

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Barbora Machů

**Zásada rovnosti a zákaz diskriminace
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Olomouc 2014

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

.....

Barbora Machů

Děkuji vedoucí diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za odborné vedení mé práce, vstřícný postoj a cenné rady.

Touto cestou chci rovněž poděkovat své rodině a blízkým za podporu, kterou mi po celou dobu studia poskytovali.

Obsah

| | |
|--|----|
| Seznam zkratk | 6 |
| Úvod | 7 |
| 1. Vymezení pojmu rovnosti | 9 |
| 1.1 Definice a historické souvislosti | 9 |
| 1.2 Rovnost formální | 9 |
| 1.3 Rovnost materiální | 10 |
| 1.3.1 Rovnost příležitostí aneb stejná startovní čára | 10 |
| 1.3.2 Rovnost výsledků | 11 |
| 2. Vymezení pojmu diskriminace | 12 |
| 2.1 Pojem diskriminace v rámci antidiskriminačního zákona | 12 |
| 2.2 Diskriminace pozitivní | 13 |
| 2.3 Diskriminace negativní | 14 |
| 2.3.1 Diskriminace přímá | 14 |
| 2.3.2 Diskriminace nepřímá | 16 |
| 2.3.3 Nepřímá diskriminace osob se zdravotním postižením | 18 |
| 2.4 Výjimky ze zákazu diskriminace | 18 |
| 3. Problematika rovnosti mužů a žen z pohledu psychologického, sociologického a ekonomického | 21 |
| 3.1 Rovnost mužů a žen z hlediska psychologického a sociologického | 21 |
| 3.1.1 Vliv teorie genderu na vnímání rovnosti mužů a žen | 21 |
| 3.2 Rovnost mužů a žen z hlediska ekonomického | 24 |
| 4. Česká právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace | 26 |
| 4.1 Zásada rovnosti a zákaz diskriminace jakožto základní lidské právo | 26 |
| 4.1.1 Akcesorický a neakcesorický způsob výkladu článků LZPS | 27 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.2 | Ochrana před diskriminací v rámci zákoníku práce | 28 |
| 4.3 | Ochrana před diskriminací v rámci zákona o zaměstnanosti..... | 30 |
| 5. | Antidiskriminační zákon | 32 |
| 5.1 | Přípustné formy rozdílného zacházení dle antidiskriminačního zákona..... | 33 |
| 5.2 | Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech | 37 |
| 6. | Právo Evropské unie a jeho vliv na českou právní úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace | 39 |
| 6.1 | Primární právo Evropské unie | 41 |
| 6.1.1 | Charta základních práv EU..... | 41 |
| 6.1.2 | Zákaz diskriminace ve zřizovacích smlouvách EU..... | 42 |
| 6.2 | Sekundární právo Evropské unie | 43 |
| 6.2.1 | Směrnice Rady č. 75/117/EHS | 44 |
| 6.2.2 | Směrnice Rady č. 76/207/EHS | 44 |
| 6.2.3 | Směrnice Rady č. 2000/43/ES | 45 |
| 6.2.4 | Směrnice Rady č. 2000/78/ES..... | 46 |
| 6.2.5 | Směrnice EP a Rady č. 2006/54/ES..... | 48 |
| 7. | Judikatura českých soudů a SDEU | 50 |
| 7.1 | Shrnutí..... | 55 |
| | Závěr..... | 56 |
| | Bibliografie..... | 59 |
| | Shrnutí | 65 |
| | Klíčová slova | 66 |

Seznam zkratk

| | |
|-------------------------|--|
| <i>ADZ</i> | 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 |
| <i>ČR</i> | Česká republika |
| <i>ČSÚ</i> | Český statistický úřad |
| <i>EHS</i> | Evropské hospodářské společenství |
| <i>EP</i> | Evropský parlament |
| <i>ES</i> | Evropské společenství |
| <i>EU</i> | Evropská unie |
| <i>Charta, LZPEU</i> | Charta základních práv EU neboli Listina základních práv EU |
| <i>LZPS</i> | zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů |
| <i>NS ČR</i> | Nejvyšší soud České republiky |
| <i>NSS ČR</i> | Nejvyšší správní soud České republiky |
| <i>osř</i> | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů |
| <i>rámcová směrnice</i> | Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání |
| <i>SDEU, ESD</i> | Soudní dvůr Evropské unie |
| <i>SES</i> | Smlouva o založení Evropského společenství |
| <i>SFEU</i> | Smlouva o fungování Evropské unie |
| <i>ÚS</i> | Ústavní soud České republiky |
| <i>zam.</i> | zaměstnání |
| <i>z. o důch.</i> | zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů |
| <i>z. o zam.</i> | zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů |
| <i>ZP</i> | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |

Úvod

Tématem mé diplomové práce je zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Domnívám se, že je to téma velmi zajímavé a aktuální, neboť se neustále vyvíjí, a proto je v této oblasti stále co studovat. K formování antidiskriminačního práva značně přispívá i judikatura SDEU. Zajímavé je také sledovat aktuální studie, které porovnávají rovnost mužů a žen v reálném životě, např. co se rovnosti odměňování týká.

Toto moderní právní odvětví je značně dynamické a nepřetržitě „v pohybu“, také z tohoto důvodu jsem si jej jako téma mé diplomové práce vybrala.

I když je zásada rovnosti a zákaz diskriminace značně obsáhlou problematikou, cílem mé diplomové práce je popis všech klíčových pojmů a také obecné shrnutí této oblasti – od definic obou pojmů, přes pohled jiných společenských věd na tento fenomén až po českou právní úpravu a právo EU. Evropské právo jsem zakomponovala do rozsahu celé práce, když v každé z jednotlivých kapitol je reflektována relevantní judikatura převážně SDEU (v práci je však odkazováno i na judikaturu českou), stejně jako právní předpisy EU, a to zejména z oblasti sekundární legislativy.

Účelem mé práce je, aby každý, kdo si tuto práci přečte, měl ucelený a všeobecný přehled a jakési povědomí o zásadě rovnosti a zákazu diskriminace.

Diplomová práce je rozdělena na úvod, sedm kapitol a závěr.

Tématem první kapitoly je zásada rovnosti, její dělení na rovnost formální a materiální, kterou lze dělit ještě na rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

Druhá kapitola se zabývá diskriminací a jejím zákazem. Diskriminace je zde popsána z pohledu ADZ a zbývající část druhé kapitoly se již věnuje jejímu dělení. Diskriminace je dělena na pozitivní a negativní, tato se rozlišuje na přímou a nepřímou. V oblasti nepřímé diskriminace je jedna podkapitola věnována problematice nepřímé diskriminace osob se zdravotním postižením. Poslední část zkoumá výjimky ze zákazu diskriminace, jelikož ani zákaz diskriminace není absolutně platnou zásadou a nelze ji uplatnit za jakékoliv situace.

Třetí kapitolou se dle mého názoru dostávám k velice zajímavému tématu, kterým je zásada rovnosti mužů a žen z pohledu psychologického, sociologického a ekonomického. Předmětem mého zájmu zde byly především aktuální výzkumy, pohledy odborníků na výchovu dětí, což úzce souvisí s problematikou genderových stereotypů a zažitých dogmatech o jednotlivých pohlavích, je zde poukázáno i na feministická hnutí. Rovnost odměňování

mužů a žen za stejnou nebo podobnou práci je tématem podkapitoly věnující se zásadě rovnosti z pohledu ekonomického.

Kapitola čtvrtá pojednává o české právní úpravě zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Jako první je popsáno zakotvení těchto zásad v LZPS, přičemž je poukázáno na dvojí možný způsob výkladu článků Listiny - akcesorický a neakcesorický. Následně jsou výše uvedené zásady formulovány z pohledu ZP a z. o zam.

Samostatná kapitola číslo pět je zaměřena na ADZ, relativně novou právní úpravu zakotvující zásadu rovnosti a zákaz diskriminace jakožto obecná právní úprava přijatá mimo jiné i za účelem implementace důležitých směrnic EU. Předmětem této kapitoly jsou i přípustné formy rozdílného zacházení v souladu s antidiskriminačním zákonem a přenesení důkazního břemene v rámci diskriminačních sporů projednávaných soudy.

Šestá kapitola se zaměřuje na právo EU a jeho vliv na českou právní úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace. V úvodu jsou popsány jeho zásadní principy a je nastíněno dělení jeho pramenů práva. Následující text se zabývá právem primárním a sekundárním. V rámci primárního práva je poukázáno na Chartu a zřizovací smlouvy, v oblasti práva sekundárního jsou popsány vybrané směrnice.

Poslední kapitola, tedy kapitola sedmá, se zabývá judikaturou převážně českých soudů a SDEU.

1. Vymezení pojmu rovnosti

Princip rovnosti se prolíná téměř všemi odvětvími, a to nejen těmi právními. Nalezneme jej například v oblasti práva sociálního zabezpečení, daňového práva, v rovnosti k přístupu ke spravedlivému a řádnému soudnictví, ale také v oblasti školství apod. Jelikož je rovnost v každé jednotlivé oblasti vnímána s určitými rozdíly, je velice obtížné rovnost definovat. Lze však předpokládat, že každá osoba si do určité míry dokáže představit, co se pod pojmem rovnost skrývá.

1.1 Definice a historické souvislosti

Podle S. Fredman je rovnost jako ideál relativně moderní myšlenka, jelikož antické a středověké společnosti nebyly na principu rovnosti založeny, protože v této době byla společnost hierarchicky uspořádána a práva a povinnosti osoby určovala příslušnost k rodu. Podřízenost žen a otroků byla odůvodňována jejich „vrozenou méněcenností, iracionalitou a nutností dohledu a vedení, které nad nimi vykonávali svobodní muži.“¹

První zmínku o myšlence rovnosti nalezneme díky francouzským osvíceným myslitelům v Deklaraci práv a člověka a občana z 26. srpna 1783, jíž čl. I zní: „*Lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a právech.*“² Tímto dokumentem došlo k odmítnutí poddanství, otroctví a jiné nerovnosti mezi lidmi. Postupem času se nahlížení na rovnost a přístup k této zásadě vyvíjel, a to především díky ženským hnutím, která se snažila dosáhnout stejných práv, jako měli muži (viz kapitola číslo 2). Ačkoliv je rovnost často spojována se spravedlností, je téměř nemožné nastolit ve společnosti rovnost pomocí práva. Je však nesporné, že naplnění rovnosti je považováno za spravedlivé, resp. „*za důležitou podmínkou spravedlnosti.*“³

Rovnost je možno dělit na materiální, formální, případně také na rovnost příležitostí a výsledků, kterou lze považovat za podskupinu rovnosti materiální.

1.2 Rovnost formální

Základním stavebním kamenem formální rovnosti je teorie Aristotela, že spravedlivě znamená všem stejně⁴, čili že se stejným by mělo být zacházeno stejně.⁵ Formální rovnost

¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 4.

² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, s. 41.

³ Tamtéž, s. 42.

⁴ BOBEK, Michal a kol. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2007, s. 11.

tedy znamená, že s formálně stejnými subjekty by mělo být zacházeno stejně ve formálně totožných situacích. Nepřihlíží se tedy k rozdílům, které jsou mezi lidmi, a to ať už z důvodu sociálního původu či fyziologických dispozic.⁶ V této teorii o formální rovnosti je rozhodující „*nutnost zrušení formálních vylučujících zákonů a zákaz jednání založeného na otevřených předsudcích, jako např. rozdílných mezd za stejnou o práci*“.⁷ O problematice rozdílného odměňování mužů a žen za stejnou práci je pojednáno ve druhé kapitole této práce.

Michal Bobek ve své knize *Rovnost a diskriminace* uvádí, že formální rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou, tedy že se jedná o rovnost „statickou“, která se zaměřuje na rovné zacházení s jedinci, kteří jsou v přesně daný okamžik srovnatelní.⁸

Formální rovnost je rovností pouze de iure, nikoliv de facto. Jedná se o rovnost před zákonem. Tento stanoví přesně daná pravidla, jež platí pro všechny, kteří se do zákonem předpokládané situace dostanou, přičemž zákon již neřeší individuální situaci jednotlivce.⁹

1.3 Rovnost materiální

Materiální rovnost je na rozdíl od rovnosti formální posuzována v její dynamice a kontextu, což znamená, že obsahem není pouze stejné zacházení v „*okamžiku distribuce určitého statku (rovnost de iure), ale též posouzení na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto)*“.¹⁰

Materiální rovnost více zohledňuje a posuzuje aktuální situaci jednotlivce, stejně tak jako posuzuje i dopad na konkrétní situaci člověka při aplikaci např. ryze formalistického ust. zákona a částečně se snaží krotit dopady abstraktních pravidel.

1.3.1 Rovnost příležitostí aneb stejná startovní čára

Již v úvodu této kapitoly bylo řečeno, že rovnost příležitostí a rovnost výsledků lze považovat za podmnožinu materiální rovnosti, jelikož se nezabývá rovností de iure, ale de facto. Celá teorie o rovnosti příležitostí je založena na myšlence, že rovnost nemůže nikdy nastat, pokud mají jednotlivci odlišné startovní pozice. Odlišnými startovními pozicemi se pak myslí např. rozdílné sociální zázemí, ve kterém děti vyrůstají, tzn. sociálně slabé rodiny,

⁵ FREDMAN: *Antidiskriminační právo*, s. 7.

⁶ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 42.

⁷ FREDMAN: *Antidiskriminační právo*, s. 7.

⁸ BOBEK, Michal a kol. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2007, s. 11.

⁹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 43.

¹⁰ BOBEK: *Rovnost...*, s. 17.

neúplné rodiny. Proto se orgány veřejné moci snaží najít možnosti způsobu řešení této problémové situace a nastolit tak co nejbližší (pokud ne úplně stejně) startovní pozice pro všechny jedince. Jedná se například o programy pro děti ze sociálně slabých rodin apod. Nutno podotknout, že zajištění rovnosti příležitostí se realizuje na náklady společnosti.¹¹

1.3.2 Rovnost výsledků

S rovností příležitosti úzce souvisí rovnost výsledků. Jednoduše řečeno jde o snahu, aby byli všichni stejně v cíli, tudíž rovné zacházení není vyžadováno, je však kladen důraz na dosažení rovných výsledků.

¹¹ BOBEK: *Rovnost...*, s. 18 - 19.

2. Vymezení pojmu diskriminace

Slovo diskriminace pochází z latinského výrazu „discriminare“, což v překladu znamená „rozlišovat“. Obecně lze za diskriminaci považovat porušení zásady rovnosti, a to nejen v legislativní oblasti. Jednotná definice pojmu diskriminace neexistuje, lze však říci, že se diskriminací rozumí jakékoliv vyloučení, rozlišování, zvýhodňování jednotlivce či skupiny osob s cílem „*znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovníprávních vztazích.*“¹² K diskriminaci může docházet jak jednáním, tak opomenutím. Michal Bobek definuje diskriminaci následovně: „*Hovoříme-li tedy o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno.*“¹³

S ohledem na výše uvedené lze tedy uvést, že se diskriminace může týkat celé škály aktivity či pasivity. Pokud dochází k jakémukoliv diskriminování či nerovnému zacházení, lze se důvodně domnívat, že dochází k porušování základních lidských práv a svobod člověka (k tomuto tématu blíže v kapitole č. 4). Základní princip rovnosti je zakotven v čl. 1 LZPS, který je pak dále rozveden v čl. 3 LZPS.¹⁴ Tyto články vytyčují rovnost a svobodu lidí v důstojnosti i v právech, které jsou zaručovány všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti apod. Již ze své podstaty, kterou je ochrana práv a svobod lidí, je tedy nereálné, aby v rámci LZPS došlo nerovným zacházením či diskriminací k poškození právnické osoby.

Nadto zakotvuje LZPS v čl. 24, že „*příslušnost ke kterékoliv národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.*“¹⁵ Jakákoliv diskriminace je obecně nežádoucím jevem každé vyspělé společnosti. Dochází – li však k diskriminování větší skupiny obyvatelstva, např. z již uvedeného etnického důvodu, jedná se závažný problém demokratických států, neboť jsou globálně prosazovány zájmy na rovnosti všech etnických skupin po celém světě.

2.1 Pojem diskriminace v rámci antidiskriminačního zákona

Jak se k definování diskriminace staví ADZ? Předmět úpravy ADZ je poměrně široký, protože se vztahuje jak na zákaz diskriminace v oblasti sociálního zabezpečení, přístupu ke

¹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 177.

¹³ BOBEK: *Rovnost...*, s. 38.

¹⁴ LZPS, čl. 1 – 3.

¹⁵ LZPS, čl. 24.

zdravotní péči, ke vzdělání, zboží či službám včetně bydlení, ale také na práva na zam., přístupu k zam., k povolání, podnikání, na pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, na členství a činnosti v odborových organizacích nebo také na členství a činnost v profesních komorách.¹⁶ V ust. § 2 odst. 2, věta druhá je stanoveno, že se za diskriminaci považuje i „*obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*“¹⁷ Je to vlastně výčet forem diskriminace, které jsou blíže rozebrány v dalších ust. ADZ, a to v §4, odst. 1 – 5.

