

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra občanského a pracovního práva

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Úprava rovnosti a zákazu diskriminácie v právnom poriadku ČR

Karina Rovňáková

Vedúci diplomovej práce: JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.

Olomouc 2008/2009

Ja dole podpísaná Karina Rovňáková, autorka diplomovej práce na tému Úprava rovnosti a zákazu diskriminácie v právnom poriadku ČR, ktorá je literárnym dielom v zmysle zákona č. 121/2000 Sb., dávam týmto ako subjekt údajov svoj súhlas v zmysle § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., správcovi:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc 771 47, Česká republika

k spracovaniu osobných údajov v rozsahu: meno a priezvisko v informačnom systéme, a to vrátane zaradenia do katalógu, a ďalej k sprístupneniu mena a priezviska v katalógoch a informačných systémoch UP, a to vrátane neadresného sprístupnenia pomocou metód diaľkového prístupu. Údaje môžu byť takto sprístupnené užívateľom služieb Univerzity Palackého. Realizáciu sprístupnenia zaisťuje ku dňu tohto prehlásenia vnútorná zložka UP, ktorá sa nazýva Informačné centrum UP.

Súhlas sa poskytuje na dobu ochrany autorského diela podľa zákona č. 121/2000 Sb.

Prehlasujem, že moje osobné údaje vyššie uvedené sú pravdivé.

Prehlasujem týmto, že som diplomovú prácu na tému Úprava rovnosti a zákazu diskriminácie v právnom poriadku ČR spracovala sama iba s využitím prameňov v práci uvedených.

V Olomouci, dňa 25.03.2009

.....

Ďakujem vedúcej mojej diplomovej práce JUDr. Mgr. Eve Šimečkovej, Ph.D. za vedenie a cenné rady pri tvorbe tejto diplomovej práce.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1. VŠEOBECNE K ROVNOSTI A DISKRIMINÁCIU.....	9
1.1. Rovnosť.....	9
1.1.1. Materiálna rovnosť.....	9
1.1.2. Formálna rovnosť.....	10
1.1.3. Rovnosť výsledkov.....	10
1.1.4. Rovnosť príležitostí.....	10
1.2. Rovnosť a iné hodnoty.....	11
1.2.1. Sloboda.....	11
1.2.2. Ekonomické a tržné záujmy.....	11
1.2.3. Spravodlivosť	12
1.3. Diskriminácia.....	12
1.3.1. Zdroje diskriminácie.....	13
1.3.2. Formy diskriminácie.....	14
1.3.2.1. Pozitívna diskriminácia.....	14
1.3.2.2. Negatívna diskriminácia.....	14
1.3.2.3. Diskriminácia formálna a materiálna, zjavná a skrytá.....	16
1.4. Legitímna stránka všeobecne neprípustného rozlišovania.....	16
2. PRÁVNÁ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE V PRÁVE EURÓPSKEHO SPOLOČENSTVA.....	18
2.1. Primárne právo.....	18
2.1.1. Zmluva o založení Európskeho spoločenstva.....	18
2.2. Sekundárne právo.....	21
2.2.1. Smernice Európskeho spoločenstva všeobecne.....	21
2.2.2. Jednotlivé smernice Európskeho spoločenstva upravujúce diskrimináciu.....	22
3. PRÁVNÁ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE NA POLI MEDZINÁRODNÉHO PRÁVA.....	27
3.1. Článok 14 Európskej úmluvy a jeho subsidiárna a autonómna povaha.....	28
3.2. Dodatokový protokol č. 7, článok 5 - rovnosť medzi manželmi.....	29
3.3. Dodatokový protokol č. 12, článok 1 - všeobecný zákaz diskriminácie.....	29

4. ODRAZ SMERNÍC ES V PRÁVNOM PORIADKU ČR.....	30
4.1 Listina základných práv a slobôd (LZPS).....	30
4.2. Zákonník práce (ZP).....	31
4.3. Zákon o zamestnanosti (ZZ).....	35
4.4. Zákon o vojakoch z povolania.....	38
4.5. Služobný zákon.....	38
4.6. Zákon o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných zborov.....	39
4.7. Zákon o plate.....	39
4.8. Školský zákon.....	40
4.9. Zákon o ochrane spotrebiteľa.....	40
4.10. Knižný zákon.....	40
4.11. Súdny poriadok správny.....	40
4.12. Občiansky zákonník (ObčZ).....	41
4.13. Občiansky súdny poriadok.....	41
5. NÁVRH ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA A JEHO POROVNANIE SO SMERNICAMI EURÓPSKEHO SPOLOČENSTA.....	43
5.1. Diskriminačné oblasti a diskriminačné dôvody	43
5.2. Pojmy priamej a nepriamej diskriminácie.....	44
5.3. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie.....	46
5.4 Pozitívne opatrenia a výnimky zo zákazu diskriminácie.....	47
5.4.1. Smernica Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (rámcová smernica).....	47
5.4.2. Smernica Rady č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovného zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod (rasová smernica).....	49
5.4.3. Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ktorou sa mení smernica 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe do zamestnania vrátane služobného postupu, v prístupe k odbornej príprave a v pracovných podmienkach....	50
5.4.4. Antidiskriminačný zákon.....	51
5.5. Niektoré ďalšie ustanovenia antidiskriminačného zákona.....	53
5.5.1. Právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou.....	53
5.5.2. Zmena zákona o Verejnom ochrancovi práv.....	53

6. JUDIKATÚRA ESD, ESLP A ČESKÝCH SÚDOV PODĽA JEDNOTLIVÝCH DISKRIMINAČNÝCH DÔVODOV.....	54
6.1. Diskriminácia z dôvodu pohlavia a vybraná judikatúra.....	54
6.2. Diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie a vybraná judikatúra.....	59
6.3. Diskriminácia z dôvodu náboženstva a vybraná judikatúra.....	62
6.4. Diskriminácia z dôvodu rasového a etnického pôvodu a vybraná judikatúra..	65
6.5. Diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia a vybraná judikatúra.....	67
6.6. Diskriminácia z dôvodu veku a vybraná judikatúra.....	69
7. ÚVAHY DE LEGE FERENDA.....	71
ZÁVER.....	76
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	78

ÚVOD

Keď som si na konci štúdia vyberala tému na diplomovú prácu, chcela som sa zaoberať aktuálnou, otvorenou a zároveň v dnešných podmienkach dôležitou otázkou, s ktorou by som sa tak ako väčšina ľudí, mohla do styku dostať aj ja sama. Téma rovnosti a zákazu diskriminácie tieto kritériá rozhodne spĺňa. Zásada rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie patrí do dnešného moderného sveta ako základný demokratický princíp existencie právnych štátov. Slovo diskriminácia je v súčasnosti známe snáď už každému. Myslím, že každý človek sa s ňou vo svojom živote stretne v akejkol'vek z jej mnohých podôb a v akejkol'vek z oblastí spoločenského života. Preto je potrebné, aby aj laická verejnosť vedela o tejto problematike čo najviac a aby sa prípadné obete diskriminácie vedeli dobre a účelne brániť.

Za cieľ mojej diplomovej práce som si vytýčila poukázať na právnu úpravu rovnosti a zákazu diskriminácie v práve Európskeho spoločenstva (ďalej len ES), v medzinárodnom práve a najmä v právnom poriadku Českej republiky. Zámerom mojej práce je rozobrať pojmy súvisiace s diskrimináciou a takisto poukázať na ich výhody, nejasnosti či problémy v dnešnej právnej úprave ako aj v pripravovanom antidiskriminačnom zákone.

Úprava rovnosti a zákazu diskriminácie sa do českého pracovného práva premietla z práva Európskeho spoločenstva v roku 2000 tzv. harmonizačnou novelou zákonníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Dnes platný právny predpis v oblasti pracovného práva, zákonník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), obsahuje úpravu zákazu diskriminácie s ustanoveniami odkazujúcimi na antidiskriminačný zákon. V Českej republike, ako jednej z demokratických krajín sveta, je v dnešných dňoch najväčším odzrkadlením tejto zásady návrh antidiskriminačného zákona, o ktorom sa vedie veľká diskusia a v spoločnosti už našiel svojich odporcov, ako aj prívržencov na strane druhej.

