá rozdělením diskriminace na její jednotlivé druhy a vymezení základních pojmů. Následně je v této kapitole rozebrán antidiskriminační zákon a přesah diskriminace do pracovního práva. Závěr kapitoly tvoří přehled nejdůležitějších právních předpisů upravujících tuto problematiku (a to jak na vnitrostátní, tak mezinárodní úrovni).

Třetí kapitola je zaměřena již na samotné rovné odměňování a ochranu před jeho porušením. Kromě vymezení subjektů práva na rovné zacházení tady najdeme i konkrétní možnosti obrany. Konkrétně obranu pomocí mediace, úřadu práce, inspektorátu práce, ale i soudní cesty.

Čtvrtá kapitola se zabývá veřejným ochráncem práv. V rámci této kapitoly je pojednáno obecně o veřejném ochránci práv, jeho působnosti ve vztahu k diskriminaci, ale taktéž je zde rozebráno několik jeho rozhodnutí týkajících se diskriminace při odměňování.

Pátá kapitola rozebírá judikaturu českých soudů a Evropského soudního dvora. Český případ je zde rozebrán sice pouze jeden, avšak velmi důkladně. Najdeme zde rozhodnutí od prvostupňového Obvodního soudu pro Prahu 1, přes rozhodnutí odvolacího Městského soudu v Praze a dovolacího Nejvyššího soudu ČR až po rozhodnutí Ústavního soudu. Z judikatury Evropského soudního dvora jsou rozebrána dvě nejvýznamnější soudní rozhodnutí – věc 43/75 Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II) a věc 96/80 J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Production) Ltd.

Šestá kapitola pojednává o aktuálních událostech zaměřených na rovné odměňování. Patří sem jednak konference, a to Mezinárodní konference k nerovnému odměňování žen a mužů, kterou pořádal v roce 2016 veřejný ochránce práv a dále konference Equal Pay Day pořádaná každoročně neziskovou organizací Business and Professional Women, ale i soutěž „Firma roku: Rovné příležitosti“, kterou každoročně vyhlašuje obecně prospěšná společnost Gender studies, o.p.s., kde jsou rozebrány výsledky této soutěže v letech 2012 a 2015.

Sedmá kapitola obsahuje úvahy de lege ferenda. Konkrétně je rozebrán návrh směrnice Evropské komise, dle které každá velká společnost bude muset mít ve vedení (konkrétně ve svých správních a dozorčích radách) nejméně 40% žen. Dále je zde pojednáno o kampani „22 procent k rovnosti“, kterou chce na jaře roku 2016 pořádat Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČR, jejímž cílem je pomoci odhalit nerovnosti v odměňování žen a mužů a tyto rozdíly následně vyrovnat.

ABSTRACT

The objective of the present thesis is to evaluate whether the quality of the Czech legislation is high enough to provide effective protection against gender discrimination in pay. The thesis is therefore divided into the following seven chapters.

Chapter one describes the history of anchoring the principle of non-discrimination; and it is subdivided into the historical development until 1993 and after that year. The chapter also analyses the anchoring of the principle of non-discrimination in the European legislation.

Chapter two provides the division of discrimination into its types; it contains definition of basic terms. The chapter also gives an analysis of the Anti-discrimination Act and its overlap with the labour law. The end of this chapter offers an overview of the most significant legislation regulating this issue, both on the national and international levels.

Chapter three focuses on equal pay and the protection against its infringement. Besides the definition of the subjects of the right to equal treatment, this section provides possibilities of defence, specifically: defence by way of mediation, through employment agencies, the Labour Inspectorate, but also judicial channels.

Chapter four is about the Ombudsman. This chapter discusses in general the Ombudsman, their mandate with respect to discrimination, but also an analysis of their decisions regarding discrimination in equal pay.

Chapter five analyses the case-law of the Czech courts and the European Court of Justice. Only one Czech case is discussed, but it is analysed very thoroughly. We can find comprehensive decisions in this case, ranging from the decisions by the first-instance District Court for Prague 1, through decisions by the appellate Municipal Court in Prague and the Supreme Court of the Czech Republic, to the decisions by the Constitutional Court. As for the case-law of the European Court of Justice, two most important judicial decisions are analysed – case 43/75 Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II) and case 96/80 J. P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Production) Ltd.

Chapter six describes recent events in relation to equal pay. The events include conferences, the International Conference on Gender Pay Gap organized by the Czech Ombudsman in 2016, the Equal Pay Day conference organised annually by the non-profit organization Business and Professional Women, but also the competition entitled “Company of the Year: Equal Opportunities” announced annually by the non-governmental organization Gender studies, o.p.s.. The results of the competition in 2012 – 2015 are discussed as well.

Chapter seven contains considerations *de lege ferenda*. This chapter analyses the European Commission’s proposal for a Directive under which big corporations will be forced to reserve at least 40% of their non-executive director board seats for women. The chapter then discusses

the project entitled “22% to Gender Equality” which is to be organised by the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic in spring 2016. The goal of the campaign is to help detect and eliminate gender pay gaps.

SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV/LIST OF KEY WORDS

| | |
|---------------------------|------------------------------|
| diskriminace | discrimination |
| inspektorát práce | labour inspectorate |
| mediace | mediation |
| odměna | remuneration |
| odměňování práce | remuneration of work |
| pracovní právo | labour law |
| právo na rovné odměňování | right for equal remuneration |
| úřad práce | employment office |
| zaměstnanec | employee |
| zaměstnavatel | employer |
| zásada rovného zacházení | equal treatment principle |

PŘÍLOHY

1) Kam se obrátit v případě diskriminace

Následující tabulka byla prezentována ve sborníku textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.⁸⁹

⁸⁹ ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Tabulka: kam se obrátit v případě diskriminace. In SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 27.

| Kde došlo k diskriminaci | Kam je možné podat stížnost |
|--|---|
| Diskriminace v přístupu k zaměstnání – před vznikem pracovního poměru | Úřad práce portal.mpsv.cz/sz/local |
| Diskriminace v zaměstnání – v době trvání pracovního poměru | Oblastní inspektorát práce www.suip.cz |
| Diskriminace na základní nebo střední škole | Inspektorát České školní inspekce v kraji www.csicr.cz Zřizovatel školy (obec, kraj) |
| Diskriminace na vysoké škole | Vedení fakulty nebo univerzity Akademický senát |
| Diskriminace při poskytování služeb (obchody, restaurační zařízení, kluby, ubytovací zařízení apod.) | Česká obchodní inspekce www.coi.cz/cs/epodatelna-1 |
| Diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání | Profesní komory: Česká advokátní komora www.cak.cz Notářská komora České republiky www.nkcr.cz Komora auditorů České republiky www.kacr.cz atd. |
| Diskriminace při poskytování zdravotní péče | Ředitel zdravotnického zařízení Zřizovatel zdravotnického zařízení Profesní komora: Česká lékařská komora www.lkcr.cz Česká stomatologická komora www.dent.cz |
| Diskriminace ve veřejné správě – diskriminujícím je státní orgán | Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz |

2) Průměrná roční mzda mužů a žen za rok 2015 v měně EUR – mezinárodní srovnání

Jedná se o statistiku Českého statistického úřadu uveřejněnou na jeho webových stránkách.⁹⁰

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 37. Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

International surveys - average annual wage of females and males (EUR)

Pramen: SES 2010, Eurostat, 30. 3. 2015

Source: SES 2010, Eurostat, 30 March 2015

| Země | Celkem Total | Ženy Women | Muži Men | GPG (v %) | Country |
|------------------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|-----------------------|
| Evropská unie | 30 859 | 26 615 | 34 584 | 23,04 | European Union |
| Belgie | 43 388 | 39 642 | 46 251 | 14,29 | Belgium |
| Bulharsko | 4 618 | 4 256 | 4 978 | 14,50 | Bulgaria |
| Česká republika | 12 592 | 10 712 | 14 113 | 24,10 | Czech Republic |
| Dánsko | 49 714 | 43 808 | 56 144 | 21,97 | Denmark |
| Německo | 38 735 | 32 870 | 43 377 | 24,22 | Germany |
| Estonsko | 10 395 | 8 787 | 12 534 | 29,89 | Estonia |
| Irsko | 42 546 | 37 873 | 47 519 | 20,30 | Ireland |
| Řecko | 25 669 | 22 848 | 28 148 | 18,83 | Greece |
| Španělsko | 27 057 | 23 801 | 29 799 | 20,13 | Spain |
| Francie | 33 897 | 30 045 | 37 181 | 19,19 | France |
| Chorvatsko | 12 494 | 12 069 | 12 847 | 6,06 | Croatia |
| Itálie | 31 680 | 28 657 | 33 979 | 15,66 | Italy |
| Kypr | 26 927 | 23 653 | 29 813 | 20,66 | Cyprus |
| Lotyšsko | 8 357 | 7 487 | 9 565 | 21,73 | Latvia |
| Litva | 7 138 | 6 560 | 7 892 | 16,88 | Lithuania |
| Lucembursko | 51 663 | 47 851 | 53 678 | 10,86 | Luxembourg |
| Maďarsko | 9 916 | 8 909 | 10 876 | 18,09 | Hungary |
| Malta | 18 744 | 17 031 | 19 866 | 14,27 | Malta |
| Nizozemsko | 41 149 | 36 358 | 45 664 | 20,38 | Netherlands |
| Rakousko | 38 895 | 31 836 | 43 664 | 27,09 | Austria |
| Polsko | 10 426 | 9 463 | 11 298 | 16,24 | Poland |
| Portugalsko | 18 354 | 16 538 | 20 097 | 17,71 | Portugal |
| Rumunsko | 5 991 | 5 698 | 6 248 | 8,80 | Romania |
| Slovinsko | 21 135 | 20 457 | 21 715 | 5,79 | Slovenia |
| Slovensko | 10 232 | 8 849 | 11 536 | 23,29 | Slovakia |
| Finsko | 40 281 | 35 571 | 45 647 | 22,07 | Finland |
| Švédsko | 38 716 | 35 481 | 42 091 | 15,70 | Sweden |
| Spojené království | 35 840 | 29 220 | 42 327 | 30,97 | United Kingdom |

Pozn: NACE Rev.2 B až S bez O, podniky s více než 10 zaměstnanci

NACE Rev.2 B to S except O, 10 employees or more

⁹⁰ Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže - 2015* [online]. Český statistický úřad, 31. 12. 2015 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <<https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154437.pdf/48e2310b-383c-48cf-addd-2cf2ad7e9505?version=1.0>>.