ADZ vychází z pojetí diskriminace jako neodůvodněné nerovnosti, přičemž základním požadavkem je, aby nedocházelo k bezdůvodnému upřednostňování či znevýhodňování osob před druhými. Bylo by namístě upozornit na rozhodnutí ÚS ze dne 30. dubna 2002, kterým bylo judikováno, že „*z postulátu rovnosti sice nevyplývá požadavek obecné rovnosti každého s každým, plyne z něj však požadavek, aby právo bezdůvodně nezvýhodňovalo ani neznevýhodňovalo jedny před druhými,*“¹⁸ čímž de facto došlo k potvrzení obecně uznávané právní teorie o výkladu pojmu diskriminace.

Diskriminaci můžeme dělit na pozitivní a negativní, přičemž tato se dělí na diskriminaci přímou a nepřímou.

2.2 Diskriminace pozitivní

Podle Věry Štangové se pozitivní diskriminací rozumí takové zacházení, které není vůči jednotlivcům či skupinám osob rozdílné. Dochází k přijímání takových opatření (nazývána jako „*pozitivní opatření*“), která odstraňují neopodstatněné rozdíly dané věkem, pohlavím či etnickým původem. Cílem pozitivních opatření je zvýšení počtu zúčastněných osob z nedostatečně zastoupených skupin osob v politické, ekonomické nebo společenské oblasti.¹⁹ Za takové pozitivní opatření jsou například navrhovány kvóty pro účast žen na vedení určitých společností.

¹⁶ ADZ, § 1, odst. 1.

¹⁷ Tamtéž, § 2, odst. 2.

¹⁸ náleží Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2002, sp. zn. Pl. ÚS 18/01.

¹⁹ ŠTANGOVÁ: *Rovné...*, s. 44 - 53.

2.3 Diskriminace negativní

S diskriminací negativní se bohužel v praxi setkáváme mnohem častěji než s diskriminací pozitivní. Jde o takové jednání, které poškozují jednotlivce či skupinu osob, je neobjektivní nebo nepřiměřené. Diskriminaci negativní dělíme na diskriminaci přímou a nepřímou.

2.3.1 Diskriminace přímá

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání (včetně opomenutí), „*kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“²⁰

Za diskriminaci z důvodu pohlaví je považována i diskriminace „*z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*“²¹ Poslední ust. ADZ, které přímou diskriminaci upravuje, je ust. § 2 odst. 5, jenž stanoví, že diskriminací se rozumí i takové jednání, „*kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.*“²²

Koncept přímé diskriminace je jakýmsi základem celého antidiskriminačního práva. Dalo by se říci, že se vlastně jedná o diskriminaci jako takovou, označení „přímá“ bylo použito z důvodu odlišení od diskriminace nepřímé.

V právu EU dopomohla judikatura SDEU k tomu, aby došlo k definování přímé a nepřímé diskriminace. Důležité je v tomto směru rozhodnutí Defrenne.²³ V této věci se pracovní soud v Bruselu obrátil na SDEU, aby rozhodl o předběžných otázkách, a to zda čl. 119 (nyní čl. 157 SFEU)²⁴ Smlouvy o založení EHS²⁵ zavádí přímo do národního práva každého členského státu Evropských společenství princip, podle kterého mají muži a ženy rovnou odměnu za stejnou práci a dále pak, zda se stal čl. 119 aplikovatelným ve vnitřním právu členských států

²⁰ ADZ, § 2, odst. 3.

²¹ Tamtéž, § 2, odst. 4.

²² Tamtéž, § 2, odst. 5.

²³ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)*, soudní případ 43/75.

²⁴ čl. 157, odst. 1 a 2 SFEU (dříve 119) zní: 1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. 2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zam. 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.

²⁵ Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 25. března 1957

v důsledku opatření přijatých orgány EHS, nebo zdali musí být v této záležitosti za výlučně kompetentní považována národní legislativa. Soudní dvůr označil uvedený čl. za přímo účinný, proto jej musely národní orgány aplikovat automaticky, tzn. bez právního předpisu toho kterého státu. Čl. 119 byl také označen za přímo účinný v horizontální rovině, což umožňovalo poškozeným subjektům opřít se o toto ust. před národním soudem.²⁶ Soud dále potvrdil, že je třeba v celé šíři aplikovatelnost článku 119 rozlišovat mezi přímou a otevřenou diskriminací. Přímá diskriminace byla definována primárním právem EHS, tato byla založena na kritériích stejné práce a rovného odměňování. Nutno dodat, že došlo dříve k definování pojmu nepřímá diskriminace, a to směrnicí č. 97/80, čl. 2 než pojmu přímá diskriminace. Ta byla definována až ve směrnicích č. 2000/43 a č. 2000/78, obě z roku 2000.²⁷

Podle SDEU je potřeba rozlišovat přímou a nepřímou diskriminaci tím, zda lze či nelze určité chování ospravedlnit objektivními důvody. Takové ospravedlnění objektivními důvody nelze učinit u přímé diskriminace, což slouží jako pomocné vodítko při určení, zda k takové diskriminaci došlo či nikoliv.

Lze hovořit o objektivní odpovědnosti, kdy se nezkoumá zavinění diskriminátora, stejně tak se při prokázání diskriminujícího chování neprokazuje úmysl či nedbalost diskriminující osoby. Jak judikatura SDEU, tak většina doktríny zastává názor, že „*jednání znevýhodňující přímo na základě chráněného důvodu nebude diskriminací, pouze pokud bude spadat pod jednu z výjimek výslovně upravených ve směrnicích.*“²⁸ Další podmínkou je skutečnost, že jednání, které by se dalo označit za diskriminující, postrádá objektivní a rozumné odůvodnění.

Co se týká ADZ, pak výčet diskriminačních důvodů je zde taxativní. Pokud tedy nedojde k rozdílnému zacházení z uvedených důvodů, nemůže se subjekt dovolávat ochrany podle ADZ, jelikož by v takovém případě k přímé diskriminaci nedošlo. ADZ upravuje tyto základní diskriminační důvody, a to v souladu s právem EU: rasu, etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor.

Naopak demonstrativní výčet diskriminačních důvodů obsahuje LZPS v čl. 3 odst. 1 („základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví [...] nebo jiného postavení“).

²⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: nakladatelství Auditorium, 2007, s. 29.

²⁷ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 133 (§ 2 odst. 3 ADZ).

²⁸ Tamtéž, s. 135 - 136 (§ 2 odst. 4 ADZ).

2.3.2 Diskriminace nepřímá

Nepřímou diskriminaci je velmi obtížné prokázat, protože není na první pohled tak zřejmá jako diskriminace přímá. Pro prokázání nepřímé diskriminace je obvykle nezbytné detailně prozkoumat a analyzovat celou situaci, která se poškozené osobě jeví jako diskriminační. V odborné praxi rovněž převládá názor, že je právními prostředky lépe řešitelná diskriminace přímá než nepřímá.²⁹

V literatuře je nepřímá diskriminace někdy označována jako „institucionalizovaná diskriminace“, protože se jedná sice o přítomné znevýhodnění, avšak její historie přetrvává z minulosti a je značně komplexnější než diskriminace přímá.³⁰

ADZ vymezuje nepřímou diskriminaci jako „*takové jednání nebo opomenutí, kdy na zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v §2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“³¹ Toto ust. ADZ bylo reakcí na směrnice č. 2006/54, 2004/113, 2000/43 a 2000/78.³² Samotná definice nepřímé diskriminace se objevila ve směrnici Rady č. 97/80 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Důležitým v rámci nepřímé diskriminace je rozhodnutí SDEU ve věci Bilka.³³ Pracovní soud Spolkové republiky Německo se obrátil na SDEU kvůli právnímu názoru na některé předběžné otázky, kdy jednou z nich byl dotaz, zda je možné, že došlo k porušení článku 119 Smlouvy o založení EHS (nyní čl. 157 SFEU)³⁴ ve formě nepřímé diskriminace, když obchodní dům vylučuje zaměstnance na částečný úvazek z výhod poskytovaných podle svého zaměstnaneckého penzijního programu. Systém mnohem více poškozoval ženy, protože jich byla většina ze zaměstnanců zaměstnaných na částečný pracovní úvazek, a to z důvodu péče o děti a domácnost. SDEU na zmíněnou předběžnou otázku odpověděl tak, že firma porušuje čl. 119 Smlouvy o založení EHS, pokud se vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů.

²⁹ SOKAČOVÁ, Linda. Závěrečná zpráva z výzkumu „Nenechte se diskriminovat“. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Vydalo: Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 32.

³⁰ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3, s. 89.

³¹ 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, § 3, odst. 1.

³² BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační...*, s. 149 - 150 (§ 3 odst. 1 ADZ).

³³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*, soudní případ 170/84.

³⁴ viz poznámka pod čarou č. 25 a 26.

Pokud by podnik prokázal, že vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech, o nepřímou diskriminaci by se poté nejednalo.

Podstatou nepřímé diskriminace je, že nepřímo diskriminující ustanovení, jednání či nejednání se jeví jako zdánlivě nediskriminující, tedy že působí navenek neutrálně, přičemž se diskriminace projeví až v důsledcích takového chování. Základními znaky nepřímé diskriminace jsou:

- pravidlo uplatňované na všechny bez rozdílu,
- v důsledku však dojde k rozdílnému zacházení, které znevýhodňuje určitou skupinu osob, a to naplněním některého z diskriminačních důvodů,
- rozdílné zacházení není ospravedlnitelné oprávněným účelem ani přiměřenými či nezbytnými prostředky.³⁵

Aby mohlo dojít k objektivnímu ospravedlnění diskriminačního jednání, musí být prokázán legitimní cíl, přiměřenost a potřebnost prostředků, kterým je nepřímá zdánlivá diskriminace způsobována. Podle rozsudku *Bilka*³⁶ je objektivně ospravedlnitelné jednání, které odpovídá skutečným potřebám podniku a je vhodné a nezbytné pro dosažení požadovaného cíle. V případě *Julia Schnorbus kontra Land Hessen* ze dne 7. prosince 2000³⁷ byla za ospravedlnitelnou uznána praxe, podle které měli přednost muži před ženami (tito vykonali vojenskou službu) v obsazování míst v právní praxi, která byla předpokladem pro složení druhé státní zkoušky.

Co se týká požadavku přiměřenosti, jsou kritéria vhodnosti a nezbytnosti součástí testu proporcionality toho kterého opatření. Cílem testu je zjištění, zda jsou opatření přiměřená ke sledovanému legitimnímu cíli. Test se skládá z těchto otázek:

- je opatření vhodné k dosažení cíle?
- jsou zde i jiné možnosti k dosažení cíle, aniž by bylo potřeba negativně zasahovat do práva na rovné zacházení?
- je opatření přiměřené?³⁸

³⁵ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 179.

³⁶ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*, soudní případ 170/84.

³⁷ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 7. prosince 2000, *Julia Schnorbus kontra Land Hessen*, soudní případ C – 79/99.

³⁸ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační...*, s. 156 (§ 3 odst. 1 ADZ).

SDEU se poté ve svých rozsudcích zabíral jednotlivými částmi testu proporcionality, což mělo za následek zakomponování jednotlivých podotázek do směrnic zabývajících se nepřímou diskriminací.

2.3.3 Nepřímá diskriminace osob se zdravotním postižením

Nepřímé diskriminaci v oblasti osob se zdravotním postižením je věnováno ust. ADZ § 3 odst. 2, které zní: *„nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí odmítnutí nebo opomenutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zam., k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zam.,[...], ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“* Předmětné ustanovení reaguje na čl. 2 odst. 2 písm. b) bod ii) a čl. 5 směrnice 2000/78/ES, která bude rozebrána níže.

Ustanovení o ochraně osob se zdravotním postižením zohledňuje specifické potřeby takových osob. Zaměstnavatelům je ukládána povinnost přizpůsobit podmínky pro práci osob postižených. *„Jde o uložení pozitivní povinnosti k vyrovnání znevýhodnění. Opatření, která lze od pasivně legitimovaných subjektů vyžadovat, jsou ovšem omezena, a to zejména finančními náklady v poměru k jejich výsledkům a užítku, který z nich plyne.“*³⁹

Nepřímé diskriminování zdravotně postižených osob si lze v praxi představit jako neochotu zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky, prostředí, pracovní dobu těmto postiženým osobám, který by jinak při větší ochotě zaměstnavatele při zlepšení pracovních podmínek byly způsobilé plnit pracovní úkoly srovnatelně stejně dobře, jako osoby bez zdravotního postižení. Povinnost zaměstnavatele na své vlastní náklady zajistit technicky i organizačně opatření, která upravují podmínky apod. výkonu práce pro osoby se zdravotním postižením, zakotvuje také ust. § 103 odst. 5 ZP.

2.4 Výjimky ze zákazu diskriminace

Existují však i výjimky, které nemohou být za diskriminující považovány. Takové zacházení musí být náležitě objektivně odůvodněno legitimním cílem, musí být zřejmý účel, pro jaký je daným způsobem jednáno a použité prostředky musí být přiměřené a nezbytné.

³⁹ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, volební období 2006 – 2010. Sněmovní tisk č. 253: Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona 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. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=11134>>.

Výjimky souhrnně pojmenované jako „přípustné formy rozdílného chování“ lze nalézt v ADZ v ust. §§ 6 -7. Diskriminací podle těchto ust. není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zam., pokud je kladena podmínka minimálního věku, je potřebné řádné odborné vzdělání, dále se za diskriminaci nepovažuje rozdílné stanovení věku pro odchod do důchodu mužů a žen, rozdílné zacházení s ženami z důvodu těhotenství, mateřství, s osobami zdravotně postiženými, apod. Zákoník práce také obsahuje ustanovení vztahující se k takovým výjimkám a v ust. § 16 odst. 3.

Převážná většina judikatury SDEU vztahující se na výjimky ze zásady rovného zacházení se týká přístupu žen/mužů do pracovněprávních vztahů, které jsou obecně vnímány jako práce čistě jednoho pohlaví. Velké množství rozsudků se týká např. možnosti vstupu žen do ozbrojených složek státu (případ *Johnston*⁴⁰, *Komise proti Francii*,⁴¹ kterými bylo rozhodnuto v neprospěch ženského pohlaví, či *Kreil*,⁴² ve kterém bylo poprvé rozhodnuto ve prospěch žen v přístupu žen do armády).

Dle mého názoru je poněkud netypickým spor „*Alexander Dory*“⁴³, a to především z hlediska samotného předmětu sporu. V této věci se jednalo o to, že pan Dory, německý státní příslušník, odmítl vyplnit formuláře v souvislosti s odvodním řízením. Namítal, že německá právní úprava, která nařizuje výkon povinné vojenské služby pouze mužům, je v rozporu s evropským právem. Domníval se, že takové jednání německých orgánů má povahu diskriminačního jednání. Argumenty pana Doryho však SDEU neuznal a ve výroku rozsudku uvedl, že komunitárním právem nebrání tomu, aby vojenská služba byla povinná pouze pro muže.⁴⁴

Z judikatury SDEU lze dle názoru autorů komentáře k ADZ vyvodit čtyři hlavní principy při aplikaci výjimek, které se vztahují především k rozdílnému zacházení v přístupu k zam. (§ 6 odst. 3 ADZ). Hlavními principy tedy jsou:

- výjimky musí být vykládány restriktivně,
- je dán požadavek omezení zákazu na specifické činnosti,

⁴⁰ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 15. května 1986. *Johnston kontra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, soudní případ 222/84.

⁴¹ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 30. června 1988. *Komise kontra Francie*, soudní případ 318/86.

⁴² Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11. ledna 2000. *Tanja Kreil kontra Bundesrepublik Deutschland*, soudní případ C – 285/98.

⁴³ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11. března 2003. *Alexander Dory kontra Bundesrepublik Deutschland*, soudní případ C – 186/01.

⁴⁴ PÍTROVÁ, Lenka, POMAHAČ, Richard. *Průvodce judikaturou soudního dvora. 3. díl*. Praha: Linde Praha a. s., 2005, s. 87 – 91.

- nutná kontrola přiměřenosti,
- hodnocení situace v aktuálním okamžiku – na základě současných podmínek.⁴⁵

Je tedy potřeba každý případ posuzovat individuálně, zkoumat všechny aspekty, které jsou v dané situaci relevantní pro posouzení, zda se o výjimku ze zásady rovnosti jedná či nikoliv.

Bližší je o přípustných formách rozdílného zacházení pojednáno v kapitole věnované ADZ.

⁴⁵ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační...*, s. 224 (§ 6 odst. 3 ADZ).

3. Problematika rovnosti mužů a žen z pohledu psychologického, sociologického a ekonomického

Problematika rovnosti mužů a žen není pouze otázkou právní, ale je předmětem zájmu mnoha společenských věd. V této kapitole se zaměřím na psychologii, sociologii a ekonomii a pohled těchto společenských věd na otázku rovnosti mužů a žen. V úvodu snad mohu zmínit, že propojenost s těmito obory spočívá především ve studiu genderové problematiky a s tím související předsudky o tom, jací/jaké by muži/ženy měly být, výchova dětí, dále bych v tomto směru poukázala na pojem feminismus a v neposlední řadě na (ne)rovnost v odměňování mužů a žen.