Moja diplomová práca je rozdelená do úvodu, siedmych kapitol a záveru.

Prvá kapitola má slúžiť k celkovému pochopeniu problematiky rovnosti a zákazu diskriminácie, a preto stručne vymedzuje pojmy, bez ktorých by bolo ďalšie porozumenie mojej práce obtiažne. Kapitola obsahuje rôzne spôsoby chápania rovnosti, rovnosť v porovnaní s inými hodnotami ako sú sloboda či spravodlivosť. Čo sa týka diskriminácie, veľmi jednoducho sa snaží poukázať na jej zdroje, formy či podoby. Stručne pojednáva tiež o ospravedlniteľných spôsoboch rozdielneho zaobchádzania.

Druhá a tretia kapitola práce vymedzujú úpravu zákazu diskriminácie v práve Európskeho spoločenstva a v medzinárodnom práve. Opisujú hlavne Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, jednotlivé smernice ES a z medzinárodnoprávnej úpravy Úmluvu o ochrane ľudských práv a základných slobôd s jej dodatkovými protokolmi.

Vo štvrtej kapitole som sa zamerala na odraz smerníc ES vo vnútroštátnom poriadku Českej republiky. Úpravu rovnosti a zákazu diskriminácie obsahujú Listina základných práv a slobôd, zákonník práce, zákon o zamestnanosti, zákon o vojakoch z povolania, zákon o plate, služobný zákon, zákon o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných zborov, knižný zákon, školský zákon, zákon o ochrane spotrebiteľa, občiansky zákonník, občiansky súdny poriadok či súdny poriadok správny. Najväčšiu pozornosť som samozrejme venovala zákonníku práce a zákonu o zamestnanosti.

Piata kapitola pojednáva o návrhu antidiskriminačného zákona ako prejavu harmonizácie českého práva s právom ES. Vymedzuje diskriminačné dôvody, pojmy priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania a sexuálneho obťažovania ako sú opísané v návrhu antidiskriminačného zákona v porovnaní s týmito pojmami v znení smerníc ES. Veľká časť tejto kapitoly sa venuje pozitívnym opatreniam a výnimkám zo zákazu diskriminácie, ktoré svedčia o tom, že všeobecne neprípustné rozlišovanie môže byť za istých okolností dovolené. Kapitola hovorí aj o právnych prostriedkoch ochrany proti diskriminačnému jednaniu a o doplnení pracovnej agendy Verejného ochrancu práv.

Obsahom šiestej kapitoly sú jednotlivé diskriminačné dôvody ako je pohlavie, sexuálna orientácia, rasový a etnický pôvod, náboženstvo, zdravotné postihnutie a vek. Diskrimináciu na základe každého z týchto diskriminačných dôvodov približujem prostredníctvom vybraných rozhodnutí Európskeho súdneho dvora, Európskeho súdu pre ľudské práva či rozhodnutí českých súdov. Zároveň sa v tejto kapitole snažím vyjadriť svoj názor na tieto rozhodnutia.

Poslednou siedmou kapitolou sú úvahy de lege ferenda, v ktorých sa usilujem zhrnúť a zhodnotiť súčasný stav právnej úpravy rovnosti a zákazu diskriminácie. Snažím sa hlavne poukázať na súčasný návrh antidiskriminačného zákona a svoj postoj k nemu. Súčasťou kapitoly sú aj návrhy na budúci vývoj v tejto oblasti.

Diplomovú prácu som spracovávala podľa právneho stavu platného k 28.2.2009.

1. VŠEOBECNE K ROVNOSTI A DISKRIMINÁCIÍ

Aby sme v našich životoch vedeli rozpoznať rovné zaobchádzanie či nechcenú diskrimináciu, je vhodné na začiatok vymedziť všeobecné pojmy tejto problematiky ako sú rovnosť, spravodlivosť či diskriminácia. Tým, že každý človek je jedinečný, nie je táto problematika jednoduchá. Nakoľko je každý nadaný inými schopnosťami, genetickými predispozíciami, skúsenosťami či vlastnosťami, nie je možné dosiahnuť v spoločnosti úplnú rovnosť a zásada zákazu diskriminácie musí poznať svoje ospravedlniteľné výnimky.

1.1. ROVNOSŤ

V dnešnej spoločnosti nepozeralme na rovnosť iba ako na ideál, ale ako na jednu z najvyšších hodnôt tejto spoločnosti. Je veľmi ťažké ju definovať a vždy to musí vyplývať z konkrétnej situácie. Rovnosť nepripúšťa rozdielny prístup k právu, jeho realizácii, či jeho domáhaní medzi dvoma jedincami obdarenými rovnakým právom.¹

Milan Galvas poukazuje aj na ústavný princíp rovnosti pred zákonom, ktorý sa prejavuje v pracovnom práve ako právo na rovné zaobchádzanie. Toto právo na rovné zaobchádzanie sa podľa zákonníka práce uskutočňuje zákazom diskriminácie.²

Poznáme 4 základné poňatia, podľa ktorých môžeme rovnosť rozdielne chápať.

1.1.1. Materiálna rovnosť

Materiálna rovnosť vyjadruje požiadavku zaobchádzať s rovnakými rovnako vo fáze prístupu, užívania a prerozdelenia určitých statkov, ale poukazuje pritom zároveň na skutočný dopad na jednotlivca. Rovnosť sa posudzuje podľa schopností, možností, vzdelania a aktuálnej situácie človeka. Ak napr. upraví spoločnosť svojim vnútorným predpisom povinnosť mítingu a predkladania správ svojmu nadriadenému každodenne na určitú hodinu, môže to spôsobovať problémy napr. zamestnancom moslimského vierovyznania, ktorí majú vo svojom náboženstve zakotvenú povinnosť klaňať sa

¹ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2001, s. 63.

² Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 105.

smerom k mešite v určitú hodinu. Druhé poňatie rovnosti, ktoré nižšie načrtnem, naopak túto individuálnu odlišnosť moslimského vierovyznania nebude brať v úvahu.³

1.1.2 . Formálna rovnosť

Táto koncepcia je postavená na tom, že s rovnakými by sa malo zaobchádzať rovnako a s odlišnými odlišne. Spravodlivosť je podľa tohto poňatia konzistentná. V praxi to môže spôsobovať problémy tým, že sa s ľuďmi nezaobchádza vzhľadom k ich odlišnostiam. Jedinou dôležitou požiadavkou je iba rovné zaobchádzanie so všetkými jedincami bez ohľadu na ich charakteristiky alebo znaky, ktoré vyplývajú z ich príslušnosti k určitej skupine. Takýmto abstraktným chápaním tejto problematiky, môžeme dospieť k tomu, že rovným zaobchádzaním iba posilníme nerovnosť v spoločnosti.

1.1.3. Rovnosť výsledkov

Cieľom tejto koncepcie je spravodlivé rozdeľovanie výhod. Koncepcia má viacero stránok. Prvou z nich je výsledok vo vzťahu k určitým spôsobom diskriminovanému jednotlivcovi, ktorým má byť dosiahnutie nápravy pre tohto jedinca a to bez ohľadu na väčšinu príslušníkov určitej skupiny. Druhou stránkou je výsledok vo vzťahu ku skupine. Zástupcovia rôznych pohlaví, náboženstiev či rás musia mať prístup do všetkých oblastí spoločenského života. Ináč sa to považuje za diskrimináciu. Poslednou stránkou je rovnosť výstupov. Myslí sa tým dostatočné zastúpenie žien alebo menšín v určitých oblastiach podľa toho, v akom počte sú zastúpené v obyvateľstve tej ktorej krajiny.⁴

1.1.4. Rovnosť príležitostí

Táto koncepcia je akousi strednou cestou medzi tromi predchádzajúcimi. Cieľom je, aby sa zotrelí rozdiely medzi jedincami už na ich štartovacích pozíciách. Z procesnoprávneho hľadiska ide o to, aby vymizli prekážky brániace kariérnemu rastu určitým skupinám (ženy, národnostné menšiny). Nestačia však iba takéto legislatívne

³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminace. I. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 17.