3.1 Rovnost mužů a žen z hlediska psychologického a sociologického

V dané oblasti je dle mého názoru nejdůležitější zaměřit se již na samotnou výchovu dětí a celkově prostředí rodiny, ve které dítě vyrůstá. Většina rodičů a vychovatelů, vychovatelek, učitelů a učitelek praktikuje výchovu, která dle názoru odborníků, ale i laické veřejnosti, znevýhodňuje dívky a zvýhodňuje chlapce. *„Chlapci jakožto příslušníci „silného“ pohlaví jsou vytrvale utvrzováni ve svých nárocích na nadřazenost, [...] Dívky jsou také od útlého věku nabádány k tomu, aby se podílely na domácích pracích, přičemž od chlapců se takové činnosti neočekávají, ti jsou naopak vedeni k orientaci na výkonnost a úspěch.“⁴⁶*

Výše uvedené kritizuje především emancipační pedagogika a problematizuje v této souvislosti celé základové zaměření společnosti. Mají-li však pedagogické zásahy přivodit změnu tradičního rozdělení pohlavních rolí, je potřeba s nimi začít v co nejujtějším věku.⁴⁷

3.1.1 Vliv teorie genderu na vnímání rovnosti mužů a žen

Pojem „gender“ se začal v české sociologii objevovat (a zároveň se s ním začalo pracovat) od počátku 90. let 20. století, tedy po pádu komunismu. *„Důvody (proč nedocházelo k řešení dané otázky již dříve) byly převážně ideologické, [...] Praktický problém spočíval v tom, že myšlenka rovnosti mužů a žen byla „naočkována“ na tezi o emancipaci pracujících vrstev, tedy na doktrínu, podle které s odstraněním vykořisťování a třídního útisku mizí rovněž*

⁴⁶ HARTMUT, Karsten. *Ženy – muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vydání. Praha: nakladatelství Portál, s.r.o., 2006. s. 77 – 78.

⁴⁷ Tamtéž, s. 79.

*předpoklady i příčiny nerovnoprávného postavení žen ve společnosti.*⁴⁸ Když se lidé na sklonku 80. let rozhodli kritickou situaci v naší zemi řešit, čili měnit především ekonomickou situaci, což Češi vnímali jako žádoucí a potřebné, „*tak na otevření diskuse o genderové rovnosti se mnozí lidé od samého počátku dívali jako na uměle vykonstruovaný problém a politický výmysl.*“⁴⁹

Co je vlastně pojmem gender myšleno? Gender je „*sociálně utvářený soubor vlastností, chování zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže [...], sociální realita je strukturována podle dělení osob, činností, prostorů atd. na ženského a mužského. Toto genderové dělení sice usnadňuje organizaci společenského života, omezuje však zároveň způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých lidí.*“⁵⁰

Výše uvedený pojem gender je nutno odlišovat od pojmu pohlaví, kterými jsou „*biologické vlastnosti, které jsou u žen jiné než u mužů*“.⁵¹ V rámci antidiskriminačního práva existují předsudky a stereotypy jak o pohlaví, tak o genderu. Už jen zažitý stereotyp, že každá žena, která porodí dítě, se o dítě bude v jeho prvních letech života starat namísto svého partnera, popř. manžela, ovlivňuje postavení žen na trhu práce. V praxi je velmi časté, že zaměstnavatel ženu do zam. nepřijme, jelikož lze předpokládat, že žena v produktivním věku plánuje založení rodiny. Podle ČSÚ jsou to právě ženy, které zůstávají na rodičovské dovolené. Tisková zpráva zveřejněná na webových stránkách ČSÚ, která je nazvána „*Sladování pracovního a rodinného života v České republice*“, uvádí, že „*pracovní kariéra žen je rodičovstvím velmi postižena, což jasně ukazují naše údaje, řekl Dalibor Holý, ředitel statistik trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ.*“⁵² V tiskové zprávě je dále upozorněno na fakt, že „*v 80 % rodin s dítětem do tří let funguje tradiční model, kdy je matka doma s dětmi a otec chodí do práce.*“⁵³ Poté se situace mění, kdy podle dané statistiky u rodin s dítětem ve věku od 3 do 5 let pracují v 55 % případů oba rodiče, když otec v práci a matka doma

⁴⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management generových vztahů, postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: nakladatelství MANAGEMENT PRESS, NT Publishing, s.r.o., 2004, s. 11.

⁴⁹ Tamtéž, s. 12.

⁵⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena, VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2005, s. 10.

⁵¹ BOBEK: *Rovnost...*, s. 231.

⁵² Oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ. *Sladování pracovního a rodinného života v České republice* [online]. czso.cz, 2. června 2011 [cit. 18. března 2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/sladovani_pracovniho_a_rodinneho_zivota_v_cr20110602>.

⁵³ Tamtéž.

s dítětem je u 40 %. Co se týká rodin s dětmi ve věku od 6 do 14 let, pak oba rodiče jsou v práci u 83,1 % rodin, otec v práci a matka doma jen v 10 % případů.⁵⁴

*„Rodina představuje z hlediska utváření a reprodukce generových vztahů jednu z nejdůležitějších institucí.“*⁵⁵ Podíl žen úzce orientovaných na rodinu však v posledních desetiletích trvale klesá, což mimo jiné souvisí i s feminismem (viz níže).⁵⁶ Většina žen touží v dnešní době po dobře platově ohodnoceném zam. a kariérním růstu, stejně tak jako touží dítěti. Skloubit však výše uvedené není jednoduché, a to vzhledem k zažitým stereotypním vzorcům jednání (*„hlavním úkolem ženy je péče o domácnost“*) a také k nestejnému odměňování mužů žen vykonávající stejnou práci. *„Zavedený model genderových vztahů vymezuje mužům práci a ženám rodinu jako oblasti, ve kterých se mají primárně prosazovat. ... Rodina představuje jednu z mála oblastí, v nichž je uplatňování ženských hodnot tolerováno a akceptováno.“*⁵⁷

Lze tedy říci, že genderové stereotypy jsou rozhodujícím faktorem, na základě kterého může docházet k porušování zásady rovnosti, a to především v zam., když od žen se zpravidla očekává, že nedokážou plnit některé role (např. na pozici vedoucí), a to z různých důvodů (nejsou dominantní, rozhodné, apod). Téma genderových dogmat je poslední dobou velmi často omílané téma, neboť o rovnosti mužů a žen ve všech směrech, slýcháváme z médií nebo internetu neustále.

S teorií genderu úzce souvisí feminismus. Jedná se o jakési hnutí, které představuje kampaň za práva žen, jejíž první počátky pochází již ze 17. století. Cílem tehdejších žen bylo dosažení stejných práv, jako měli muži, a to především v oblasti vlastnického práva a zpřístupnění vyššího vzdělání ženám, v 19. století se předmětem jejich zájmu stalo získání volebního práva. Po zisku volebního práva se ženy propagující feminismus zaměřily na prosazování rovných sociálních a ekonomických příležitostí mužů a žen. *„Feminismus se ve své historii vyznačuje následujícími základními východisky: 1. uvědomělý odpor proti předsudkům a ponižování žen ze strany mužů; 2. přesvědčení, že mužské a ženské vlastnosti jsou formovány kulturně a nikoliv biologicky; 3. prosazování hodnotového systému, který*

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management generových vztahů, postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: nakladatelství MANAGEMENT PRESS, NT Publishing, s.r.o., 2004, s. 31.

⁵⁶ HARTMUT: *Ženy – muži...*, s. 125.

⁵⁷ KŘÍŽKOVÁ: *Management...*, s. 31.

odhaluje kulturní předsudky a omezení v definicích sexuálních rolí a odporuje jim v zájmu ustavení stejných příležitostí pro obě pohlaví.“⁵⁸

Většina žen propagujících feminismus bojuje především za rovné pracovní příležitosti a za rovné odměňování mužů a žen, pokud vykonávají stejnou práci. Statistiky ČSÚ říkají, že k 31. 12. 2012 byla pouze dvě ministerstva vedena ženou (ministerstvo kultury a ministerstvo práce a sociálních věcí). Co se týká např. náměstků/náměstkyň ministra byl nejvyšší procentní podíl žen na této pozici na ministerstvu spravedlnosti (42,9 %), ministerstvu kultury (40 %) a ministerstvu zahraničních věcí (33,3 %). V některých resortech bylo nulové zastoupení žen na daném postu (např. ministerstvo financí, zdravotnictví, ...).⁵⁹

3.2 Rovnost mužů a žen z hlediska ekonomického

*„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci.“*⁶⁰ Ústavně zakotvené právo každého zaměstnance, které nalezneme v LZPS v čl. 28 a kterého se může zaměstnanec domáhat v mezích zákona (čl. 41 Listiny). Nejen v dnešní době, ale i v minulosti, docházelo k jednomu zásadnímu problému, a to takovému, že ženy jsou prokazatelně hůře finančně ohodnoceny než muži. Nutno dodat, že se jedná o stejnou práci, nikoliv o rozdílné zam. (v takovém případě by srovnávání odměn zaměstnanců ani nebylo na místě).

Dalším důležitým ustanovením regulující rovnost v odměňování mužů a žen nalezneme v ZP, v ust. § 110 odst. 1, tento zní: *„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“* Co se rozumí mzdou, platem a odměnou z dohody stanoví ust. § 109 téhož zákona. *„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“* Není – li ujednání o mzdě, platu či odměně součástí pracovní smlouvy, můžeme konstatovat, že o pracovním vztahu nelze ani hovořit, neboť takový by nevznikl (viz § 2 odst. 2 zákoníku práce – *„závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti“*).

⁵⁸ ZVĚŘINA, Jaroslav. *Feminismus a jeho současné podoby* [online]. revuepolitika.cz, 20. ledna 2004 [cit. 18. března 2014]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>.

⁵⁹ Úřad vlády ČR – Zaostřeno na ženy a muže 2013, *Veřejný život a rozhodování – Účast žen a mužů ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev k 31. 12. 2012* [online]. czso.cz, 31. ledna 2014 [cit. 19. března 2014]. Dostupné na <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6EF/\\$File/1413137707.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6EF/$File/1413137707.pdf)>.

⁶⁰ LZPS, čl. 28.

Zákaz diskriminace v oblasti odměňování je promítnut v ust. § 16 odst. 1 ZP, který stanoví, že „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zam..“

Princip rovného odměňování zakotvuje také antidiskriminační zákon v ust. § 5 odst. 2 – „zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací [...]“ a odst. 3 – „zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zam. a přístupu k zam. [...], včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.“⁶¹

I přes uvedené právní zakotvení zásady rovnosti je realita zcela odlišná, jelikož k rovnému odměňování žen a mužů nedochází a rozdíly v odměňování jsou evidentní. V roce 2012 činila měsíční průměrná mzda žen 22.683,- Kč, mužů pak 28.916,- Kč.⁶² Když však porovnáme průměrnou mzdu žen a mužů v ČR s ostatními státy EU, zjistíme, že nerovné odměňování je problémem celé EU. Průměrná roční mzda žen v EU byla ke dni 9. července 2013 ve výši 26.564 EUR, průměrná roční mzda mužů k témuž dni představovala částku ve výši 34.580 EUR.⁶³

S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že i přesto, že by se mohlo zdát, že zásada rovného odměňování je v české právní úpravě uspokojivě ošetřena, dochází v praxi k opaku a ženy jsou v odměňování stále diskriminovány. Domnívám se, že to lze vysvětlit genderovými stereotypy, které ovládají naši společnost. Zaměstnavatelé totiž často usuzují o kvalitách a přednostech zaměstnance podle příslušnosti k pohlaví.

⁶¹ ADZ, § 5, odst. 2 a 3.

⁶² Zaostřeno na ženy a muže 2013, práce a mzdy – *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd* [online]. czso.cz, 31. ledna 2014 [cit. 20. března 2014]. Dostupné na <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D716/\\$File/1413134438.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D716/$File/1413134438.pdf)>.

⁶³ Zaostřeno na ženy a muže 2013, práce a mzdy – *Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)* [online]. czso.cz, 31. ledna 2014 [cit. 20. března 2014]. Dostupné na <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/\\$File/1413134441.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/$File/1413134441.pdf)>.

4. Česká právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace

4.1 Zásada rovnosti a zákaz diskriminace jakožto základní lidské právo

Součástí ústavního pořádku ČR je LZPS obsahující celkem 44 článků, které jsou rozděleny do šesti hlav, přičemž hlava I. obsahuje obecná ustanovení, z nichž jsou pro tuto práci nejpodstatnější články č. 1, 3 a 4 odst. 3. Dalším významným je čl. č. 24 a články, které spadají pod hlavu čtvrtou, což jsou práva hospodářská, sociální a kulturní.

LZPS se opírá o přirozená práva člověka, která byla zformulována již samotnými osvícenskými mysliteli. Přirozenými právy se rozumí práva náležející člověku z titulu jeho lidství. Občanskými právy jsou pak práva, jež náleží osobě, která se stane občanem daného státu. Taková občanská práva jsou politickým prostředkem k prosazování lidských práv.⁶⁴ Příkladem občanského práva může být čl. 30, který zní: „*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož při ztrátě živitele.*“⁶⁵ Rozdíl mezi ryze přirozenými a občanskými právy je evidentní: přirozená práva náleží „každému“, občanská práva pak „občanům.“

Cílem této kapitoly nicméně není rozbor LZPS jako takové, ale pouze zaměření se na problém, zda lze vůbec zásadu rovnosti a zákaz diskriminace považovat za základní lidské právo a jak LZPS tuto problematiku řeší.

Zásada rovnosti je zakotvena v čl. 1 LZPS, tento zní: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“⁶⁶ Zde je promítnut základní princip, který byl zmíněn již výše, a to že lidská práva náleží člověku z titulu jeho přirozenosti. Rovnost není omezena pouze na občany či na jiné užší okruhy osob, než jakými jsou lidé sami o sobě. Čl. první tedy obecně zakotvuje princip svobody a rovnosti pro všechny osoby bez jakéhokoliv rozdílu. Přístupovat ke všem osobám stejně je povinností všech orgánů, které aplikují právo. Lze očekávat, že ani zákonodárce nebude přijímat zákony, které by zásadu rovnosti porušovaly a kterými by k porušení rovnosti a resp. k diskriminaci docházelo.⁶⁷

⁶⁴ DAVID, Roman. *Ústava České republiky. Listina základních práv a svobod. Úplné znění doplněné poznámkami, úvodem do problematiky a výběrem ze soudních případů.* 3. vydání. Olomouc: nakladatelství Olomouc, 2001, s. 197.

⁶⁵ LZPS, čl. 30.

⁶⁶ Tamtéž, čl. 1.

⁶⁷ DAVID: *Ústava České republiky...*, s. 198.

Základním rysem zákazu diskriminace je lidská důstojnost a svoboda, jež jsou obsaženy v čl. 1 LZPS. Článek č. 3 LZPS⁶⁸ je pak konkretizací čl. 1 a přímým zákazem diskriminace. Jelikož jsou oba články, tj. čl. 1 a 3 obsaženy v „obecných ustanoveních“, tedy před samotným katalogem lidských práv a svobod, panuje proto názor, že rovnost není základním právem a reprezentuje pouze obecný výkladový princip. Jsem přesvědčena, že takovou teorii nelze akceptovat, neboť se domnívám, že pouhé zahrnutí této zásady mezi obecná ustanovení nevyklučuje tyto principy ze základních lidských práv, což je potvrzeno také názorem, že „*název Listiny i označení jejích jednotlivých částí nemají normativní význam.*“⁶⁹ Podle Petra Boudy skutečnost, že je čl. 1 v kombinaci s čl. 3 odst. 1 LZPS užíván také jako aplikační princip, resp. výkladové pravidlo, neznamená, že je tím vyloučeno právo nebýt diskriminován ze základních lidských práv.⁷⁰

4.1.1 Akcesorický a neakcesorický způsob výkladu článků LZPS

Existuje dvojí způsob výkladu výše uvedených článků, a to akcesorický a neakcesorický. Dříve převažoval výklad akcesorický, a to díky podpoře v judikatuře ÚS. Ten například ve svém usnesení ze dne 24. října 2000⁷¹ dovedl, že principy uvedené v úvodních člancích, tj. v obecných ust. LZPS, se vztahují na všechna základní práva a svobody uvedené v LZPS a jsou východiskem při výkladu těchto práv obsažených v LZPS. Podle uvedeného usnesení proto zpravidla nelze napadat porušení zmíněných obecných ustanovení, jelikož nejsou bezprostředně aplikovatelná, protože je nutno uvést konkrétní základní právo či svobodu a tomu odpovídající čl. LZPS, k jehož porušení mělo dojít. V případě akcesorického výkladu proto tedy nelze považovat samotné porušení některého z obecných ustanovení za porušení základního lidského práva.

Tento poměrně restriktivní výklad je na druhé straně vyvrácen názorem, že je potřeba aplikovat výklad neakcesorický, který je opírá o ústavněprávní povinnost ČR řídit se a

⁶⁸ LZPS čl. 3: „odst. 1. Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení, odst. 2. Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodňování, odst. 3. Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.“

⁶⁹ PAVLÍČEK, Václav a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl, Ústavní právo České republiky*. Praha: Linde Praha, a. s., 2004, s. 46.