⁴ Fredman, S.: *Antidiskriminační právo.* Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 7-12.

opatrenia, ale jedinec by to mohol dosiahnuť napr. tým, že by zlepšil svoje kvalifikačné predpoklady. Hmotnoprávnym významom sú opatrenia, ktoré by vytvorili rovnaké šance pre všetky spoločenské vrstvy na zlepšenie ich sociálneho postavenia. Tento význam rovnosti príležitostí sa dá často ťažko rozpoznať od rovnosti vo výsledkoch.⁵

1.2. ROVNOSŤ A INÉ HODNOTY

1.2.1. Sloboda

Rovnosť sa dostáva do styku, niekedy aj do konfliktu s ďalšími hodnotami. Konflikty riešime tým, že vyvažujeme slabé a silné stránky jednotlivých hodnôt v tom ktorom prípade. Najdiskutovanejší je vzťah medzi rovnosťou a slobodou. Obom týmto hodnotám môžeme prisúdiť rozličný výklad. Slobode musíme priradiť navyše obsahovú stránku ako je napr. sloboda pohybu, pobytu, myslenia, svedomia, náboženského vyznania alebo prejavu. Často vyvstáva otázka uprednostnenia rovnosti pred porušením základných slobôd. Objavila sa napr. otázka, či je možné rasistické prejavy považovať za prejav slobody prejavu alebo sa majú zakázať z dôvodu rasovej rovnosti. Rovnosť a sloboda sú však obe nosné hodnoty demokratickej spoločnosti, ktoré majú vplyv na ďalšie hodnoty a ich prípadnú hodnotovú kontinuitu.

1.2.2. Ekonomické a tržné záujmy

Ďalšou konkurencieschopnou hodnotou k rovnosti sú ekonomické a tržné záujmy. Skúma sa tu odôvodnenosť podnikateľských potrieb a ekonomických politík, nestačí iba vhodnosť podnikateľských zámerov. Ak nájdeme takéto dôvody v ekonomickej alebo podnikateľskej oblasti, môžeme nimi ospravedlniť porušenie rovnosti. Odzrkadlením vzťahu rovnosti a ekonomických záujmov je napr. zásada rovnakej mzdy u mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v štátoch Európskeho spoločenstva.⁶

⁵ Debrecéniová, J.: *Pozitívny postup ako novodobá súčasť politík smerujúcich k zabezpečeniu rovnosti a jeho zakotvenie v medzinárodnom, európskom a slovenskom práve*. In: Zborník z medzinárodnej konferencie „(Ne)rovnosť a rovnoprávnosť“, Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Bratislava: Slovak Academic Press, spol. s.r.o, 2005, s. 261-262.

⁶ Fredman, S.: *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 22-23.

1.2.3. Spravodlivosť

Keďže žijeme v sociálnom prostredí, pojem spravodlivosti je pre každého jedinca veľmi dôležitý. Milan Galvas k tomuto pojmu hovorí: „ Ak má byť postavenie ľudí v spoločnosti spravodlivé, je potrebné tým jednotlivcom, ktorí sú určitým spôsobom handicapovaní (zo zákonom uznanej príčiny) a týmto nespravodlivo (bez vecného a rozumného dôvodu) znevýhodnení voči ostatným „normálnym členom“ spoločnosti, pomôcť a vyrovnať, resp. vyvážiť ich nevýhodné pozície. Na druhej strane je potrebné preventívne zaistiť, aby tí, ktorí v spoločnosti zastávajú pozície silné a výhodné, svojho postavenia nezneužívali na úkor ostatných členov spoločnosti.“⁷

Spravodlivosť považujeme za jednu z hodnotiacich hľadísk prístupu človeka k vonkajšiemu svetu. Objekty ľudí, vzťahov či predmetov hodnotíme z pohľadu rovnosti priradzovaním rovnakých meradiel na tieto objekty. Spravodlivosť zasa odvodzujeme z naplnenia týchto rovnakých meradiel. Rovnosť teda tvorí myšlienkový základ väčšiny teórií spravodlivosti, ale zároveň je všeobecnejšou hodnotou než spravodlivosť.⁸

1.3. DISKRIMINÁCIA

Aby sme vedeli lepšie pochopiť problematiku diskriminácie, poďme sa bližšie pozrieť na pôvodný aj novodobý význam samotného slova diskriminácia. Jej pôvod je v latinskom slove *discriminare*, čo znamená rozlišovať, robiť rozdiely, rozdeľovať či stanovovať hranice. Pri priznávaní práv a výhod sa v jej novodobom význame robia rozdiely medzi ľuďmi, alebo sa určitým ľuďom obmedzujú až odnímajú práva pre ich národnosť, pohlavie, sexuálnu orientáciu, náboženstvo, rasu, farbu pleti, vek, jazyk, spoločenské postavenie, manželský a rodinný stav, zdravotné postihnutie, politické názory či členstvo v politických stranách a odborových organizáciách. Toto všetko považujeme za diskriminačné dôvody.⁹

Diskrimináciou však nie je akékoľvek rozlišovanie, musí sa jednať o negatívne rozlišovanie jedinca alebo skupiny osôb na základe právom zakázaných kritérií, ktoré

⁷ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2001, s. 64.

⁸ Večeřa, M.: *Rovnost jako právní kategorie*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2008, č. 1, s. 2.

⁹ Falada, D.: *Diskriminace a personalita práv - úvaha o sedmi zastaveních*. In: Sborník příspěvků ze IV. konference právních romanistů ČR a SR „Diskriminace v římském právu“, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, sestavila Kamila Bubelová, 2002, s. 13.

spôsobuje ich znevýhodnenie alebo ujmu v určitej oblasti v porovnaní s iným jedincom alebo skupinou. Ústavné dokumenty mnohých krajín kontinentálneho systému práva obsahujú okrem všeobecného zákazu diskriminácie aj väčšinou demonštratívny výpočet jednotlivých zákazov diskriminácie. Význam týchto vymenovaných zákazov však nemá veľmi veľkú ústavnú hodnotu, nakoľko diskriminačné dôvody v prípadoch, ktoré riešia súdy, sa väčšinou odlišujú od ústavného výpočtu. České súdy riešia v poslednom čase najviac prípadov, ktoré súvisia s právom sociálneho zabezpečenia, s úpravou ekonomických vzťahov či intertemporalitou.¹⁰

1.3.1. Zdroje diskriminácie

Od vzniku ľudstva sa napríklad rozdelili úlohy medzi muža a ženu a malý zárodok diskriminácie ako ju poznáme dnes sa zrodil. V antickom Ríme bola diskriminácia známa v podobe otrokov, domáceho a cudzieho obyvateľstva či postavenia žien. V novodobých dejinách sú známe javy ako rasizmus či porušovanie rovnosti v odmeňovaní mužov a žien. Nehovoriac o náboženskom pohľade na problematiku diskriminácie, kde napr. v islamských krajinách má žena z nášho pohľadu až príliš neľútostné postavenie. V každom období ľudstva je však diskriminácia chápaná inak. Javy, ktoré sa javia ako diskriminačné nám, nemuseli byť diskriminačné pre občanov Rímskej ríše a pre zmenu naše „nediskriminačné“ javy môžu považovať za diskriminačné budúce generácie.¹¹

Dnes sa tieto zdroje odrážajú vo vyššie vymenovaných diskriminačných dôvodoch, ktorými vznikajú rozdiely medzi ľuďmi takmer vo všetkých oblastiach spoločenského života. Či už je to pri prijímaní do zamestnania, v samotnom zamestnaní, v oblasti služieb, školstva, bývania či zdravotnej starostlivosti.¹²

¹⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. I. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 38-41.

¹¹ Falada, D.: *Diskriminace a personalita práva - úvaha o sedmi zastaveních*. In: Sborník příspěvků ze IV. konference právních romanistů ČR a SR „Diskriminace v římskem právu“, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, sestavila Kamila Bubelová, 2002, s. 18-19.

¹² Faltová, M., Zunt, T.: *Malý průvodce diskriminační problematikou. Manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 4-8.

1.3.2. Formy diskriminácie

1.3.2.1. Pozitívna diskriminácia

Táto forma diskriminácie síce rozlišuje jedinca alebo skupinu osôb, ale nespôsobuje im žiadnu ujmu v ich právnom postavení. Sú to zásahy, ktoré potrebujú nevyspelé rasy či etniká alebo zásahy, ktorými sa rieši problém na určitom území. Ďalej sú to programy pre jedincov s určitými zvláštnosťami alebo za určitých okolností, v ktorých sa títo jedinci ocitli. Ide napr. o vzdelávanie alebo poskytovanie informácií kvalifikovaným kandidátom o nedostatočne zastúpených pracovných miestach. Sú to opatrenia potrebné pre jedincov vyžadujúcich zvýšenú ochranu alebo podporu. Takúto pomoc potrebujú napr. aj tehotné ženy, matky, mladiství v zamestnaní, na pracovisku, na materskej alebo rodičovskej dovolenke alebo aj zamestnanci starajúci sa o iných členov rodiny.¹³

1.3.2.2. Negatívna diskriminácia

Je javom protikladným ku pozitívnej diskriminácii. Spôsobuje neodôvodnené rozdiely medzi jedincami či skupinami. Delíme ju ďalej na priamu a nepriamu diskrimináciu. (Tieto pojmy budú opísané aj v ďalších kapitolách mojej práce, keďže ich definície sú súčasťou európskych smerníc či zákonov Českej republiky.)

- Priama diskriminácia

Ide o prípady, keď sa s určitým jedincom alebo so skupinou jedincov zaobchádza spôsobom, ktorý im môže prívodiť ujmu v porovnaní s porovnateľnými skupinami a dôvody tohto zaobchádzania sa nedajú rozumne ospravedlniť. Takúto formu diskriminácie môžeme vidieť v nasledujúcom príklade z judikatúry, ktorý hovorí o diskriminácii z dôvodu pohlavia pri prepúšťaní zo zamestnania: „Článok 5 (1) smernice 76/207/EHS musí byť vyložený tak, že obecný postup, podľa ktorého je žena prepustená výhradne preto, že dosiahla alebo prekročila vek pre priznanie štátneho starobného dôchodku – a tento vek je podľa národnej legislatívy rôzny pre mužov a ženy – predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia a je nezlučiteľný so smernicou.“¹⁴

¹³Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2001, s. 67- 68.

¹⁴ C-152/84 M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority. MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: KUFŘ, 2005, s. 49.

Rôzny dôchodkový vek pre mužov a ženy sa však dnes môže považovať vo vnútroštátnych úpravách sám o sebe za diskriminačný.

Výnimkou z priamej diskriminácie by bolo účelom odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, pričom zvolené prostriedky sú vhodné a nevyhnutné. Súdy v otázke ospravedlnenia diskriminácie riešia aspoň intuitívne povahu diskriminačných dôvodov a rozdeľujú ich na neutrálne a „podozrivé“ dôvody ako sú napr. rasa alebo pohlavie.¹⁵

- Nepriama diskriminácia

Jednanie je navonok v súlade s právom a nepôsobí diskriminačne, ale konečným dôsledkom je znevýhodnenie zamestnanca. Ak však ide o nevyhnutnú požiadavku určitej práce, bezpečnosť práce alebo ochranu zdravia, nehodnotíme určité obmedzenia ako diskriminujúce.¹⁶

Existujú dve podskupiny nepriamej diskriminácie:

1. podskupina nepriamej diskriminácie

Norma sa vzťahuje na všetkých adresátov rovnako, avšak na niektorých oveľa nevýhodnejšie. Ako príklad tejto podskupiny sa v publikáciách väčšinou uvádza povinnosť nosenia školských uniforiem, ktorá môže byť diskriminujúca pre prívržencov náboženstva s prísny štýlom obliekania.

2. podskupina nepriamej diskriminácie

Norma poukazuje na výnimku zo všeobecnej úpravy pôsobiacu neprimeraným spôsobom na nejakú skupinu jedincov. Hlavne v právnych podmienkach krajín západnej Európy sa stretávame s javom skráteného pracovného záväzku, ktorý neposkytuje zamestnancom takú úroveň ochrany ako plný pracovný záväzok. Nepriama diskriminácia sa tu prejaví v tom, že takto zamestnávané je častejšie ženské pohlavie.¹⁷ Z judikatúry uvádzam príklad diskriminácie na základe pohlavia vzhľadom k otázke odchodného po ukončení pracovného pomeru: „Článok 119 Zmluvy o založení EHS má byť vykladaný tak, že vylučuje aplikáciu takého ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúceho sa odmeňovania žien zamestnancov verejnej správy, ktoré stanoví, že zamestnávateľia môžu vylúčiť z nároku na odchodné pri skončení pracovného pomeru zamestnanca pracujúceho na čiastočný pracovný záväzok v tom prípade, keď podstatne nižšie percento mužov než žien pracuje na čiastočný pracovný záväzok, to platí ak zamestnávateľ nepreukáže, že takéto vylúčenie sa dá vysvetliť objektívne

¹⁵ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 47.

¹⁶ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo.* Brno: Masarykova Univerzita, 2001, s. 70.

¹⁷ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 53-54.

ospravedlniteľnými faktormi bez vzťahu k akejkoľvek diskriminácii na základe pohlavia.¹⁸

1.3.2.3. Diskriminácia formálna a materiálna, zjavná a skrytá

Milan Galvas rozlišuje ďalej diskrimináciu na zjavnú, ktorá je v dnešnom svete bežne viditeľná a skrytú, ktorú vidí napr. v deľbe povolání, na ktoré sú svojimi predispozíciami predurčení väčšinou muži, a naopak povolania pre ženské pohlavie.

Z iného hľadiska rozdeľuje diskrimináciu formálnu a materiálnu. „Diskriminácia formálna predstavuje prípady rozdielneho zaobchádzania v situáciách objektívne porovnateľných a diskriminácia materiálna prípady rovnakého (rovného) zaobchádzania v situáciách objektívne nerovnakých (nerovných).“¹⁹

1.4. LEGITÍMNA STRÁNKA VŠEOBECNE NEPRÍPUSTNÉHO ROZLIŠOVANIA

Podľa použitých prostriedkov a sledovaného zámeru poznáme dva typy výnimiek zo zásady rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie.

- Pozitívne opatrenia

Pozitívne opatrenia sú výnimkami zo zásady rovného zaobchádzania, ak sú vnímané ako úmyselné odchýlenie sa z tejto zásady. Sú ospravedlnené nápravou predchádzajúcich nespravodlivostí, ochranou menších, znižovaním sociálneho napätia či prerozdeľovaním statkov. Ak sú vnímané ako naplnenie materiálnej rovnosti, nejedná sa o výnimky.

- Výnimky zo zákazu diskriminácie

Rozdielne zaobchádzanie sa tu odôvodňuje objektívnym legitímnym účelom za súčasného splnenia ďalších kritérií ako je napr. použitie vhodných a nevyhnutných prostriedkov na daný účel. Legitímny účel zahŕňa národnú bezpečnosť, ekonomickú efektívnosť, politický záujem, podstatné požiadavky na zamestnanie, opatrenia pre

¹⁸ C-33/89 Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg. MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: KUFR, 2005, s. 88-89.

¹⁹ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2001, s. 70-71.

zdravotne postihnuté osoby a ďalšie dôvody pre ospravedlnenie rozdielneho zaobchádzania.²⁰

Príklady týchto výnimiek ako aj ďalšie pojmy súvisiace s diskrimináciou napr. obťažovanie, sexuálne obťažovanie, problematika presunu dôkazného bremena a iné budú podrobnejšie rozobrané v ďalších kapitolách mojej diplomovej práce.

²⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 77-78.

2. PRÁVNÁ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE V PRÁVE EURÓPSKEHO SPOLOČENSTVA

2.1. PRIMÁRNE PRÁVO

Dodržiavanie ľudských práv spolu s princípom rovnosti patrí medzi základné povinnosti členských štátov Európskeho spoločenstva. Zásada rovnosti a zákazu diskriminácie je súčasťou primárneho aj sekundárneho práva Európskej únie, čo odzrkadľuje Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva z roku 1957, z ktorej vznikla *Zmluva o založení Európskeho spoločenstva* (novelizovaná v rokoch 1997, 2001, 2007 zmluvou Amsterdamskou, Nicejskou a Lisabonskou) a veľké množstvo *smerníc*, ktoré s touto problematikou súvisia. Z dôvodu harmonizácie českého práva s týmito smernicami, je ich obsah zahrnutý do právnych predpisov českého zákonodarstva a prejavuje sa aj v aplikačnej činnosti českých súdov. Na širokú škálu prípadov diskriminácie nás upozorňuje aj samotná *judikatúra Európskeho súdneho dvora*. V roku 2000 upravila *Charta základných práv EÚ* v kapitole „Rovnosť“ všeobecný zákaz diskriminácie. Text Charty s určitými úpravami prebrala *Listina základných práv EÚ* schválená 29. 11. 2007 Európskym parlamentom.²¹

2.1.1. Zmluva o založení Európskeho spoločenstva

Zmluva o založení Európskeho spoločenstva je najvýznamnejším prameňom primárneho práva a hneď v jej úvodných ustanoveniach sa stretávame s otázkou rovnosti na základe pohlavia. Článok 2 Zmluvy poukazuje na úlohy a ciele. Vyjadruje k čomu má v podstate Spoločenstvo smerovať vo svojom priaznivom vývoji a rovné zaobchádzanie s mužmi a ženami radí medzi tieto priority. Článok 3 odst. 2 Zmluvy hovorí, že Spoločenstvo sa v rámci týchto úloh snaží o odstránenie nerovností a podporuje rovné zaobchádzanie s mužmi a ženami.²²

Z iniciatívy niektorých členských štátov Európskeho spoločenstva, hlavne Francúzskej republiky, Zmluva o založení Európskeho spoločenstva zakotvila v čl. 119 zásadu rovného odmeňovania mužov a žien za prácu rovnakú či rovnakej hodnoty na

²¹ Pláničková, Z., Deňová, R., Krutina, M. a kol.: *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 8-9.

²² Vid' článok 3 odst. 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

územi všetkých členských štátov. „*Francúzsko totiž na rozdiel od iných štátov vtedy uplatňovalo najmä v súvislosti s rozvinutým textilným priemyslom na severe krajiny vo svojom právnom poriadku zakotvenú zásadu rovného odmeňovania medzi mužmi a ženami, vzhľadom na to, že v rámci vznikajúceho jednotného trhu by mohla táto zásada spôsobiť komparatívnu nevýhodu, presadilo Francúzsko jej zakotvenie priamo do Zmluvy.*“²³

V čase tvorby tohto článku sa Európske spoločenstvo považovalo za ekonomické zoskupenie, v ktorom sa za ekonomicky výhodnejšie považovali štáty, v ktorých sa uplatňovali rozdielne mzdy pre mužov a ženy. Táto zásada mala dopomôcť ďalším štátom vyrovnat' sa s ekonomickou konkurenciou. V ďalšom vývoji sa ukázala aj sociálna úloha čl. 119, ktorým sa má prispievať ku zlepšovaniu životných a pracovných podmienok obyvateľov.²⁴

Zmenu tohto článku priniesla *Amsterdamská zmluva (čl.119 zmenený na čl.141)*. Článok 141 definuje aj pojem rovnakej odmeny²⁵: „*Odmenou v zmysle tohto článku sa rozumie obvyklá základná či minimálna mzda alebo plat a všetky ostatné odmeny, ktoré zamestnávateľ priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách vypláca zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním.*

Rovnosť odmeňovania mužov a žien bez diskriminácie na základe pohlavia znamená, že:
a) *sa odmena za rovnakú prácu vypočítava pri úkolovej mzde podľa rovnakej sadzby;*
b) *časová odmena za prácu je rovnaká na rovnakom pracovnom mieste.*“²⁶

Európsky súdny dvor používa vo vzťahu k pojmu odmena rozširujúci výklad, a preto mnohé súdne rozhodnutia zaradili pod pojem odmeny čiastky odchodného, zľavu na cestovnom vyplácaní aj po skončení pracovného pomeru, odškodnenie za prepustenie z organizačných dôvodov, čiastky nemocenského poistenia, dávky v tehotenstve a materstve, príplatky za prácu nadčas či vianočné bonusy. Za odmenu sa považujú aj výhody naturálnej povahy ako zľavnené stravovanie, služobný byt či

²³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. I. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 126.

²⁴ MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen.* Praha: KUFR, 2005, s. 10.

²⁵ Brusel spustil pri príležitosti Medzinárodného dňa žien kampaň za „rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty“. V členských štátoch EÚ sa stále stretávame s diskrimináciou a nerovnosťou na trhu práce. Dôkazom toho je správa Komisie, v ktorej sa hovorí, že ženy v EÚ zarábajú priemerne o 17,4 % menej ako muži, najväčšie rozdiely sú v Estónsku (30,3 %), Rakúsku (25,5 %) a na Slovensku (23,6 %). Diskriminácia v tejto oblasti sa vyskytuje aj napriek faktu, že rovnaká mzda za rovnakú prácu je jedným zo základných princípov EÚ. <http://www.euractiv.sk/socialna-politika/clanok/eu-spusta-kampan-za-platevu-rovnost-zien-a-muzov-012365> čítané dňa 08.03.2009.

²⁶ Článok 141 odst. 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

automobil.²⁷ Zásada rovnakej odmeny súvisí s pojmom rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty. Európsky súdny dvor dospel na základe rozhodovacej činnosti k názoru, že rovnakou prácou je výkon rovnakej profesie, aj keď sa pre mužov a ženy používa iné označenie napr. letuška a stevard. U zamestnancov v rovnakom kariérom postavení sa skúma či vykonávajú rovnakú prácu. U zamestnancov, ktorí vykonávajú rozdielne činnosti, sa zasa skúma či ich práce majú rovnakú hodnotu. Pri hodnotení rovnakej práce a práce rovnakej hodnoty sa tu vychádza z objektívnych kritérií, čiže z požiadaviek na výkon práce na danej pozícii.²⁸

Článok 141 Zmluvy vo svojich ďalších odstavcoch hovorí o právomoci Rady prijať po konzultácii s Hospodárskym a sociálnym výborom opatrenia, aby zásada rovného zaobchádzania s mužmi a ženami ako aj zásada rovnakej odmeny za rovnakú či rovnocennú prácu bola uplatňovaná v členských štátoch. Ďalej umožňuje pre menej zastúpené pohlavie, možnosť prijatia pozitívnych opatrení k vyrovnaniu nevýhod v profesijnom živote.²⁹

Čl. 141 Zmluvy má priamy účinok vertikálny i horizontálny.³⁰ K vymedzeniu horizontálneho priameho účinku citujem z judikatúry prípad, ktorý je významný aj z hľadiska rovnakej odmeny za rovnakú prácu: „*Na princíp stanovený v článku 119, podľa ktorého muži a ženy majú dostať rovnú odmenu, je možné sa pred národnými súdmi odvolať. Tieto súdy majú povinnosť zaistiť jednotlivcovi ochranu práv vyplývajúcich mu z tohto ustanovenia, a to najmä v prípade tých foriem diskriminácie, ktoré majú svoj pôvod vo všeobecne záväzných právnych ustanoveniach alebo v kolektívnych pracovných zmluvách, rovnako ako v prípadoch, kedy muži a ženy nedostávajú rovnú odmenu za rovnakú prácu vykonávanú v rovnakom podniku alebo službách, súkromných či verejných.*“³¹

Amsterdamskou zmluvou bol do Zmluvy vložený nový čl. 6a označovaný ako čl.13. Tento článok dal Rade Európskej únie na návrh Komisie a po konzultácii

²⁷ Havelková, B.: *Rovnosť v odmeňovaní žien a mužů. 1. vydání.* Praha: Auditorium s.r.o., 2007, s. 52-53.