⁷⁰ BOUDA, Petr. Lze právo nebýt diskriminován považovat za základní lidské právo? In GERLOCH, Aleš, ŠTURMA, Pavel a kol. *Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním kontextu*. Praha: Auditorium, 2011, s. 173 – 181.

⁷¹ usnesení Ústavního soudu ze dne 24. října 2000, sp. zn. I. ÚS 305/2000.

održovat mezinárodněprávní závazky ze smluv, dále novější judikaturou ÚS a v neposlední řadě i některými ust. Charty (konkrétně čl. 20 a 21). Čl. 20 Charty očekává nikoliv pouze rovnost v právech, ale rovnost před zákonem, čl. 21 Charty vyžaduje obecný zákaz diskriminace, „*který není omezen pouze na práva uvedená v této listině.*“⁷² Jelikož je Charta součástí práva EU, plyne z ní závaznost i pro ČR. Z tohoto důvodu tedy lze spatřovat povinnost vykládat práva a povinnosti neakcesoricky, tzn. bez jakéhokoliv požadavku na propojení s jiným právem uvedeným v LZPS, resp. s jeho porušením. Teorie neakcesorického výkladu byla potvrzena i několika rozhodnutími ÚS (např. náleží ÚS ze dne 19. února 2003, sp. zn. Pl. ÚS 12/02, kterým je řečeno, že čl. 1 v kombinaci s čl. 3 odst. 1 LZPS vychází z neakcesorického pojetí rovnosti).⁷³

Lze se tedy domnívat, že právo nebýt diskriminován stejně jako zásada rovnosti lidí, je jedním ze základních lidských práv, ačkoliv z pohledu akcesorického výkladu je jeho použití z důvodu požadavku na navázání na jiné základní právo obsažené v LZPS mnohem komplikovanější a náročnější než při aplikaci teorie o neakcesoritě tohoto práva, která takové navázání nutně nevyžaduje. Stejného názoru je i Petr Bouda, který říká, že „*je třeba vykládat čl. 1 v kombinaci s čl. 3 odst. 1 LZPS neakcesoricky, přičemž neakcesorického pojetí rovnosti před zákonem v sobě zahrnuje i rovnost v základních právech.*“⁷⁴

4.2 Ochrana před diskriminací v rámci zákoníku práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje zásadu rovnosti a zákaz diskriminace minimálně. Jedná se o ust. § 1a, ust. §§ 16 – 17 a ust. § 110. V době, kdy byl ZP přijímán, bylo téměř jisté, že ADZ bude přijat, a proto byla podrobnější úprava zákazu diskriminace ze ZP vynechána.

V ust. § 1a ZP jsou uvedeny základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi které náleží spravedlivé odměňování zaměstnance a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Těmto zásadám a jejich detailnějšímu rozboru jsem se věnovala již v kapitole 1. a 2.

⁷² BOUDA, Petr. Lze právo nebýt diskriminován považovat za základní lidské právo? In GERLOCH, Aleš, ŠTURMA, Pavel a kol. *Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním kontextu*. Praha: Auditorium, 2011, s. 180.

⁷³ Tamtéž, s. 180.

⁷⁴ Tamtéž, s. 181.

Ustanovení § 1a odst. 2 ZP pak stanoví, že „*zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*“

Částí ZP, která zákaz diskriminace upravuje, je hlava IV. první části, nazvaná „rovné zacházení a zákaz diskriminace.“ Do hlavy IV. první části spadají dvě ustanovení, a to § 16 a § 17, přičemž § 17 pouze odkazuje na ADZ v případě právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

Ustanovení § 16 ZP je v porovnání s ostatními ust. ZP vztahující se k dané problematice relativně obsáhlejší. Nicméně jeho předmětem je pouze jakési stručné resumé zákazu diskriminace a zásady rovnosti. V odst. 2 a 3 odkazuje přímo na ADZ.

ADZ je obecnou právní úpravou zákazu diskriminace. Bude – li proto některý zákon upravovat zásadu rovnosti či problematiku zákazu diskriminace odlišně, uplatní se právní úprava speciální.⁷⁵

Co je tedy obsahem ust. § 16? V odstavci prvním je zakotvena povinnost zaměstnavatelů na zajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci (rovné zacházení se vztahuje především na pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zam.). V této souvislosti by bylo vhodné zmínit ust. § 110 odst. 1, který upravuje právo zaměstnanců na stejnou mzdu, plat nebo odměnu z platu, a to za stejnou práci u stejného zaměstnavatele (viz kapitola 3. – „rovnost mužů a žen v odměňování“).

Odstavec druhý ust. § 16 pouze stanoví, že diskriminace je v pracovněprávních vztazích zakázána. Následně pak vyjmenovává pojmy, jichž definici a bližší úpravu obsahuje ADZ, na který je rovněž odkazováno.

Je nereálné, aby zákaz diskriminace platil absolutně. Co za diskriminaci považováno není, je obsahem ust. § 16 odst. 3. Není jí takové rozdílné zacházení, jestliže z povahy pracovních činností vyplývá, že ono rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, přičemž účel musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci proto např. nemůže být označena situace, kdy je vyhlášen konkurz na přijetí zpěváka do sboru z důvodu absence mužských hlasů. Dalším důvodem rozdílného zacházení, které je ospravedlnitelné, je ochrana určité skupiny zaměstnanců, a to např. žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let (§§ 237 - 247).

⁷⁵ Důvodová zpráva k ADZ.

Zákaz diskriminace platí i pro veškeré vnitřní předpisy na pracovištích. Pokud jsou např. v pracovních řádech stanovena určitá kritéria, nesmějí být takové požadavky diskriminační, resp. nesmějí vykazovat žádné diskriminační znaky.⁷⁶

Zaměstnavatel je také povinen informovat zaměstnance o opatřeních, „*kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.*“⁷⁷

4.3 Ochrana před diskriminací v rámci zákona o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanost, resp. zákon č. 435/2004 Sb., upravuje zákaz diskriminace poměrně úzce, neboť stejně jako ZP odkazuje na právní úpravu obecnou, tedy na ADZ. Konkrétně tomu pak tak je v ust. § 4 tohoto zákona. V něm je stanoveno, že všichni účastníci právních vztahů (podle § 3 zák. o zam.) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zam. a že při tomto uplatnění je zakázána jakákoliv diskriminace. Zde je poznámkou pod čarou odkázáno právě na ADZ. Ve starším znění zák. o zam., který byl účinný v době, kdy ADZ ještě schválen nebyl, upravoval z. o zam. veškeré základní pojmy důležité pro výklad zákazu diskriminace, které v současnosti definuje účinný ADZ. Proto není důležité, aby jednotlivé definice obsahoval i z. o zam.

Nepřímá diskriminace, navádění k diskriminaci, zákaz obtěžování a sexuálního obtěžování byly do zákona včleněny jako reakce na čl. 2 směrnice Rady 76/207/EHS a čl. 2 odst. 4 směrnice Rady 2000/43/ES.⁷⁸

Z. o zam. následně v ust. § 12 zakazuje účastníkům právních vztahů (podle tohoto zákona) činit nabídky k zam., které mají diskriminační charakter (§ 12 odst. 1 písm. a)). Tímto je dán požadavek, aby nabídky pracovní činnosti byly formulovány nestranně a aby se potenciální zaměstnavatel nedotazoval na rodinný stav žadatele o zam., jeho věk či rasu. Předmětné ustanovení bylo reakcí na již výše zmiňovanou směrnici Rady 76/207/EEC a její tehdy platný čl. 3, o realizaci zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zam., odborné přípravě a postup v zam. a o pracovní podmínky.

Nepřípustnost zjišťování výše uvedených informací, stejně jako vyžadování informací, které odporují dobrým mravům, či vyžadování osobních údajů nad rámec potřeby, potvrzuje i ust. § 12 odst. 2 z. o zam. Proto je nutné, aby veškeré nabídky pracovní činnosti

⁷⁶ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 182.

⁷⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §279, odst. 1, písm. f).

⁷⁸ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 9 (§ 4).

byly neutrální, aby tím nebylo zvýhodňováno či upřednostňováno konkrétní pohlaví, rasa či věková skupina. Pokud je poskytnutí informace vyžadováno, lze daný požadavek na poskytnutí konkrétní informace ospravedlnit pouze, pokud je v souladu s ADZ. V opačném případě by se jednalo o diskriminační jednání ze strany možného zaměstnavatele a poškozená osoba by se mohla domáhat svých práv prostřednictvím soudu.

Zákaz zveřejňovat nabídky zam., které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s dobrými mravy či pracovněprávními nebo jinými právními předpisy, platí i pro krajské pobočky úřady práce (§ 38 z. o zam.). Jako příklad lze uvést spor, kdy úřad práce odmítl zveřejnit nabídku práce v zahraničí společnosti Student Agency, jelikož měl úřad za to, že nabídka je diskriminační a v rozporu se z. o zam., když byly pro určité druhy práce stanoveny neodůvodněné podmínky (věk, vzdělání, apod.). Okresní soud rozhodl, že se o diskriminační inzeráty jedná, což poté potvrdil i odvolací Krajský soud v Brně a potvrdil společnosti pokutu ve výši 200.000,- Kč.⁷⁹

Porušením zákazu diskriminace nebo nezajištěním rovného zacházení podle z. o zam. se fyzická osoba dopouští přestupku (§ 139 odst. 1 písm. a) z. o zam.) a právnická osoba nebo podnikající osoba se stejným porušením či nezajištěním dopouští správního deliktu (§ 140 odst. 1 písm. a) z. o zam.).

⁷⁹ Česká tisková kancelář. *Student Agency bude platit, za diskriminaci jí soud vyměřil 200 tisíc* [online]. zpravy.e15.cz, 21. srpna 2013 [cit. 6. dubna 2014]. Dostupné na <<http://zpravy.e15.cz/domaci/udalosti/student-agency-bude-platit-za-diskriminaci-ji-soud-vymeril-200-tisic-1015380>>.

5. Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon, neboli zákon č. 198/2009 Sb, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (ADZ), nabyl účinnosti dne 1. září 2009. Druhá část, tedy část týkající se působnosti veřejného ochránce práv v oblasti ochrany před diskriminací, je účinná od 1. prosince 2009.

Již od samého počátku provázely přijetí zákona bouřlivé diskuze o tom, jestli je vůbec potřeba takový zákon schvalovat a přijímat. Hlavním argumentem odpůrců ADZ byl fakt, že tento zákon není zaměřen pouze na pracovněprávní vztahy, ale dopadá téměř na každodenní život všech lidí, čímž by mohlo dojít například k zahlcení soudnictví žalobami, které oběti mohou v souvislosti s porušováním ustanovení ADZ podávat. Důkazem širokého rozsahu zákona lze uvést ust. § 1 odst. 1 ADZ, který předmět úpravy ADZ stanovuje. ADZ tedy příkladmo dopadá na oblast pracovněprávních vztahů (práva na zam., přístup k zam., odměňování apod.), členství a činnost v odborových organizacích, profesních komorách, dále na oblast sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči, ke vzdělání či ke zboží nebo službám, vč. bydlení.

Jednou z příčin, proč bylo potřeba ADZ přijmout, byla skutečnost, že právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace nebyla v českém právním řádu uspokojivě řešena, jelikož neodpovídala požadavkům práva ES, byla roztržitá a nesourodá. Podle důvodové zprávy k ADZ se nejednotnost úpravy, která byla obsažena v jednotlivých zákonech, projevovala v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminačním zacházením, ale také v rozsahu nároků, kterých se mohla diskriminovaná osoba dovolávat.

Oblast antidiskriminačního práva je relativně novým právním odvětvím a do povědomí osob se dostávalo pozvolna. V posledních letech je však téma rovnosti mužů a žen stejně jako zákaz diskriminace velice ožehavým tématem, proto se domnívám, že vědomí občanů ČR o této právní úpravě prudce stoupá. Nicméně i přes aktuálnost tématu a přes nutnost přijmout zákon, který by se diskriminaci více věnoval a přesně určoval, co diskriminací je a co již nikoliv, trvalo přijetí obecné právní úpravy zákazu diskriminace v ČR prakticky 10 let.

ADZ je v převážné míře reakcí na vydané směrnice EU, které měly být do české právní úpravy promítnuty již ke dni vstupu ČR do EU, tj. 1. května 2004. Časová prodleva přijetí ADZ je zde více než zřejmá, jednalo se o prodlevu téměř 5,5 let.

ADZ je zákonem poměrně stručným, jelikož obsahuje pouze 19 ustanovení, přičemž od ust. § 13 se jedná o změny jednotlivých již účinných zákonů s ADZ souvisejících.

Jak již bylo řečeno ve druhé kapitole, která byla věnovaná vymezení pojmu diskriminace, obsahuje ADZ vymezení těchto pojmů: právo na rovné zacházení, formy diskriminace, přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci. Jelikož byly uvedené pojmy rozebrány již výše, myslím si, že opakovaný rozbor těchto pojmů je nadbytečný a proto se uvedeným pojmům v této kapitole již věnovat nebudu.

5.1 Přípustné formy rozdílného zacházení dle antidiskriminačního zákona

Co však bylo ve druhé kapitole uvedeno velmi stručně, jsou „přípustné formy rozdílného zacházení“, které jsou také předmětem úpravy ADZ. Jedná se o ust. § 6 ADZ, který obsahuje celkem 7 odstavců. Za diskriminaci se podle tohoto ustanovení nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zam. či povolání, pokud je dána podmínka minimálního věku nebo je vyžadováno absolvování povinné praxe nebo je pro řádný výkon zam. nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému uchazeč o zam. dosáhne důchodového věku. Příkladem může být absolvování povinné 3 leté koncipientské praxe pro složení advokátní zkoušky, či povinná praxe pro jmenování soudcem apod. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje rozdílné stanovení důchodového věku pro odchod do starobního důchodu, který stanoví ust. § 32 z. o důch. Pokud by však nastal případ, že s dosažením důchodového věku je garantována nějaká výhoda či nevýhoda pro určité pohlaví, pak již o diskriminaci jde.

Kritéria pro určení důchodového věku se liší podle roku narození a také podle pohlaví, popř. počtu vychovaných dětí. Počet vychovaných dětí se však zohledňuje pouze u žen narozených před rokem 1936 (§ 32 odst. 1) a u žen narozených v období let 1936 až 1977 (§ 32 odst. 2). U žen narozených po roce 1977 se počet vychovaných dětí již nezohledňuje (§ 32 odst.3).

Mám za to, že výše uvedeným dochází k diskriminaci mužů, kteří dítě vychovali. Přestože řadí ADZ dané ust. mezi přípustné formy rozdílného zacházení, jsem toho názoru, že dochází k porušení zásady rovnosti. Zákon hovoří o „výchově“ nikoliv např. o těhotenství či porodu, přičemž výchova dítěte není úkolem pouze ženy, ale péče o děti a jejich výchova je právem obou rodičů, které je garantováno LZPS (čl. 32 odst. 4). Může se stát, že se muž o dítě stará po rozvodu manželství, po úmrtí matky dítě apod., proto se domnívám, že by i u mužů měl být zohledněn počet vychovaných dětí při určování důchodového věku. Stejně tak by se měla právní úprava sjednotit i u všech žen bez ohledu na rok narození. Počet vychovaných

děti by se tak měl zohledňovat u všech spravedlivě, tedy bez ohledu na rok narození či pohlaví.

ÚS v poměrně nedávné době tento problém řešil.⁸⁰ Navrhovatel navrhoval zrušení ust. § 32 z. o důch. pro jeho rozpor z LZPS z důvodu porušování zásady rovnosti a diskriminace mužů. ÚS však návrh zamítl, neboť nesdílel názor navrhovatele, že je dané ust. v rozporu s LZPS. Odlišné stanovisko v této věci však zastávaly soudkyně Vlasta Formánková a Eliška Wagnerová, která s rozhodnutím nesouhlasila a mimo jiné uvedla, že: „*Lze přímo soudit, že snížený věk odchodu do důchodu v závislosti na počtu vychovaných dětí je čistým projevem interpretace rodičovských práv.*“

V této souvislosti je potřeba odkázat na i jiné rozhodnutí ÚS⁸¹, kterým bylo rovněž zkoumáno ust. z. o důch. rozlišující na základě pohlaví, přičemž soud tehdy dospěl k závěru, že je napadené ust. potřeba zrušit. Jsem přesvědčena, že je žádoucí, aby ÚS ke stejnému závěru došel i ohledně ust. § 32 z. o důch.

Diskriminací z důvodu pohlaví není ani rozdílné zacházení ve věcech přístupu k zam., jestliže věcný důvod spočívá v povaze vykonávané práce, přičemž uplatněné požadavky musí být také přiměřené.

Tato výjimka však musí být vykládána restriktivně, o čemž bylo rozhodnuto například v rozsudku Kreil⁸², na který bylo v této práci již jednou odkazováno. V této věci SDEU řešil, zda došlo k porušení zásady rovnosti ve smyslu směrnice 76/207/EHS⁸³, a to proto, že ve Spolkové republice Německo byly ženy generálně vyloučeny z přístupu do ozbrojených sil, ve kterých se předpokládala práce se zbraní. Ženy měly povolený přístup pouze ke zdravotnickým a hudebním službám v armádě. Výjimku ze zásady rovného zacházení nebyla podle SDEU oprávněná ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207/EHS,⁸⁴ protože podle soudu mohou členské státy vyloučit z působnosti směrnice pouze taková povolání, které si nutně vyžadují zam. osoby určitého pohlaví, a to pouze za předpokladu, že sledovaný cíl je legitimní a podléhá zásadě proporcionality. Právní větou bylo řečeno, že „*právní úprava Spolkové*

⁸⁰ nález ÚS ze dne 16. října 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04

⁸¹ nález ÚS ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

⁸² Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11. ledna 2000. *Tanja Kreil kontra Bundesrepublik Deutschland*, soudní případ C – 285/98.

⁸³ Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zam., odborné přípravě a postupu v zam., a pracovní podmínky.

⁸⁴ čl. 2 odst. 2 zní: Touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek.

republiky Německo, podle které jsou úplně vyloučené z ozbrojených služeb a mohou tam jen poskytnout zdravotnické a vojensko-hudební služby, jsou v rozporu s článkem 2 odst. 2 směrnice 76/207/EHS.“

Za oprávněné odlišné zacházení mezi muži a ženami jsou v souladu s judikaturou SDEU považovány požadavky na:

- umělecké povolání,
- povolání, při kterých je nutno respektovat kulturní tradice, jako i náboženské tradice,
- povolání, při výkonu kterých se vyžaduje respektování ochrany soukromého života (věznice, povolání v domácnosti),
- povolání v oblasti veřejné bezpečnosti a osobní ochrany (policie, vojsko).⁸⁵

V souladu s právem EU je i ust. § 6 odst. 4, který stanoví, že diskriminací není ani rozdílné zacházení ve věcech práva na zam. v souvislosti s prací vykonávanou v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže požadavek víry, světového názoru nebo náboženského vyznání je natolik podstatný, odůvodněný a oprávněný se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti. Jde o promítnutí ústavně zaručeného práva dle čl. 15 odst. 1 („svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání je zaručena“) a čl. 16 odst. 1 - 4 („každý má právo svobodně projevovat své náboženství nebo víru, církve a náboženské společnosti spravují své záležitosti,...“) LZPS. Smyslem této výjimky je zaručení církvím a náboženským společnostem právo na „*opodstatněné rozdílné zacházení, pokud se zakládá na víře a náboženském přesvědčení. Jejím základem je princip neutrality státu a princip vnitřní autonomie církví a náboženských společností.*“⁸⁶ Projevem těchto principů je nemožnost přezkumu opatření vydaných církvemi soudy, ani jinými orgány státu. Podle čl. 16 odst. 4 LZPS lze výkon práv církvemi a náboženských společností omezit zákonem, jde – li o opatření v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu zdraví, mravnosti, veřejné bezpečnosti či ochranu svobod a práv druhých.

Přípustnou formou zacházení je také rozdílné zacházení s ženami z důvodu těhotenství či mateřství, osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let.

Diskriminací není ani rozdílné zacházení při poskytování služeb, jež jsou nabízeny v oblasti soukromého, rodinného života (např. pronájem pokoje v domě) ani výlučné poskytování veřejně dostupných služeb nebo zbožím pokud je poskytováno pouze jednomu

⁸⁵ BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a evropské pracovní právo – slovenská a česká judikatura, judikatura evropských soudů*. 1. vydání. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 214 - 215.

⁸⁶ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 227 (§ 6 odst. 4 ADZ).

pohlaví a je objektivně odůvodnitelné legitimním cílem (např. zřizování azylových domů pro ženy, pánské kadeřnictví, lekce jógy pro ženy, apod.). Směrnice č. 2004/113/ES⁸⁷ byla implementována právě do ust. § 6 odst. 6 a 7.

Co není diskriminací, upravuje také ust. § 7 ADZ. Není jí podle tohoto ustanovení rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru v rozsahu předmětu úpravy ADZ, pokud je rozdílné chování objektivně odůvodněno a existuje zde legitimní cíl a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené. Diskriminační nejsou ani opatření, která se snaží vyrovnat nevýhody, které plynou z důvodu příslušnosti ke skupině osob vymezené některým z výše uvedených důvodů. Předmětné ustanovení lze označit za právní úpravu pozitivní diskriminace, v rámci které jsou přijímána pozitivní opatření. Pozitivní opatření lze definovat jako „úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci.“⁸⁸ Cílem takových opatření je zapojit osoby ze znevýhodněných skupin nebo ze skupin nedostatečně zastoupených na společenské, politické, kulturní nebo ekonomické oblasti činnosti a „zvyšování diverzity ve společnosti. Diverzita je považována za přidanou hodnotu v politickém procesu, v rámci pracovních kolektivů a ve vzdělávání.“⁸⁹ Jako příklad lze uvést již zmiňovanou politiku zavedení kvót pro účast žen na vedení obchodních společností. Jednotlivá pozitivní opatření mají kladný vliv na kreativitu, výkonnost a různorodost daného kolektivu. Další výhodou takových opatření je skutečnost, že dochází k rovnoměrnému rozdělování společenských statků, a to bez ohledu na původ zúčastněných osob nebo bez ohledu na jiné odlišující, popř. znevýhodňující faktory.⁹⁰

Další ust. ADZ upravují zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (§ 8 ADZ), výjimky z povinnosti rovného zacházení (§ 9 ADZ) a právní prostředky ochrany před diskriminací (§§ 10 – 11 ADZ).

Část druhá až šestá obsahují změny jednotlivých již účinných zákonů a hlava sedmá se zabývá účinností zákona.

V rámci následující podkapitoly se zaměřím na část třetí ADZ, která upravuje změnu osř.

⁸⁷ Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Úřední věstník Evropské unie L 373/37.

⁸⁸ BOBEK: *Rovnost...*, s. 22.

⁸⁹ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 243 (§ 7 ADZ).

⁹⁰ Tamtéž.

5.2 Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech

S nabytím účinnosti ADZ nabylo účinnosti také ustanovení, které upravovalo změnu osř.⁹¹ Tato změna spočívala a stále spočívá v obrácení důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z žalobce na žalovaného, když § 14 ADZ zní: „*Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry [...] je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“⁹² Princip přeneseného důkazního břemene se vztahuje jak na prokazování porušení zákazu diskriminace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti, včetně přístupu k nim, v oblasti povolání, podnikání, v členství v organizacích zaměstnavatelů/zaměstnanců, členství a činnosti v profesních komorách, ale také v přístupu ke vzdělání, veřejným zakázkám, k bydlení, při prodeji nebo poskytování služeb a při přístupu ke zboží a službám.⁹³

Změna osř byla potřebná s ohledem na směrnice EU, jejichž promítnutí do českého právního řádu bylo bezpodmínečně vyžadováno. Těmito směrnici, které přenesené důkazní břemeno upravují, jsou směrnice Rady č. 2000/43/ES⁹⁴, č. 2000/78/ES⁹⁵, č. 2004/113/ES⁹⁶ a č. 97/80/ES⁹⁷.

Aby se zaměstnanec mohl vůči zaměstnavateli u soudu dovolávat odstranění následků diskriminačního jednání a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění či náhradu nemajetkové újmy v penězích, je zaměstnanec povinen prokázat, že se s ním zacházelo méně příznivě, než se zachází s osobou odlišnou ve srovnatelně podobné situaci a že motivem k takovému jednání zaměstnavatele byl některý ze zákonem stanovených důvodů diskriminace (věk, rasa, pohlaví, ...). Prokázání těchto tvrzení tedy není převedeno na žalovaného, tedy zaměstnavatele. Ten je povinen prokázat, že vůči svým zaměstnancům byla zásada rovného zacházení dodržena a k jejímu prolomení nedošlo.⁹⁸

⁹¹ ADZ nabyl účinnosti dne 1. září 2009.

⁹² ADZ, § 14.

⁹³ Tamtéž.

⁹⁴ Směrnice rady ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

⁹⁵ Směrnice rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zam. a povolání.

⁹⁶ Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

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

⁹⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 195 – 196.

Výše uvedené, že žalobce musí nejen tvrdit, ale také prokázat, že s ním nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem, protože neprokáže – li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět, bylo potvrzeno také nálezem Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006.⁹⁹ Podle komentáře k ADZ je uvedený nález klíčový, pro „ústavně konformní výklad § 133a osř.“¹⁰⁰ ÚS tehdy dovedl, že „výkladem ustanovení § 133a odst. 2 osř nelze dovést, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání.“¹⁰¹

Smysl přesunu důkazního břemene je takový, že diskriminovaná osoba se většinou nachází v obtížnější a komplikovanější situaci, kdy prokázání toho, zda skutečně k diskriminaci došlo, bývá mnohdy téměř nereálné. Proto je potřeba, aby sám žalovaný prokázal, že k žalobcem tvrzené diskriminaci nedošlo a zásada rovnosti porušena nebyla. Může se jevit jako snazší, aby sám žalovaný prokázal skutečnost, která by odůvodňovala a ospravedlňovala legitimní motiv, který danou osobu ke zdánlivě diskriminujícímu chování vedl.¹⁰²

Nicméně domnívám se, že takový spor je většinou „tvrzení proti tvrzení“ a že v neprospěch žalobce svědčí skutečnost, že při diskriminačních sporech je vždy velice obtížné cokoliv prokázat a dokazování je pak často prováděno svědeckými výpověďmi. Mám za to, že aby zaměstnavatel prokázal, že k diskriminování nedošlo, navrhne důkaz svědeckou výpovědí svých zaměstnanců a pokud má vypovídat současný zaměstnanec, lze téměř s jistotou tvrdit, že potvrdí slova zaměstnavatele a bude svědčit v jeho prospěch, což se dle mého názoru jako moc spravedlivé vůči žalobci nejeví.

⁹⁹ nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹⁰⁰ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 341 (§ 14 ADZ).

¹⁰¹ nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹⁰² BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 338 – 339 (§ 14 ADZ).

6. Právo Evropské unie a jeho vliv na českou právní úpravu

zásady rovnosti a zákazu diskriminace

Žádost o přistoupení k EU podala ČR dne 17. ledna 1996, přičemž Smlouva o přistoupení byla podepsána dne 16. dubna 2003 v Athénách. Tato smlouva vstoupila v platnost 1. května 2004, čímž se ČR stala plnoprávným členem EU. Právo EU (evropské právo) se dnem přistoupení tak stalo závazné i pro ČR.

Základní zásadou evropského práva je jeho nadřazenost nad právem vnitrostátním, tzn., že má vyšší váhu než vnitrostátní právní předpisy všech členských států. Tato zásada nadřazenosti je závazná pro všechny evropské akty, proto nelze uplatňovat pravidlo, které je sice v souladu s vnitrostátním pravidlem, avšak v rozporu s právem evropským. Existují nicméně i výjimky, kdy soudce národního soudu není povinen zásadu nadřazenosti dodržovat, a to tehdy, když se „*evropské právo dostane do rozporu s požadavky mezinárodní smlouvy, která se pro stát stala závaznou před vznikem jeho členství v EU (viz. čl. 351 SFEU) nebo s textem vnitrostátního práva, které je provedením této mezinárodní smlouvy.*“¹⁰³ Princip nadřazenosti práva EU byl poprvé formulován ve věci *Costa vs. ENEL*, neboť SDEU v této věci dovedl, že „*smlouva EHS vytvořila vlastní právní řád, který se nabytím účinnosti Smlouvy stal integrální součástí právních systémů členských států.*“¹⁰⁴

Zásada přímého (bezprostředního) účinku je další z významných zásad práva EU, jež se vztahuje i ke směrnicím, kterými se budu v další části této práce zabývat. Přímý účinek se dělí na vertikální (ve vztahu jednotlivce - stát) a horizontální (ve vztahu jednotlivce - jednotlivce). Aby byla směrnice přímo účinná, musí být její ustanovení bezpodmínečná, dostatečně jasná a přesná (viz. rozhodnutí SDEU ze dne 4. prosince 1974 ve věci *Van Duyn* kontra Home Office, soudní případ 41/74). Směrnice však může mít pouze vertikální přímý účinek, a to tehdy, když členský stát danou směrnicí ve stanovené lhůtě neprovede.¹⁰⁵ Samotný obecný princip přímého účinku evropského práva zakotvil SDEU v rozsudku dne 5. února 1963 ve věci *Van Gen den Loos* kontra *Nederlandse Administratie der Belastingen* (soudní případ 26/62). SDEU tehdy uvedl, že „*z evropského práva vyplývají nejen povinnosti pro členské*

¹⁰³ HAMULÁK, Ondřej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie. Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání, Praha: Leges, s. r. o., 2011, s. 79.

¹⁰⁴ rozsudek Soudního dvora EU ze dne 15. července 1964. *Flaminio Costa kontra E.N.E.L.*, soudní případ 6/64.

¹⁰⁵ *Rozhodovací proces a činnost orgánů a institucí. Přímý účinek evropského práva* [online]. europa.eu, 22. září 2010 [cit. 8. dubna 2014]. Dostupné na <http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/114547_cs.htm>.

státy, ale také práva pro jednotlivce. Jednotlivci mohou využít těchto práv a dovolávat se evropských aktů u národních a evropských soudů. ¹⁰⁶

Jestliže se zmiňují o přímém účinku směrnic, bylo by namístě věnovat pár řádků i nepřímému účinku směrnic. Vůbec prvním rozhodnutím SDEU, ve kterém zásadu nepřímého účinku nalezneme, je rozsudek ve věci Von Colson.¹⁰⁷ Jednalo se o spor ve věci diskriminace v přijímání do pracovního poměru. Paní von Colson a paní Kamann se hlásily na pozici sociálních pracovníků ve věznici Werl, tato místa však byla obsazena muži. Obě ženy se proto bránily prostřednictvím soudu, neboť se domnívaly, že byly diskriminovány z důvodu pohlaví. Soudem bylo nakonec rozhodnuto, že k diskriminaci na základě pohlaví skutečně došlo. Podstatnější však je, že bylo v této věci judikováno, co je myšleno „nepřímým účinkem směrnic.“ Podle SDEU znamená povinnost všech orgánů členských států, které aplikují evropské právo interpretovat toto právo eurokonformně, tj. v souladu s duchem neprovedené či nenáležitě provedené směrnice.¹⁰⁸

Je třeba také zdůraznit, že evropské právo činí rozdíl mezi právem na rovné zacházení a právem na rovné příležitosti. Právo na rovné zacházení je zásadou širší, protože se vztahuje na celý profesní život jednotlivce, kdežto právo na rovné příležitosti se vztahuje pouze na přístup k zam.. Zásadu rovných příležitostí lze pak konkretizovat jako rovné zacházení s muži i ženami v odborné přípravě, služebním postupu a pracovních podmínkách, stejně jako již zmíněný přístup k zam. a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví.¹⁰⁹

K principům fungování práva EU by se dalo napsat mnoho, domnívám se však, že vzhledem k tématu mé diplomové práce je irelevantní dále podrobněji ostatní zásady či historii vzniku EU jakkoliv rozebírat.

Právo EU lze dělit na primární, sekundární, obecné zásady právní, mezinárodní smlouvy, akty sui genesis a ustálenou judikaturu SDEU. Regulaci lidských práv však obsahují především prameny práva v oblasti primární a sekundární legislativy, judikatura SDEU a akty sui generis.

¹⁰⁶ Tamtéž.

¹⁰⁷ rozsudek Soudního dvora EU ze dne 8. listopadu 1983, *Von Colson and Kamann kontra Land Nordrhein – Westfalen*, soudní případ 14/83.

¹⁰⁸ ŠÍŠKOVÁ, Naděžda, MATOCHOVÁ, Soňa. *Evropské a české právo, jejich vzájemný poměr v judikatuře Ústavního soudu ČR*. Praha: Linde Praha, a. s., 2010, s. 20 – 21.

¹⁰⁹ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, a. s., 2005, s. 5.

6.1 Primární právo Evropské unie

Mezi právo primární patří zejména zakládací neboli zřizovací smlouvy (což je Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli ze dne 18. dubna 1951 platná do 23. července 2002, Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství a Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii obě ze dne 25. března 1957), smlouvy, které doplňují nebo mění zřizovací smlouvy (např. Jednotný evropský akt ze dne 28. února 1986, Maastrichtská smlouva 7. února 1992, Amsterodamská smlouva ze dne 2. října 1997, Smlouva z Nice ze dne 26. února 2001, Lisabonská smlouva ze dne 13. prosince 2007, ...), smlouvy o přistoupení jednotlivých členů a rozpočtové smlouvy.