²⁸ Tamtiež s. 72-73.

²⁹ MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen.* Praha: KUFR, 2005, s. 9.

³⁰ Ak sa jednotlivec môže domáhať ustanovenia komunitárneho práva proti členskému štátu, hovoríme o vertikálnom priamom účinku. Ak sa jednotlivec domáha ustanovenia komunitárneho práva voči inému jednotlivcovi (inej fyzickej alebo právnickej osobe), je to horizontálny priamy účinok. Šišková, N., Stehlík, V.: *Evropské právo 1 – Ústavní základy Evropské unie.* Praha: Linde, 2007, s. 130-131.

³¹ C-43/75 Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena. MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen.* Praha: KUFR, 2005, s. 26.

s Európskym parlamentom právomoc jednomyselne prijímať antidiskriminačné opatrenia na zamedzenie diskriminácie z rôznych diskriminačných dôvodov.³²

2.2. SEKUNDÁRNE PRÁVO

2.2.1. Smernice Európskeho spoločenstva všeobecne

Od konca 90. rokov je české pracovné právo ovplyvňované právom Európskych spoločenstiev vo výraznej miere. K jeho veľkej zmene došlo harmonizačnou novelou zákonníka práce č. 155/2000, ktorá mala za úlohu harmonizovať české pracovné právo s desiatkami smerníc ES. Pred vstupom Českej republiky do EÚ (1.5.2004) pokračoval harmonizačný proces a po vstupe nastal tzv. implementačný proces. Zmeny sa nevzťahujú na celú úpravu pracovného práva rovnomerne. Oblasť rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie však patrí medzi oblasti s najrozsiahlejšími zmenami.³³

Smernica³⁴ nemôže znížiť dosiaľ dosiahnutý stupeň ochrany v členských štátoch a dáva im možnosť prijať alebo ponechať v platnosti svoje výhodnejšie predpisy. Smernice okrem iného charakterizujú pojmy ako priama a nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, ospravedlniteľné výnimky zo zásady rovného zaobchádzania, ktoré budú osvetlené v samostatnej kapitole venujúcej sa aj týmto pojmom a ich definíciám. Praktickým vyjadrením čl. 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v jej amsterdamskom znení sú dve smernice z roku 2000 (smernica 2000/43/ ES a smernica 2000/78/ES).

³² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. I. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 128.

³³ Bělina, M.: *Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva*. IURIDICA. České pracovní právo v kontextu evropského práva. Praha: Karolinum, 2007, č. 3-4, s. 7-8.

³⁴ Podľa článku 249 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva je smernica záväzná voči členskému štátu, ktorému je určená, čo do výsledku, ktorého sa má dosiahnuť. Vnútroštátnym orgánom je však ponechaná voľba formy a prostriedkov, akými bude smernica prevedená do vnútroštátneho poriadku. Smernice majú nepriamy účinok, čo znamená, že národné súdy pri voľnej úvahe majú povinnosť vykladať a aplikovať predpisy prevádzajúce smernicu v súlade s požiadavkami práva ES. Nepriamy účinok sa nazýva aj princípom Von Colson podľa rozhodnutia 14/83 zo dňa 10.4.1984 vo veci Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Spolková zem Severné Porýnie – Vestfálsko, ktorý sa týka rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v prístupe k zamestnaniu.

2.2.2. Jednotlivé smernice Európskeho spoločenstva upravujúce diskrimináciu

- **Smernica Rady č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovného zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod**

Zásada rovného zaobchádzania sa má uplatňovať v prístupe k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti, odbornému poradenstvu, vzdelávaniu, v prístupe k službám, tovaru a najmä v rovnom prístupe a poskytovaní bývania, v podmienkach prístupu k zamestnaniu spolu s konkurznými kritériami, v samotnom zamestnaní, pracovných podmienkach, odmeňovaní pracovníkov a ich prepúšťaní, členstva v zamestnaneckých a zamestnávateľských organizáciách, v sociálnej ochrane či sociálnych výhodách. Ako prvá smernica v poradí sa teda nesústreďuje iba na oblasť zamestnania a povolania, ale zároveň ako prvá poukazuje na diskrimináciu z iného diskriminačného dôvodu ako je pohlavie. Smernica obsahuje definície zákazu priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania, pozitívne opatrenia, sankčné procedúry, obrátené dôkazné bremeno, výnimky zo zásady rovného zaobchádzania či povinnosť vytvoriť stredisko na podporu rovného zaobchádzania z etnického a rasového pôvodu. Za diskrimináciu sa podľa tejto smernice považuje aj nabádanie k diskriminácii osôb z rasového alebo etnického dôvodu.³⁵

- **Smernica Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani**

Jej význam spočíva najmä v možnosti a zaistení rovného zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov. V tejto smernici sú vyzdvihnuté ďalšie diskriminačné dôvody ako vek, náboženstvo, viera, zdravotné postihnutie a sexuálna orientácia ako aj výnimky zo zásady rovného zaobchádzania z týchto dôvodov. Vyjadruje sa ňou úsilie, aby sa v členských štátoch zásada rovného zaobchádzania uplatňovala v čo najväčšom a najúčelnejšom rozsahu. Zásada sa má uplatňovať v oblasti prístupu k zamestnaniu, k povolaniu, spolu s podmienkami výberu zamestnancov či v ich kariérnom postupe, v podmienkach zamestnania, v odmeňovaní a prepúšťaní, v prístupe k odbornému poradenstvu, odbornej príprave či odbornému vzdelávaniu, v členstve a činnosti v organizáciách zamestnávateľov a zamestnancov a v profesijných

³⁵ Barancová, H.: *Protidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch*. In: Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s.r.o., 2004, s. 81-82.

organizáciách. Formulujú sa v nej aj prostriedky právnej ochrany, viktimizácia, opatrenia pre zdravotne postihnutých či dialóg s mimovládnyimi organizáciami. Takisto ako v predchádzajúcej smernici, aj v nej nájdeme definície zásady rovného zaobchádzania, priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania či pokynu na diskrimináciu. Smernica sa nezaobrá štátnou príslušnosťou ako diskriminačným dôvodom a vôbec nerieši otázky, ktoré sa na území členských štátov ES týkajú osôb bez štátnej príslušnosti či príslušníkov štátov, ktoré nepatria do ES.³⁶

- **Smernica Rady č. 75/117/EHS o zblížovaní právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa prevedenia zásady rovnakej odmeny za prácu pre mužov a ženy**

Zásada rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty je platná a vynútiteľná na území ES priamo. Zamestnanci sa môžu bez ohľadu na prevedenie smernice do vnútroštátneho práva, obrátiť na národný súd z dôvodu diskriminácie. Smernica však ukladá členským štátom, aby ustanovili zásadu rovného odmeňovania pre mužov a ženy súčasťou právneho poriadku a naopak z neho odstránili diskrimináciu. Ak sa niekto postaví proti diskriminácii, nesmie to byť dôvodom jeho prepustenia. Povinnosťou zmluvného štátu je ustanoviť za neplatné zmluvu, kolektívnu zmluvu alebo dohodu o mzde, ak odporujú zásade rovného odmeňovania. Hovorí tiež o zaistení prostriedkov právnej ochrany a o nutnosti informovať zamestnancov o opatreniach súvisiacich s touto zásadou.³⁷

- **Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ktorou sa mení smernica 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe do zamestnania vrátane služobného postupu, v prístupe k odbornej príprave a v pracovných podmienkach**

Smernica sa po svojej novele netýka iba zamestnania, ale aj samostatne zárobkovej činnosti, ktorú nepovažujeme za závislú činnosť. Poukazuje takisto ako aj iné smernice na jednanie, ktoré sú diskriminačné, ale v určitých prípadoch sa k nim bude prihliadať ako k nediskriminačným. Na ochranu tehotných a dojčiacich žien sa smernica nemá dotýkať ustanovení, ktoré slúžia tejto ochrane. Smernica dáva ženám a mužom po materskej dovolenke právo na návrat ku svojej predošlej alebo aspoň rovnocennej práci. Ďalej je tu vyjadrená požiadavka na členské štáty, aby vytvorili relatívne autonómny

³⁶ Freud, M.: *Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch*. In: Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s.r.o., 2004, s. 64.