6.1.1 Charta základních práv EU

Nejdůležitějším aktem ze sféry ochrany lidských práv je pak bezesporu Charta základních práv EU (někdy označována též jako Listina základních práv EU). Charta byla přijata během konání Mezivládní konference v Nice dne 7. prosince 2000, v platnost pak vstoupila dne 1. září 2009 spolu s Lisabonskou smlouvou, a tím se stala součástí práva primárního. Do té doby byla pouze aktem *sui generis*, který nebyl právně závazný, avšak jednotlivými členskými státy a jejich orgány respektován, na Chartu bylo často také odkazováno v rozhodnutích SDEU. Jedná se o akt, který v ucelené, systematizované a transparentní podobě zakotvil práva a svobody jednotlivců na unijní a komunitárním úrovni. Charta obsahuje široké spektrum práv občanů EU, kterými jsou: práva osobní, politická, sociální, hospodářská a kulturní.¹¹⁰

Charta se dělí na preambuli a celkem 7 hlav, když nejdůležitější je pro okruh zákazu diskriminace hlava třetí s názvem „rovnost.“ V této hlavě je deklarována rovnost všech lidí před zákonem (čl. 20), zákaz diskriminace z kteréhokoliv důvodu (čl. 21) a rovnost mužů a žen ve všech ohledech, včetně zam., práce a odměny za ni (čl. 23). Za stěžejní je považován právě čl. 21, který bývá označován za „obecnou antidiskriminační klauzuli.“ Jeho druhý odstavec (zákaz diskriminace na základě národnosti) společně s článkem 23 (rovnost mužů a žen) lze zase označit jako speciální antidiskriminační klauzuli, která duchovně čerpá ze

¹¹⁰ ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Evropská unijní ochrana lidských práv (Charta a další instrumenty ochrany lidských práv v EU)*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2001, s. 18 – 20.

zřizovacích smluv a z Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod,¹¹¹ která byla přijata dne 4. listopadu 1950 v Římě členy Rady Evropy.

Čl. 23 odst. 2 rovněž připomíná, že zásada rovnosti nebrání přijetí opatření, které méně zastoupenému pohlaví poskytuje zvláštní výhody v jejich prospěch. Tímto ustanovením lze tedy náležitě ospravedlnit veškerá pozitivní opatření, která jsou např. vydávána v souladu v ADZ, neboť ADZ také tuto zásadu musel reflektovat.

Charta obsahuje formulace práv dětí, starších osob a integraci postižených osob do společnosti (čl. 24 - 26).

6.1.2 Zákaz diskriminace ve zřizovacích smlouvách EU

Za obecnou antidiskriminační klauzuli v rámci zřizovacích smluv ve vztahu *lex generalis* k jiným ustanovením upravující zákaz diskriminace, bývá označován čl. 13 Smlouvy o ES, ve kterém je stanoveno, že „*Rada může na návrh Komise po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“¹¹² Toto ustanovení je základem pro další prohlubování lidských práv na půdě EU a je v podstatě obsahově totožné s čl. 21 Charty. Poprvé se objevilo po přijetí Maastrichtské smlouvy a dále bylo rozvíjeno Amsterodamskou smlouvou a Smlouvou z Nice.¹¹³ S novelizovaným zněním, zavedeným Amsterodamskou smlouvou, se pak čl. 21 Charty shoduje ve výpočtu důvodů diskriminace. Hlavní přínos tohoto ustanovení spočívá v „*podstatném rozšíření důvodů potírání diskriminace, což napomáhá vícestranné realizaci principu rovnosti a ochrany lidské důstojnosti.*“¹¹⁴

Čl. 12 Smlouvy o založení ES pak zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě státní příslušnosti.

Smlouvou o založení ES byla zakotvena také základní práva v oblasti pracovněprávních vztahů, tím je čl. čl. 141 (nyní čl. 157 SFEU), který stanovuje, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Přímý účinek tohoto článku byl deklarován rozsudkem SDEU ve věci Defrenne v Sabena (rozsudek Soudního dvora EU ze dne 8. dubna 1976). Čl. 141 bezesporu ovlivnil českou právní úpravu

¹¹¹ Tamtéž, s. 23.

¹¹² Smlouva o založení Evropského společenství ze dne 25. března 1957 ve znění pozdějších změn.

¹¹³ ŠÍŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2003, s. 45.

¹¹⁴ Tamtéž.

rovného odměňování, přičemž zásada rovného odměňování je zakotvena v ZP. Amsterodamská smlouva, kterou se mění a doplňují Smlouva o EU, smlouvy o založení evropských společenství a některé související akty, ze dne 2. října 1997, platná od 1. května 1999, doplnila čl. 141 i o do té doby absentující ustanovení, které povoluje členským státům zachovat nebo zavést opatření poskytující výhody profesní činnosti méně zastoupenému pohlaví.

SFEU nezapomíná ani na oblast sociálního zabezpečení. V článku 151 (dříve čl. 136 SES) si společenství a členské státy stanovily za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, tak aby bylo možno mj. udržet rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.

Nerespektuje – li nečlenský stát, který by se rád členem EU stal, zásady svobody, demokracie, právního státu, lidských práv či základních svobod, nemůže o členství v EU ani požádat.¹¹⁵ Lze proto shrnout, že „*respekt k lidským právům je předpokladem sine qua non pro samotný vstup do EU.*“¹¹⁶ Dodržování všech vyjmenovaných zásad je pak samozřejmě také předpokladem pro zdravé fungování EU.

6.2 Sekundární právo Evropské unie

Sekundární legislativa zahrnuje nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Celkově je velmi obsáhlá, a to především na poli lidských práv, které reprezentují zejména nařízení a směrnice z oblasti volného pohybu osob, zákazu všech druhů diskriminace, svobody poskytování služeb, sociálního zabezpečení apod. V této části mé diplomové práce se zaměřím na směrnice, které ovlivnily přijetí ADZ.

Směrnice ve sféře zákazu diskriminace jsou nejdůležitějším ze všech právních aktů, neboť „*vystupuje jako prostředek větší specifikace ustanovení primárního práva v oblasti lidských práv a zároveň jako nástroj harmonizace vnitrostátních právních předpisů členských států.*“¹¹⁷

Směrnicí se rozumí právní akt, který je pro každý stát závazný, přičemž jde především o výsledek, kterého má být dosaženo a volba formy je proto ponechána vnitrostátním orgánům. Občas je směrnice označována i jako „akt na cíl.“ Ze samotné podstaty směrnice vyplývá, že

¹¹⁵ Smlouva o Evropské unii neboli Maastrichtská smlouva ze dne 7. února 1992, platná od 1. listopadu 1993, čl. 49.

¹¹⁶ ŠIŠKOVÁ: *Dimenze...*, s. 57.

¹¹⁷ ŠIŠKOVÁ: *Evropská unijní...*, s. 16.

zavazují státy ke konkrétní činnosti, kterou se rozumí přijetí odpovídající vnitrostátní právní úpravy, která se následně může stát „*pramenem subjektivních práv a povinností konkrétních adresátů právní úpravy.*“¹¹⁸

Antidiskriminačním zákonem bylo do české právní úpravy transponováno velké množství směrnic EU. Například podle důvodové zprávy k ADZ, hrozila ČR před přijetím ADZ, z důvodů netransponování směrnic č. 78/2000/ES, 2000/43/ES, 86/378/ES a 96/97/ES žaloby ze strany Evropské komise.

V následujícím textu se budu krátce zabývat směrnicemi č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2006/54/ES.

6.2.1 Směrnice Rady č. 75/117/EHS

Směrnice Rady o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy byla přijata dne 10. února 1975.

Tato směrnice upravuje zásadu rovnosti v odměňování, jejíž dodržování je předpokladem fungování evropského trhu. Text směrnice navazuje na současný čl. 157 SFEU (dříve 119 a 141 SES) a blíže specifikuje jeho dopady. Cílem směrnice bylo zavedení stejné odměny za stejnou práci, nebo za práci, které je přiznána stejná hodnota, odstraněním diskriminace na základě pohlaví ke všem formám odměňování.

Obsah směrnice byl převzat do směrnice č. 2006/54/ES.

6.2.2 Směrnice Rady č. 76/207/EHS

Směrnice Rady ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zam., odbornému vzdělávání a postupu v zam. a o pracovní podmínky, neboli směrnice č. 76/207/EHS, upravuje všeobecné otázky rovnoprávnosti mužů a žen v profesním životě s výjimkou odměňování.¹¹⁹ Účelem směrnice bylo zavedení zásady rovnosti zacházení pro muže a ženy v oblasti pracovněprávních vztahů (přístup k zam., odborné vzdělávání, pracovní podmínky, apod.) a de facto její konkretizace (v čl. 2 odst. 1 zakazuje diskriminaci přímou i nepřímou na základě pohlaví). Z hlediska věcné působnosti se tedy vztahuje nejen na založení pracovního poměru, ale rovněž na pracovní podmínky, profesní vzdělávání a kariérní postup.

¹¹⁸ Tamtéž, s. 102.

¹¹⁹ BARANCOVÁ: *Slovenské a evropské...*, s. 207.

Směrnice byla novelizována směrnicí č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy ze dne 23. září 2002. Touto směrnicí došlo k prohloubení zásad v původní směrnici obsažených, byla například doplněna definice přímé a nepřímé diskriminace či sexuálního obtěžování. Došlo také k úpravě právních prostředků ochrany před diskriminací, a to články 17 – 19, který byly implementovány do ust. § 10 ADZ.

Evropské právo nijak nekonkretizuje právní prostředky ochrany před diskriminací, zakládá však povinnost pro členské státy tyto právní prostředky ve svém právním řádu zakotvit. Judikatura však stanoví mantinely, kterými jsou členské státy omezeny. Jsou jimi:

- „sankce za porušení práva ES musejí být ve vnitrostátním právu upraveny jako dostatečně účinné, odrazující, ale i přiměřené,“
- „povinnosti vyplývající ze směrnic musejí být penalizovány nikoli horším způsobem, než stanoví vnitrostátní právo v obdobných případech (zásada ekvivalence).“¹²⁰

ADZ stanoví na prvním místě jako prostředek nápravy upuštění od diskriminace, odstranění následků a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (§ 10 odst. 1). Pokud by takové zjednání nebylo možné, lze žádat také náhradu nemajetkové újmy, došlo – li diskriminačním jednáním ke snížení dobré pověsti, důstojnosti nebo vážnosti oběti.

Řeší – li soud diskriminační spor v oblasti působnosti ADZ, je ADZ ve vztahu speciality k zákoníku občanskému, a proto se musí postupovat podle ADZ. V jiném případě se aplikují příslušná ust. občanského zákoníku.¹²¹

Obsah směrnice byl převzat do směrnice č. 2006/54/ES.

6.2.3 Směrnice Rady č. 2000/43/ES

Směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavází zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, byla přijata dne 29. června 2000. Její implementování mělo být provedeno již dnem vstupu ČR do EU, což však učiněno nebylo a na tuto chybu byla ČR důrazně upozorňována (např. dopisem Komise ze dne 15. prosince 2004 obsahující formální upozornění na neimplementaci směrnice).¹²²

Po přijetí ADZ je pak patrný vliv této směrnice na většinu jeho ustanovení (podle již několikrát citovaného Komentáře k ADZ jsou to konkrétně ust. § 1 odst. 2, § 2 odst. 2, § 3 odst. 1, § 4, § 5 odst. 5, § 7, § 10, § 11, § 13, § 14, § 15).

¹²⁰ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 292 (§ 10 ADZ).

¹²¹ Tamtéž, s. 286.

¹²² Důvodová zpráva k ADZ.

Směrnicí došlo k rozšíření důvodů diskriminace, a to o rasu a etnický původ. Čl. 1 směrnice přímo (pro účel této směrnice) definoval zásadu rovného zacházení jako „*neexistenci žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na základě rasy nebo etnického původu.*“ Dále formuluje diskriminaci přímou i nepřímou, obtěžování jako formu diskriminace a rovněž stanoví, že „*jakékoliv chování směřující k navádění k diskriminaci osob na základě rasy nebo etnického původu se považuje za diskriminaci.*“

Je zde upravena i zásada obráceného důkazního břemene (čl. 8), která byla spolu s ostatními směrnicemi (např. 2000/78, 2004/113, atd.) reflektována v ust. § 14 ADZ.

V souvislosti s diskriminací formou obtěžování je chráněna důstojnost člověka a jsou zde vyjmenovány další nežádoucí situace, jako je vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry (čl. 2 odst. 3). Již v samotné Chartě je kapitola první nazvána „důstojnost“ obsahující tzv. nezczitelná práva, mezi něž lidská důstojnost patří.¹²³ Proto je žádoucí, aby nebyla lidská důstojnost chráněna pouze primárním právem, ale aby toto základní lidské právo bylo neustále připomínáno a chráněno i prostřednictvím legislativy sekundární.

6.2.4 Směrnice Rady č. 2000/78/ES

Rámcová směrnice byla přijata dne 27. listopadu 2000.

Předmětem této směrnice je stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci z důvodu náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Směrnice se nevztahuje na zásadu rovného zacházení z důvodu státní příslušnosti (čl. 3 odst. 2). ZP zpracovává příslušné předpisy EU a v ust. § 1 odst. 1 písm. c) odkazuje na tuto směrnici poznámkou pod čarou. „*Pro oblast pracovního práva má rámcová směrnice mimořádný význam, třebaže svou osobní a věcnou působností rámeč pracovního práva přesahuje. [...] Rámcová směrnice představuje na jedné straně kontinuitu s už dříve etablovanou ustálenou judikaturou SDEU, na druhé straně pojmáním diskriminace a široce koncipovanými výjimkami diskriminace znamená důležitý obrat v politice Společenství.*“¹²⁴ Od přijetí rámcové směrnice docházelo ke zvyšování počtu oprávněných výjimek (viz např.

¹²³ ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské mechanismy v oblasti lidských práv*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 45.

¹²⁴ BARANCOVÁ, Helena. Zákaz diskriminace z důvodu věku v judikatuře Soudního dvora ES. *Jurisprudence*, 2009, č. 6, s. 15.

v rámci čl. 6 rámcové směrnice), na straně druhé pak rostl význam role prokazování žalovaného, zda k diskriminaci došlo či nikoliv.¹²⁵

Tato směrnice definuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace v čl. 2 odst. 2, odstavcem 3. se vypořádává s diskriminací formou obtěžování, podle čl. 2 odst. 4 se za diskriminaci považuje také pokyn k diskriminaci z některých diskriminačních důvodů. Čl. 4 pak upravuje „požadavky zam.“.

Dále je článkem 5 pojednáno o přiměřené úpravě pro zdravotně postižené osoby. Rámcová směrnice nicméně zdravotní postižení nedefinuje, proto byla potřeba vyčkat na judikaturu SDEU. Ten v roce 2006 rozhodnul, že se *„zdravotní postižení liší od nemoci a musí být chápáno jako pravděpodobně dlouhodobé omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které brání účasti dotčené osoby na profesním životě.“*¹²⁶ Rámcová směrnice musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s Úmluvou Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, která se v roce 2009 stala součástí unijního práva.¹²⁷

Novou oblastí, kterou se rámcová směrnice zabývá, je možnost rozdílného zacházení na základě věku (čl. 6). Takové zacházení musí být objektivně a rozumně odůvodněno oprávněnými účely, zároveň musí být prostředky pro takové jednání přiměřené a nutné. Soudní dvůr EU poté ve své judikatuře potvrdil, že *„k legitimním cílům, jimiž lze objektivně a rozumně odůvodnit nerovné zacházení na základě věku“*¹²⁸, patří:

- podpora začlenění určité věkové kategorie pracovníků na trhu práce
- omezení nezaměstnanosti,
- zavedení vyváženější věkové skladby právníků,
- podpora přijímání nových pracovníků, apod.

Vždy je však nutné zvažovat zájmy pracovníků a rozsah dopadů jednotlivých vnitrostátních opatření. SDEU např. ve věci *Félix Palacios de la Villa*¹²⁹ připustil, že pokud vnitrostátní opatření stanovující věkovou hranici pro povinný odchod do důchodu, které

¹²⁵ Tamtéž.

¹²⁶ rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11. července 2006 ve věci *Sonia Chacón Navas kontra Euresť Colectividades SA*, soudní případ C – 13/05.

¹²⁷ Opatření k boji proti diskriminaci – Rovné zacházení v zam. a povolání – Judikatura ke směrnici 2000/78/ES. *Judikatura Evropského soudního dvora*, 2013, č. 1, s. 3.

¹²⁸ Opatření k boji proti diskriminaci – Rovné zacházení v zam. a povolání. *Judikatura Evropského soudního dvora*, 2013, č. 3, s. 430.

¹²⁹ rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. října 2007 ve věci *Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA*, soudní případ C – 411/05.

zároveň zohledňuje také skutečnost, že s dosažením důchodového věku náleží jednotlivci na konci profesní kariéry nárok na starobní důchod, který není nepřiměřený, nezasahuje takové opatření nadměrně do legitimních požadavků pracovníků.

Rámcovou směrnicí, stejně jako v ostatních směrnicích, byla stanovena v čl. 10 povinnost směrem k členským státům, aby upravily své procesní zákony a implementovaly do nich zásadu obráceného důkazního břemene.

Pro úplnost ještě dodám, že rámcová směrnice se promítnula téměř do všech ust. ADZ (konkrétně pak ust. § 1 odst. 2, § 2 odst. 3, § 3, § 4, § 6 odst. 1 – 4, § 7, § 8 odst. 1, 2, § 9 odst. 3, § 10, § 11 § 14, § 15).

6.2.5 Směrnice EP a Rady č. 2006/54/ES

Tato směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zam. a povolání („nová směrnice“) byla přijata dne 5. července 2006.

Nejedná se však o novou právní úpravu antidiskriminační oblasti práva, ani směrnice nezavádí nové pojmy či definice. Tato směrnice je přepracovaným zněním starších směrnic, když *„přepracované znění má za cíl ujednotit a zpřehlednit současnou právní úpravu a zapracovat i platnou judikaturu SDEU tak, aby výsledný celek co nejpřesněji odrážel aktuální stav práva EU.“*¹³⁰ Jako jeden z důvodů jejího přijetí je ve směrnici uvedeno (v úvodním ust. čl. 1), že by starší směrnice měly být *„v zájmu srozumitelnosti přepracovány sloučením hlavních předpisů v této oblasti.“*

Staršími směrnicemi, které ta nová zpracovává, jsou směrnice č. 76/207/EHS, 86/378/EHS (o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků), 75/117/EHS a 97/80/ES. Tyto uvedené však, vč. směrnic č. 2002/73/ES, 96/97/ES a 98/52/ES, zrušila (viz. příloha č. 1 ke směrnici č. 2006/54/ES). Pro lepší přehlednost ještě dodám, že obsah směrnic 2000/43 a 2000/78 do nové směrnice převzat nebyl, jelikož se nevztahují k zákazu diskriminace na základě pohlaví, ale upravují zákaz diskriminace z jiných důvodů. Směrnicí nebyla dotčena ani ust. týkající se ochrany žen, zejména pak těhotenství a mateřství (čl. 28).

Přepracované znění směrnice mělo být v členských státech zohledněno do 15. srpna 2008, výjimečně o rok později. Avšak staré směrnice, které byly novou směrnicí přepracovány,

¹³⁰ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační...*, s. 33.

platily až do 15. srpna 2009, do té doby mohly vyvolávat účinky bez ohledu na směrnici novou.¹³¹

Co všechno je tedy předmětem úpravy nové směrnice? Jejím účelem je podle čl. 1 zajištění zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zam. a povolání (tj. přístup k zam., vč. postupu a k odbornému vzdělávání, pracovní podmínky, odměňování, systémy sociálního zabezpečení pracovníků). Směrnice tedy shrnuje veškeré roztržité oblasti práva EU v oblasti rovnosti mužů a žen, což mj. judikatura SDEU spojila do jedné kategorie tvrzením „že všechny souvisejí nějakým způsobem s prací a povoláním a provádějí čl. 141 SES (nyní čl. 157 SFEU).“¹³²

Směrnice definuje přímou, nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, odměnu a systém sociálního zabezpečení pracovníků. Zákaz diskriminace je pak samostatně upraven v jednotlivých kapitolách v rámci stejné odměny, rovného zacházení v systémech soc. zabezpečení pracovníků (směrnice uvádí i příklady porušení zásady rovnosti, tím např. je stanovení osob, které se systému soc. zabezpečení mohou účastnit, stanovení povinné nebo dobrovolné povahy účasti v systému apod.), rovného zacházení, pokud jde o přístup k zam., odbornému vzdělávání a postupu v zam. a pracovních podmínkách (v rámci této kapitoly je obsaženo ust. čl. 16, které zakládá právo na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení, což lze považovat ve srovnání se staršími směrnici za jakousi „novinku“¹³³).

Členským státům je umožněno činit tzv. „pozitivní kroky“, což jsou vlastně pozitivní opatření, neboť státy mohou zachovat nebo přijmout opatření za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě a praxi (čl. 3).

Stejně jako u předchozích směrnic, i u této je zakotveno obrácené důkazní břemeno, když je to právě žalovaný, kdo má vyvrátit, že k diskriminaci nedošlo (čl. 19).

Důležitost nové směrnice tedy spočívá v tom, že slučuje směrnice z oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví do jedné. Ideálním stavem by bylo, kdyby došlo k úplnému sjednocení všech směrnic upravující zákaz diskriminace.

¹³¹ Tamtéž.

¹³² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně – právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 85.

¹³³ Tamtéž.

7. Judikatura českých soudů a SDEU

Předmětem této kapitoly budou relevantní judikáty převážně českých soudů, ve kterých byla řešena právě zásada rovnosti nebo zákaz diskriminace. Judikatura SDEU bude rozebrána minimálně, neboť tato byla reflektována a včleněna do celého rozsahu práce, jelikož jsem na ni odkazovala častěji než na tu českou. Z tohoto důvodu se nyní více zaměřím na judikaturu českou.

Významným rozhodnutím zabývajícím se diskriminací v pracovněprávních vztazích je poměrně nedávno vydaný ústavní náleze ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08. V této věci byla řešena diskriminace z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Stěžovateli byla dne 6. října 2004 dána výpověď z pracovního poměru, když důvodem měla být nadbytečnost v důsledku organizačních změn. Stěžovatel ale namítal, že na základě organizačních změn došlo pouze k přejmenování některých útvarů, přičemž úkoly, které zajišťoval, zrušeny nebyly. Dále uvedl, že zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace z důvodu věku, protože v rámci organizačních změn byli přijati noví zaměstnanci do 30 let věku a propuštěni byli zaměstnanci nad 50 let věku.

Stěžovatel se bránil podáním žaloby na určení neplatnosti ukončení pracovního vztahu, ta byla obvodním soudem pro Prahu 1 zamítnuta, stěžovatel se proto odvolal, avšak Městský soud v Praze rozsudek prvního stupně potvrdil. Poté se stěžovatel dovolal, jeho dovolání bylo odmítnuto. Uvedeným náleze ÚS všechny uvedené rozsudky zrušil.

Hlavním důvodem, proč byly dřívější rozsudky zrušeny, byla špatná aplikace obráceného důkazního břemene. Podle dovolacího soudu neunesl stěžovatel důkazní břemeno ohledně tvrzené diskriminace, avšak k obrácení důkazního břemene ani nedošlo. ÚS soud v odůvodnění tvrdil, že *„osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy znevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě některého právně relevantního důvodu. Tuto motivaci pak již prokazovat nemusí. [...] K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit [...] Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.“*

Proti tomu se stěžovatel celé řízení bránil tím, že předkládal důkaz prostřednictvím statistických údajů a kladl po celou dobu řízení důraz na to, že ke znevýhodňujícímu zacházení docházelo pouze na úseku jeho pracovní činnosti. Soudy však hodnotily statistiky z celého Úřadu Vlady ČR (zde stěžovatel vykonával pracovní činnosti), které ale znaky diskriminace nevykazovaly.

Statistiky přijatých a propuštěných zaměstnanců, které stěžovatel předkládal, považuje ÚS za „*klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se stěžovatelem.*“ Tvrzenou diskriminaci ale nelze vyvracet „*celkovou statistikou věkové struktury všech zaměstnanců,*“ čímž dal ÚS za pravdu stěžovateli, který po celou dobu řízení tvrdil totéž. ÚS tedy shrnul, že obecné soudy řádně neprovedly dokazování, čímž došlo k porušení práva stěžovatele na spravedlivý proces (čl. 36 odst. 1 LZPS) a tím „*obecné soudy neposkytly dostatečnou ochranu základnímu právu stěžovatele na rovné, nediskriminační zacházení ve smyslu čl. 1 a čl. 3 odst. 1 LZPS.*“

Skončením pracovního poměru z diskriminačního důvodu se zabýval také NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 ze dne 21. dubna 2009. Na rozdíl od výše uvedeného nálezu ÚS se však jednalo o skončení pracovního poměru ve zkušební době.

Žalobce se v této věci domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru ve zkušební době je neplatné, když byl přesvědčen, že takovým jednáním došlo k jeho diskriminování z důvodu zdravotního postižení. Žalobce proto podal k okresnímu soudu žalobu, která však byla zamítnuta, jelikož soud došel k závěru, že postup žalovaného nelze považovat za diskriminační či nemravné, protože byl proveden v souladu se zákonem. Proti tomu se žalobce odvolal, což pro něj také nebylo úspěšné, protože krajský soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Vyšel z toho, že „*sjednaná zkušební doba dává zaměstnavateli možnost vyzkoušet si nového zaměstnance zejména z hlediska jeho schopností, výkonnosti, spolehlivosti apod.*“ Uvedl také, že pracovní poměr ve zkušební době lze zrušit buď z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu, když za diskriminační jednání by se dalo považovat pouze takové jednání zaměstnavatele, které by se jevilo jako jediný důvod na zrušení pracovního poměru. Podle odvolacího soudu tomu tak nebylo. Proti tomu se podal žalobce dovolání.

Dovolací soud vytkl okresnímu a krajskému soudu, že nepřenesly důkazní břemeno na žalovaného, který měl prokázat, že propuštění neneslo diskriminující znaky. Žalobce totiž břemeno tvrzení unesl, ale žalovaný odmítl sdělit důvod propuštění, což je v rozporu s ust. osř, které obrácené důkazní břemeno upravuje. Proto jsem přesvědčena, že žalobci mělo být

vyhověno, protože jakýsi „nezájem“ a laxní přístup žalovaného k diskriminačnímu sporu, by neměl být k tíži žalobce. Dovolací soud navrhl, aby bylo žalobě v plném rozsahu vyhověno, ev. aby byla věc vrácena k dalšímu řízení.

Nicméně nejdůležitější částí tohoto rozsudku je tvrzení, že „*samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení.*“ I takové právní jednání může vykazovat diskriminační znaky a může být v rozporu s principy rovného zacházení.

Mám za to, že předmětným rozsudek došlo k jakémusi upozornění pro všechny zaměstnavatele, že i ukončení pracovního poměru, které lze učinit bez udání důvodu, se poměruje z hlediska pravidel zákazu diskriminace.

Obě výše uvedené rozhodnutí upozorňovaly na špatně aplikované obrácené důkazní břemeno. S touto problematikou se snažil vypořádat také rozsudek NS ČR ze dne 22. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011, který také řešil rozložení procesních břemen při tvrzené diskriminaci. V odůvodnění rozhodnutí bylo uvedeno, že pokud žalobce dovozuje, že s ním zaměstnavatel jednal znevýhodňujícím způsobem v porovnání s jinými zaměstnanci a že pohnutkou takového jednání zaměstnavatele byly zákonem stanovené diskriminační důvody, bude soud považovat takové tvrzení za prokázané, neprokáže – li zaměstnavatel prostřednictvím důkazů, že vůči jeho zaměstnancům nedošlo k porušení zásady rovnosti.

Rozhodnutí soudů se v definici přeneseného důkazního břemene shodují – žalobce musí unést břemeno tvrzení, unese – li ho, pak je na žalovaném, aby vyvrátil, že s žalobcem nebylo zacházeno rozdílně.

Z judikatury SDEU je pak zajímavým judikát ve věci Galina Meister,¹³⁴ ve kterém byla také řešena problematika dokazování diskriminace v diskriminačních sporech. V předmětném sporu šlo o to, že německá firma vypsalala konkurzní řízení na volné pracovní místo, když jednou z uchazeček byla také žena ruského původu, která nebyla vícekrát bez udání důvodu pozvána k pohovoru. Proto podala na společnost žalobu. Uchazečka se však v rámci řízení dostala do důkazní nouze, když nebyla schopná prokázat, že je lépe kvalifikovaná než osoba, která byla na místo přijata, jelikož společnost odmítla uchazečku informovat o tom, kterou osobu na danou pozici vybrala. Ačkoliv SDEU judikoval, že „*nestanoví (jednotlivé směrnice) právo pracovníka [...] získat informace uvádějící, zda zaměstnavatel na základě výběrového*

¹³⁴ rozsudek Soudního dvora EU ze dne 19. dubna 2012, ve věci *Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH*, soudní případ C – 415/10.

řízení na dané pracovní místo přijal jiného uchazeče“, je to právě zaměstnavatel, který po úspěšně tvrzené diskriminaci zaměstnance, kdo má prokázat, že zaměstnance nediskriminoval. Zaměstnavatel sice není povinen předložit listiny a informace, nicméně pokud bude zaměstnavatel řízení zjevně sabotovat, měl by k takovému jednání žalovaného soud jednoznačně přihlídnout.¹³⁵

Z jiné oblasti pracovního práva (avšak stále ve sféře práva antidiskriminačního) je rozsudek NS ČR ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009. Žalobkyně se v daném sporu domáhala po žalovaném písemné omluvy, náhrady ušlého příplatku a nemajetkové újmy, kterou utrpěla z důvodu nerovného a diskriminačního jednání ze strany zaměstnance. Obvodní soud, ke kterému podala žalobu, jí vyhověl pouze v části písemné omluvy, když dospěl k závěru, že žalovaný porušil svou povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci a nedal jí příležitost dosáhnout funkčního postupu (žalobkyně pracovala jako letuška), zbytek požadovaného nároku zamítl. Obě strany se proti rozsudku odvolaly, nicméně odvolací soud jen potvrdil rozhodnutí soudu I. stupně. Proto žalobkyně podala dovolání, ve kterém argumentovala hlavně tím, že *„nerovným zacházením se zaměstnancem může zaměstnanci vzniknout vedle nemajetkové újmy (kterou lze řešit omluvou, případně finančním zadostiučiněním) též majetková újma, která musí být posuzována jako náhrada škody dle obecných pravidel.“* Právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje ust. § 10 ADZ. V tomto ust. však chybí jakákoliv zmínka právě o majetkové újmě (hovoří se zde o upuštění od diskriminace, odstranění následků takového jednání, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, příp. náhradě nemajetkové újmy).

S tímto problémem se NS vypořádal následovně: uvedl, že v dané věci nemůže zaměstnavatel zaměstnankyni odpovídat za škodu podle ZP (nyní § 265 odst. 1), protože se žalobkyně domáhá peněžitého plnění, které jí ušlo z důvodu diskriminačního jednání zaměstnavatele (resp. zaměstnanců jednajících jeho jménem). Proto je nepřípustné, aby se jednalo o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, neboť právě tak ZP upravuje obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Není však vyloučeno, že odpovědnost za škodu bude založena podle ust. § 265 odst. 2 ZP, které upravuje povinnost zaměstnance odpovídat za škodu, kterou jinému zaměstnanci způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. NS také uvedl, že *„zaměstnanci, kteří jménem zaměstnavatele rozhodují o tom, zda*

¹³⁵ HŮRKA: *Aktuální...*, s. 243 - 244.

jiný zaměstnanec bude vykonávat určitý lépe placený druh práce i v nadcházejícím období (jak to mu bylo právě v předmětném sporu), jsou povinni nepřístupovat k tomu zaměstnanci diskriminačně a dodržovat vůči němu zásadu rovného zacházení.“ Pouze takovým jednání jsou dle NS ČR řádně plněny povinnosti uložené zaměstnancům v ust. § 301 ZP.

Aktuálním problémem současného antidiskriminačního práva je také (ne)rovné odměňování mužů a žen, což mj. dokazují i aktuální statistiky a potvrzují, že se jedná o problém celé EU. Jedním z rozhodnutí NS ČR, které platovou diskriminaci řeší, je usnesení ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006. Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 1 mil. Kč za 5 letou platovou diskriminaci a mobbing. Diskriminaci shledávala především v tom, že ačkoliv po bývalém zaměstnanci převzala jeho agendu v nezměněném rozsahu, činil její roční příjem o 178.643,- Kč méně než roční příjem bývalého zaměstnance. Žalovaná byla přesvědčena, že došlo k diskriminaci z důvodu pohlaví a že byla také psychicky šikanována, když byla nucena sama v bance vyzvedávat několikamilionové sumy. Podanou žalobu obvodní soud zamítl, protože neshledal nerovnost v zacházení žalované se zaměstnanci, neboť žalobkyně dle soudu přebrala pouze část agendy a její odpovědnost byla také nižší.

Odvolací soud rozhodnutí soudu I. stupně potvrdil, protože souhlasil s tvrzením, že k diskriminaci z důvodů pohlaví nedošlo. Proti tomuto podala žalobkyně dovolání, které ale bylo odmítnuto. NS v odůvodnění nepřistoupil na námitky žalobkyně, že žalovaná neunesla břemeno důkazní (opět se tedy v daném sporu řešilo obrácené důkazní břemeno). Považoval také za prokázané, že k diskriminaci nedošlo.

Z novější judikatury SDEU zabývající se platovou diskriminací, je rozsudek ze dne 8. září 2011.¹³⁶ Německé právo upravovalo kolektivní smlouvou nástupní plat zaměstnanců ve veřejné správě podle aktuálního věku zaměstnance. SDEU uvedl, že tato kolektivní smlouva „zakládala rozdílné zacházení a diskriminovala mladší zaměstnance, protože za stejnou práci náležela rozdílná odměna.“ Neexistuje totiž žádná přímá úměra, která by prokazovala, že s vyšším věkem má jednotlivec vyšší náklady na živobytí. Později však byla původní kolektivní smlouva nahrazena novou, podle které byl pro vyšší plat důležitá délka praxe (nová smlouva však obsahovala ust., které přiznávalo vyšší plat zaměstnancům, kteří na něj měli nárok podle staré smlouvy). SDEU dovedl, že „*délka odborné praxe je legitimním*

¹³⁶ rozsudek SDEU ze dne 8. září 2011 ve věci *Sabine Hennigskontra Eisenbahn-Bundesamt (C 297/10)* a *Land Berlin kontra Alexander Mai (C 298/10)*

rozlišovacím kritériem,“ proto nová kolektivní smlouva již diskriminační nebyla, ani její přechodné ust., jelikož „*zájem na zachování dosavadních práv zaměstnanců je totiž legitimním kritériem odůvodňující jistou míru diskriminace.*“¹³⁷ V rozhodnutí bylo odkazováno na rámcovou směrnici, která má být vykládána tak, že zakazuje takové opatření v kolektivní smlouvě, které určuje stupeň základního platu dle věku zaměstnance.