³⁷ Havelková, B.: *Rovnosť v odmeňovaní žien a mužů. I. vydání*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, s. 30.

subjekt kvôli účelnému uplatňovaniu zásady rovného zaobchádzania na základe pohlavia, informovania zamestnancov o tejto zásade či umožnenie účelného uplatňovania náhrady škody a zabránenia negatívneho prístupu zo strany zamestnávateľov voči subjektu, ktorý sa bránil proti diskriminačnému jednaniu.³⁸

- **Smernica Rady č. 92/85/EHS o zavádzaní opatrení pre zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných zamestnankýň a zamestnankýň krátko po pôrode alebo dojčiacich zamestnankýň**

Uvedené zamestnankyne sú označované ako rizikové skupiny. Zamestnávateľom sa dávajú určité povinnosti vo vzťahu k týmto zamestnankyniam. Smernica uvádza zákazy alebo obmedzenia určitej práce vzhľadom na zdravie a bezpečnosť zamestnankýň, zavádza v ich prospech určité inštitúty a upravuje ich odmeňovanie.³⁹

- **Smernica Rady č. 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP a EKOS, v znení smernice 97/75/ES**

Zavádza sa rodičovská dovolenka,⁴⁰ ktorá má byť výsledkom kolektívnej zmluvy či rámcovej dohody medzi európskymi sociálnymi partnermi - zamestnávateľskými a odborovými organizáciami. Zamestnaným rodičom má umožniť súladné vykonávanie rodičovských a pracovných záväzkov, bez ujmy na ktorejkoľvek strane. Rodičia by mali mať takisto rovné práva v starostlivosti o ich dieťa. Mužom sa dáva rovnaké právo starať sa o narodené a adoptované deti ako ženám, a tým sa odstraňuje ich nerovné postavenie pri poskytovaní práva na rodičovské voľno.⁴¹

- **Smernica Rady č. 86/613/EHS o uplatňovaní zásady rovného zaobchádzania pre mužov a ženy samostatne zárobkovo činných, zároveň v oblasti poľnohospodárstva, a o ochrane v materstve**

Týka sa samostatne zárobkovo činných osôb a ich spolupracujúcich manželov. Zakazuje sa diskriminácia pri zahajovaní a prevádzaní činností týmito osobami.⁴²

³⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 131-132.

³⁹ Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání.* Ostrava: ANAG, 2008, s. 1059.

⁴⁰ V Českej republike sa pod pojmom rodičovská dovolenka rozumie povinnosť zamestnávateľa ju poskytnúť na žiadosť zamestnanca alebo zamestnankyne. Poskytuje sa matke po skončení materskej dovolenky a otcovi od narodenia dieťaťa do 3 rokov veku dieťaťa a iba v rozsahu, o ktorý o to požiadajú. Vid' ustanovenie §196 zákonníka práce.

⁴¹ Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání.* Ostrava: ANAG, 2008, s. 1059.

⁴² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 134.

- **Smernica Rady č. 97/81/ES o rámcovej dohode o čiastočnom pracovnom záväzku uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP a EKOS**

Smernica chráni hlavne ženy starajúce sa o deti a starých ľudí, ktorí potrebujú určité výhody v práci, a preto využívajú túto formu pracovného záväzku. S osobami pracujúcimi na plný a čiastočný záväzok by sa ale malo zaobchádzať s rovnakou mierou a starostlivosťou, ibaže by bol objektívny dôvod na iný postup.

- **Smernica Rady č. 1990/70/ES o rámcovej dohode o pracovných pomeroch na dobu určitú uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP a EKOS**

Smernica slúži k ochrane osôb zamestnaných na dobu určitú, pretože tento typ pracovného záväzku sa považuje za menej chránený. Snaží sa prekonať opakované zamestnávania na dobu určitú a vyzdvihuje predovšetkým stále pracovné pomery. So zamestnancami so zmluvou na dobu určitú či neurčitú sa musí zaobchádzať taktiež rovnako, okrem objektívnych výnimiek.⁴³

- **Smernica Rady č. 2004/113/ES, ktorou sa zavádza zásada rovného zaobchádzania s mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a ich poskytovaní**

Táto smernica sa zaoberá najmä poisťovacími a príbuznými finančnými službami, v ktorých sa zakazuje nerovnako zaobchádzať s osobami na základe pohlavia. Uplatňuje sa to pri výpočte výšky poistného a poistného plnenia, aj keď smernica pripúšťa rôzne výšky poistného a poistného plnenia, ak sa pri skúmaní rizík berie hlavný zreteľ na pohlavie poistencov. Ide o tovar a služby pre verejnosť posudzované v ich hospodárskom význame. Smernica taktiež žiada vytvorenie pomocného subjektu pre rovné zaobchádzanie.⁴⁴

- **Smernica Rady č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia, v znení smernice 98/52/ES**

Smernica zaväzuje členské štáty, aby uskutočnili opatrenia k možnosti presunu dôkazného bremena zo strany žalujúcej na stranu žalovanú. Žalovaný musí dokázať, že z jeho strany nedošlo k diskriminačnému jednaniu.⁴⁵ „Povinnosť tvrdiť a navrhovať dôkazy na preukázanie svojich tvrdení však podľa judikatúry ESD, ÚS a NS zaťažuje v prvom rade znevýhodnenú osobu (žalobcu). V neskorších rozhodnutiach ESD bola

⁴³ Tamtiež s. 139-140.

⁴⁴ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. I. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 135.

⁴⁵ MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen.* Praha: KUFR, 2005, s. 16.

táto koncepcia rozvinutá do podoby tzv. dôkazu na prvý pohľad zrejmej diskriminácie. K preneseniu dôkazného bremena, potom dochádza v prípade, pokiaľ pre diskrimináciu hovorí prvý pohľad na vec (dôkaz prima facie). Tento prvý dojem musí vytvoriť žalobca (zamestnanec). Potom je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že existuje vecný dôvod pre zistený rozdiel napr. v oblasti odmeňovania.“⁴⁶

- **Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných príležitostí a rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v oblasti zamestnania a povolania**, ktorá zapracováva smernicu Rady č. 75/117/EHS, smernicu č. 76/207/EHS, v znení smernice č. 2002/73/ES, smernicu č. 97/80/ES, v znení smernice č. 98/52/ES a smernicu Rady č. 86/378/EHS, v znení smernice č. 96/97/ES

Tieto smernice a takisto poznatky z judikatúry Súdneho dvora Európskych spoločenstiev sa zapracúvajú do jedného uceleného dokumentu. Smernice majú byť zrušené s účinnosťou k 15. augustu 2009.⁴⁷

- **Smernica Rady č. 79/7/EHS o postupnom zavedení princípu rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v oblasti sociálneho zabezpečenia**

Smernica dovoľuje členským štátom, aby si svojimi vlastnými ustanoveniami upravili dôchodkový vek slúžiaci na poskytovanie starobných dôchodkov. Český právny poriadok tento vek upravuje v § 32 zákona o dôchodkovom poistení (zákon č. 155/1995 Sb.), na základe ktorého sa zvyhodňujú ženy, ktoré odchádzajú do dôchodku skôr podľa počtu vychovaných detí.