7.1 Shrnutí

V kapitole bylo poukázáno převážně na judikaturu českou, jelikož na rozhodnutí SDEU bylo poměrně často odkazováno v rozsahu celé práce.

Povědomí osob o antidiskriminačním právu není v současnosti velké. Většina jedinců, kteří třeba žijí v přesvědčení, že jsou v pracovněprávních vztazích diskriminováni, se k podání žaloby neuchýlí. Antidiskriminační právo je poměrně mladým právním odvětvím, možná právě proto je počet projednávaných antidiskriminačních sporů nízký.

Když už však oběť diskriminace tak učiní a žalobu podá, setká se ve většině případů s negativní reakcí soudu, neboť české soudnictví není v současné době antidiskriminačnímu právu příliš nakloněno. Žalobám zřídka kdy vyhoví i NS, který většinu dovolání zamítne.

Problémem je také aplikace principu obráceného důkazního břemene, kdy buď žalobce se domnívá, že stačí říci, že byl diskriminován nebo opačný případ, a to ten, že žalovaný zase odmítá cokoliv dokazovat. Občas je problém toho kterého soudu, který v rámci dokazování špatně přenesse břemeno tvrzení a břemeno důkazní.

Věřím však, že postupem času se postoj českého soudnictví změní a bude vydáno více rozhodnutí, které bude hovořit ve prospěch diskriminovaných osob, a ostatní se poté nebudou obávat domáhat se svých práv právě prostřednictvím soudu.

¹³⁷ HŮRKA: *Aktuální...*, s. 241 – 243.

Závěr

Po prostudování obrovského množství materiálů vztahující se k zásadě rovnosti a zákazu diskriminace se ukázalo téměř nemožným zahrnout do mé diplomové práce celou oblast působnosti zásady rovnosti, zákazu diskriminace, antidiskriminačních norem a věnovat každé jednotlivé části podrobný komentář. Přesto jsem se snažila pojmut všechny základní pilíře, na kterých antidiskriminační právo stojí. Cílem mé práce bylo zpracovat danou materii tak, aby se jednalo o ucelený pohled na tento fenomén moderní doby, jakým zákaz diskriminace je a obecné shrnutí v jeho nejdůležitějších bodech.

Problematika dodržování zásady rovnosti a zákazu diskriminace je značně obsáhlá, nicméně i v rozsahu zájmu mé práce je zřejmé, že k pokroku a zdokonalení veškeré právní úpravy z dané sféry, stejně jako k prohloubení a konkretizaci jednotlivých definic a ostatních pojmů, by mělo stále docházet.

Myslím si, že by bylo žádoucí více rozvinout a prohloubit právní úpravu zákazu diskriminace z důvodu rasy a etnického původu, a to vzhledem k narůstající imigraci do evropských států nejen z jiných států EU, ale také z třetích zemí.

Co to vlastně zásada rovnosti je, jaký je její historický základ a jaké je její dělení, bylo předmětem mého zájmu v kapitole první. Zásada rovnosti se dělí na formální a materiální, kterou lze dále dělit na rovnost příležitostí a výsledků.

Dalo by se říci, že porušením či nedodržením zásady rovnosti dochází k diskriminaci. Diskriminace je jakési rozlišování, zvýhodňování či vyloučení jednotlivce nebo také skupiny osob. Hlubšímu prozkoumání tohoto pojmu je věnována kapitola druhá, ve které se zaobírám také nepřímou diskriminací osob se zdravotním postižením, neboť se domnívám, že je vhodné upozornit i na to, že zdravotně postižené osoby jsou často terčem diskriminačního jednání zaměstnavatele spočívající převážně v neochotě upravit pracovní podmínky nebo pracovní prostředí tak, aby i tyto osoby byly do pracovněprávních vztahů začleněny. V této kapitole jsou rozebrány také výjimky ze zákazu diskriminace.

Pohled jiných společenských věd na zásadu rovnosti je tématem kapitoly třetí. Zde jsem se zabývala zásadou rovnosti z hlediska sociologického, psychologického a ekonomického. Největší problém spatřuji právě v oblasti rovného odměňování. Zásada rovného odměňování sice je v české právní úpravě zakotvena (stejně jako v té evropské), nicméně realita je pak diametrálně odlišná.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na českou právní úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace. V první části je tématem LZPS, dále je pracováno se zákoníkem práce a jeho pohledem na zákaz diskriminace, poslední část této kapitoly se zabývá zákonem o zaměstnanosti.

ADZ je obecnou právní úpravou zákazu diskriminace. Na její přijetí se čekalo poměrně dlouho, když už i ze strany EU hrozily žaloby na ČR z důvodu neimplementace relevantních směrnic, které zákaz diskriminace upravovaly a které měly být v českém právním řádu implementovány již dnem vstupu ČR do EU. ADZ jsem se zabývala v kapitole páté. Jelikož již byla některá problematika, která je obsažena právě v tomto zákonu, rozebrána v předchozích kapitolách (např. přímá, nepřímá diskriminace, apod.), zaměřila jsem se na přípustné formy rozdílného zacházení a na přenesení důkazního břemene v rámci diskriminačních sporů.

Předposlední kapitola, tj. kapitola šestá, se zabývá evropským právem a jeho vlivem na českou právní úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Předmětem první podkapitoly je právo primární, v rámci sekundární legislativy jsou pro předmět mé práce stěžejní směrnice, které ovlivnily přijetí ADZ. Ty nejvýznamnější jsem popsala právě v dané podkapitole.

Poslední kapitola sedmá se zabývá judikaturou českých soudů a SDEU v rámci diskriminačních sporů. Převážná část kapitoly se zabývá českou judikaturou, neboť ta evropská je zakomponovaná do celého rozsahu práce.

Domnívám se, že zákaz diskriminace je poměrně dostačujícím způsobem zakotven v příslušných zákonech, stejně jako v právu EU, nicméně je nutno, aby bylo neustále reagováno na změny, které v oblasti antidiskriminačního práva jsou dle mého názoru časté. Je třeba reagovat na neustálý vývoj lidstva a jeho měnící se požadavky. Není tomu tak dávno, co ženy nesměly jít k volbám, v dnešní době se snaží zbourat veškeré zažitě předsudky o ženském pohlaví, snaží se prosadit jejich rovnost s muži, a to nejen v dikci zákona, ale především v reálném životě. Jelikož se tomu moc nedaří, je potřeba učinit důraznější krok a přistoupit tak k efektivnější metodě, např. navedením politiky kvót, která by určovala povinný počet žen v politice nebo ve vedení firem. Například ve Švédsku, kde politika kvót pro ženy funguje již několik let, je procentní zastoupení žen v politice 45,3%. Celosvětově je to pak 15%. Jsem přesvědčena, že i zavedení kvót pro ženy ve vedení firem by společnosti prospělo. Ženské kvóty totiž nejsou diskriminační vůči mužům, pouze odstraňují překážky, které se zatím nedařilo odstranit.

Oblast antidiskriminačního práva je velmi moderní právní odvětví, jehož pružnost a možnost neustálé novelizace je jednou z podmínek jeho řádného a nediskriminujícího fungování.

Bibliografie

Odborné publikace

1. BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo – slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. 1. vydání. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. 992.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2010. 576 s.
3. BOBEK, Michal a kol. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2007. 471 s.
4. BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 405 s.
5. BOUDA, Petr. Lze právo nebýt diskriminován považovat za základní lidské právo? In GERLOCH, Aleš, ŠTURMA, Pavel a kol. *Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním kontextu*. Praha: Auditorium, 2011. 536 s.
6. DAVID, Roman. *Ústava České republiky. Listina základních práv a svobod. Úplné znění doplněné poznámkami, úvodem do problematiky a výběrem ze soudních případů*. 3. vydání. Olomouc: nakladatelství Olomouc, 2001. 259 s.
7. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s.
8. GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, a. s., 2005. 378 s.
9. HAMULÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie. Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání, Praha: Leges, s. r. o., 2011. 176 s.
10. HARTMUT, Karsten. *Ženy – muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vydání. Praha: nakladatelství Portál, s.r.o., 2006. 183 s.
11. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: nakladatelství Auditorium, 2007. 157 s.
12. HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 248 s.
13. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně – právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s.

14. KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management generových vztahů, postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: nakladatelství MANAGEMENT PRESS, NT Publishing, s.r.o., 2004. 155 s.
15. PAVLÍČEK, Václav a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl, Ústavní právo České republiky*. Praha: Linde Praha, a. s., 2004. 248 s.
16. PÍTROVÁ, Lenka, POMAHAČ, Richard. *Průvodce judikaturou soudního dvora. 3. díl*. Praha: Linde Praha, a. s., 2005. 304 s.
17. SMETÁČKOVÁ, Irena, VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2005. 191 s.
18. SOKAČOVÁ, Linda. Závěrečná zpráva z výzkumu „Nenechte se diskriminovat“. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Vydalo: Gender Studies, o. p. s., 2010. 68 s.
19. STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. 316 s.
20. ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2003. 226 s.
21. ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Evropská unijní ochrana lidských práv (Charta a další instrumenty ochrany lidských práv v EU)*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2001. 217 s.
22. ŠIŠKOVÁ, Naděžda, MATOCHOVÁ, Soňa. *Evropské a české právo, jejich vzájemný poměr v judikatuře Ústavního soudu ČR*. Praha: Linde Praha, a. s., 2010. 448 s.
23. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 240 s.
24. ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské mechanismy v oblasti lidských práv*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003. 150 s.

Odborné články

1. MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3, s. 89.
2. BARANCOVÁ, Helena. Zákaz diskriminace z důvodu věku v judikatuře Soudního dvora ES. *Jurisprudence*, 2009, č. 6, s. 15.
3. Opatření k boji proti diskriminaci – Rovné zacházení v zam. a povolání. *Judikatura Evropského soudního dvora*, 2013, č. 3, s. 430.

4. Opatření k boji proti diskriminaci – Rovné zacházení v zam. a povolání – Judikatura ke směrnici 2000/78/ES. *Judikatura Evropského soudního dvora*, 2013, č. 1, s. 3.

Právní předpisy

1. 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
2. zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
3. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
5. zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
6. zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
7. Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy
8. Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky
9. Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Úřední věstník Evropské unie L 373/37
10. Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
11. Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
12. Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
13. Směrnice EP a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Judikatura

1. náleží Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2002, sp. zn. Pl. ÚS 18/01
2. Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)*, soudní případ 43/75

3. Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*, soudní případ 170/84
4. Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. května 1986. *Johnston kontra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, soudní případ 222/84
5. Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. června 1988. *Komise kontra Francie*, soudní případ 318/86
6. Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. ledna 2000. *Tanja Kreil kontra Bundesrepublik Deutschland*, soudní případ C – 285/98
7. Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. března 2003. *Alexander Dory kontra Bundesrepublik Deutschland*, soudní případ C – 186/01
8. usnesení Ústavního soudu ze dne 24. října 2000, sp. zn. I. ÚS 305/2000
9. nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04
10. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011
11. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 15. července 1964. *Flaminio Costa kontra E.N.E.L.*, soudní případ 6/64
12. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 8. listopadu 1983, *Von Colson and Kamann kontra Land Nordrhein – Westfalen*, soudní případ 14/83
13. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. října 2007 ve věci *Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA*, soudní případ C – 411/05
14. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 19. dubna 2012, ve věci *Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH*, soudní případ C – 415/10
15. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11. července 2006 ve věci *Sonia Chacón Navas kontra Eurest Colectividades SA*, soudní případ C – 13/05
16. nález ÚS ze dne 16. října 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04
17. nález ÚS ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04
18. nález ÚS ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08
19. rozsudek NS ČR ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
20. rozsudek NS ČR ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009
21. usnesení NS ČR ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006
22. rozsudek SDEU ze dne 8. září 2011 ve věci *Sabine Hennigskontra Eisenbahn-Bundesamt (C 297/10) a Land Berlin kontra Alexander Mai (C 298/10)*
23. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 7. prosince 2000, ve věci *Julia Schnorbus kontra Land Hessen*, soudní případ C – 79/99

24. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 4. prosince 1974, ve věci *Van Duyn kontra Home Office*, soudní případ 41/74
25. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5. února 1963, ve věci *Van Gen den Loos kontra Nederlandse Administratie der Belastingen*, soudní případ 26/62

Internetové zdroje

1. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, volební období 2006 – 2010. Sněmovní tisk č. 253: Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona 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. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=11134>>.
2. Oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ. *Sladování pracovního a rodinného života v České republice* [online]. czso.cz, 2. června 2011 [cit. 18. března 2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/sladovani_pracovniho_a_rodinneho_zivota_v_cr20110602>.
3. ZVĚŘINA, Jaroslav. *Feminismus a jeho současné podoby* [online]. revuepolitika.cz, 20. ledna 2004 [cit. 18. března 2014]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>.
4. Úřad vlády ČR – Zaostřeno na ženy a muže 2013, *Veřejný život a rozhodování – Účast žen a mužů ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev k 31. 12. 2012* [online]. czso.cz, 31. ledna 2014 [cit. 19. března 2014]. Dostupné na <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6EF/\\$File/1413137707.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6EF/$File/1413137707.pdf)>.
5. Zaostřeno na ženy a muže 2013, práce a mzdy – *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd* [online]. czso.cz, 31. ledna 2014 [cit. 20. března 2014]. Dostupné na <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D716/\\$File/1413134438.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D716/$File/1413134438.pdf)>.
6. Zaostřeno na ženy a muže 2013, práce a mzdy – *Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)* [online]. czso.cz, 31. ledna 2014 [cit. 20. března 2014]. Dostupné na <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/\\$File/1413134441.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/$File/1413134441.pdf)>.
7. Česká tisková kancelář. *Student Agency bude platit, za diskriminaci jí soud vyměřil 200 tisíc* [online]. zpravy.e15.cz, 21. srpna 2013 [cit. 6. dubna 2014]. Dostupné na <<http://zpravy.e15.cz/domaci/udalosti/student-agency-bude-platit-za-diskriminaci-ji-soud-vymeril-200-tisic-1015380>>.

8. *Rozhodovací proces a činnost orgánů a institucí. Přímý účinek evropského práva* [online]. europa.eu, 22. září 2010 [cit. 8. dubna 2014]. Dostupné na <http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/114547_cs.htm>.

Ostatní

1. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 25. března 1957
2. Smlouva o založení Evropského společenství ze dne 25. března 1957 ve Smlouvy o fungování EU a pozdějších změn (Lisabonská smlouva ze dne 13. prosince 2007)
3. Smlouva o Evropské unii neboli Maastrichtská smlouva ze dne 7. února 1992, platná od 1. listopadu 1993

Shrnutí

Téma mé diplomové práce je Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Jedná se o velice aktuální téma, které se neustále vyvíjí a novelizuje. Cílem mé práce bylo přiblížení dané problematiky popisem všech klíčových pojmů pro danou oblast a jejich obecné shrnutí a poskytnutí tak uceleného pohledu na tento fenomén dnešní doby. V každé jednotlivé části jsem poukazovala i na evropskou právní úpravu, především judikaturu Soudního dvora EU, neboť i tímto je česká právní úprava značně ovlivňována a dotvářena. Co se týká samotného antidiskriminačního zákona, pak lze shrnout, že tento byl přijat především z důvodu implementování evropských směrnic do českého právního řádu. Do práce jsou zakomponovány také aktuální studie zejména pak z oblasti (ne)rovného odměňování mužů a žen.

Abstract

The topic of my diploma thesis is The principle of equality and non-discrimination in employment relations. It is a very current topic, which is constantly in progress and amended. The aim of my thesis was to explain given issues by description of all key concepts in the given field, to summarize them and to provide complete perspective on this phenomenon of our time. In each part it was also referred to European legislation, especially to judicature of the European Court of Justice, because even this considerably influences and forms Czech legislation. As regards the anti-discrimination law, it can be said that it was accepted primarily because of implementation of European directives into Czech legal order. Into the thesis there are also incorporated the current studies especially from the field of (un)equal remuneration for men and women.

Klíčová slova

zásada rovnosti, diskriminace přímá a nepřímá, lidská práva, antidiskriminační právo, rovné odměňování, obrácené důkazní břemeno, směrnice EU, judikatura Soudního dvora EU, judikatura českých soudů, evropské právo, pracovní právo

Key words

the principle of equality, direct and indirect discrimination, human rights, anti-discrimination law, equal remuneration, reverse burden of proof, European directives, judicature of the European Court of Justice, judicature of the czech courts, European law, labour law