- **Smernica Rady č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v systémoch sociálneho zabezpečenia pracovníkov, v znení smernice č. 96/97/ES**

Podľa tejto smernice ustanovenia, ktoré upravujú rôzny dôchodkový vek pre mužov a ženy, odporujú zásade rovného zaobchádzania. Ale aj napriek tomu, je možné stanoviť pre mužské a ženské pohlavie rôzne hranice pre odchod do dôchodku.⁴⁸

⁴⁶ Štefko, M.: *Zásada rovného zachádzaní v zákoníku práce po prijatí antidiskriminačného zákona*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 9, s. 7.

⁴⁷ Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání*. Ostrava: ANAG, 2008, s. 1060.

⁴⁸ Šimečková, E.: *Uplatnění zásady rovného zachádzaní u transsexuálů v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení*. In: Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s r.o., 2004, s. 281.

3. PRÁVNÁ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE NA POLI MEDZINÁRODNÉHO PRÁVA

„Všeobecný princíp rovnosti a nediskriminácie patrí medzi najvýznamnejšie a najkomplexnejšie princípy ochrany ľudských práv na medzinárodnej i vnútroštátnej úrovni, a pretože koncept rovnosti prestupuje všetkými oblasťami práva, nie je prekvapujúce, že nielen na pôde ochrany ľudských práv sa v poslednom polstoročí stáva skutočne základným interpretačným prostriedkom.“⁴⁹

Ako výsledok činnosti Rady Európy či Medzinárodnej organizácie práce bolo na medzinárodnej úrovni prijatých množstvo úmluv, ktoré sa týkajú diskriminácie. Z úmluv prijatými Radou Európy majú význam najmä *Úmluva o ochrane ľudských práv a základných slobôd* a *revidovaná Európska sociálna charta*.

Ďalšou dôležitou úmluvou je *Medzinárodná úmluva o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie*, ktorá zaväzuje Českú republiku k odstráneniu rasovej diskriminácie vo všetkých oblastiach verejného života a ku zabezpečeniu vnútroštátnej ochrany obetí diskriminácie.

Úmluva o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien hovorí o rovnocennej právnej ochrane žien a mužov, o zrušení ustanovení a právnych predpisov diskriminujúcich ženy či o zásade rovného odmeňovania.

Úmluva Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani vyjadruje zákaz diskriminácie z rôznych diskriminačných dôvodov v zamestnaní, povolani, v prístupe k odbornému výcviku, k zamestnaniu či povolaniu.

Ďalšími dôležitými dokumentmi v tejto oblasti sú *Úmluva o právach dieťaťa*, *Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach* či *Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach*.⁵⁰

Z vyššie vymenovaných prameňov medzinárodného práva sa budem vo svojej práci zaoberať najmä *Úmluvou o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950, doplnenou o dodatkové protokoly*, (*Európska úmluva*). Článok 14 tejto Úmluvy reprezentuje ucelenú úpravu zákazu diskriminácie a považuje sa preto za obecnú antidiskriminačnú klauzulu. S prameňmi medzinárodného práva súvisí *judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP)*, ktorá je výsledkom sťažností na porušenie

⁴⁹ Růžička, M.: *Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod*. Právník, 2007, č. 6, s. 629.

⁵⁰ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 104-105.

týchto prameňov a rozvíja obsah čl. 14. ESLP používa metódu tzv. evolutívnej interpretácie⁵¹ a za diskrimináciu považuje rozdielne zaobchádzanie, ktoré nemáme nijako opodstatnené.⁵²

3.1. ČLÁNOK 14 EURÓPSKEJ ÚMLUVY A JEHO SUBSIDIÁRNA A AUTONÓMNA POVAHA

Najvýznamnejší antidiskriminačný článok 14 Európskej úmluvy vychádza zo Všeobecnej deklarácie práv človeka a občana. Tento článok hovorí o nutnosti, aby sa práva a slobody priznané Úmluvou užívali bez diskriminácie založenej na pohlaví, rase, farbe pleti, jazyku, náboženstve, politickom a inom zmýšľaní, národnom alebo sociálnom pôvode, príslušnosti k národnostnej menšine, rode alebo inom postavení. Článok 14 posudzuje diskrimináciu iba vo vzťahu k právam a slobodám zakotveným v ostatných článkoch Európskej úmluvy a ustanoveniach dodatkových protokolov. Znamená to, že porušenie článku 14 môžeme namietat' iba v súvislosti s týmito inými ustanoveniami a tým odôvodňujeme jeho subsidiárnu povahu. Týmto súčasne namietanými ustanoveniami môže byť napr. právo na vzdelanie či právo na spravodlivý proces. Súd rieši konkrétny namietaný prípad z hľadiska porušenia čl. 14 iba v prípade, ak je dôležitou stránkou prípadu, v ktorom sa zistilo porušenie ustanovenia namietaného v spojení s čl. 14. Na druhej strane však môžeme považovať čl. 14 za autonómne ustanovenie a jeho porušenie určiť samostatne bez porušenia ďalších namietaných článkov Úmluvy. Súvisí to s voľným uvážením orgánov štátu, ktoré môže v určitých prípadoch pôsobiť diskriminačne bez toho, aby porušovalo konkrétny článok Úmluvy.

Európsky súd pre ľudské práva skúma sťažnosti z niekoľkých hľadísk :

- ak má článok 14 subsidiárnu povahu je potrebné, aby sa porušenie vzťahovalo aj na ďalšie ustanovenie Úmluvy
- skúma sa, či došlo k rozdielnemu zaobchádzaniu
- berie sa ohľad na legitímny cieľ zaobchádzania

⁵¹ Metóda evolutívnej interpretácie je vysvetlená v súdnom rozhodnutí *Tyrer v. Spojené kráľovstvo*, v ktorom bola táto metóda prvýkrát použitá. Jej význam spočíva v tom, že pri výklade Európskej úmluvy sa berie ohľad na súčasné podmienky a aktuálne potreby spoločnosti. Z tohto hľadiska považujeme Európsku úmluvu za živý nástroj. Vid' rozsudok ESLP zo dňa 25. apríla 1978, *Tyrer v. the United Kingdom*, Series A, no. 26.

⁵² Růžička, M.: *Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod*. Právník, 2007, č. 6, s. 627.

- hodnotí sa vzťah primeranosti medzi legitímnym cieľom a prostriedkami vynaloženými k jeho uskutočneniu
- skúma sa, či rozdielne zaobchádzanie nepresiahlo hranicu voľného uváženia národných orgánov štátu.⁵³

Pri rozdielnom zaobchádzaní v dvoch zhodných alebo porovnateľných situáciách sa nemusí na základe objektívneho zdôvodnenia, vždy jednať o porušenie článku 14. Svedčí o tom aj judikát *Van der Musselle v. Belgie*,⁵⁴ v ktorom ESLP odlíšil povolanie advokáta od povolania tlmočníka, zapisovateľa, súdneho vykonávateľa, lekára či lekárnik a umožnil nemajetným, aby mali právo na bezplatné poskytnutie služby od advokátskeho koncipienta.⁵⁵

3.2. DODATKOVÝ PROTOKOL č. 7, článok 5 - rovnosť medzi manželmi

Tento článok hovorí o rovných občianskoprávných právach a povinnostiach manželov v ich vzájomnom vzťahu a vo vzťahu k ich deťom. Tieto práva a povinnosti sú rovné v čase uzatvárania, trvania aj rozvázania manželského zväzku. Záujem detí sa tu kladie na prvé miesto, a preto ustanovenie nebráni štátom prijať konkrétne opatrenia v tejto oblasti.

3.3. DODATKOVÝ PROTOKOL č. 12, článok 1 - všeobecný zákaz diskriminácie

Tento protokol dopĺňa článok 14 Úmluvy, čo sa týka vnútroštátneho práva členských štátov Rady Európy. Je však platný iba pre členské štáty, ktoré jeho znenie podpísali a ratifikovali. Jeho znenie je takmer totožné s článkom 14 Úmluvy : „*Užívanie práv a slobôd priznaných zákonom musí byť zaistené bez diskriminácie založenej na akejkoľvek príčine ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, rod alebo iné postavenie.*“⁵⁶

⁵³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 158-163.

⁵⁴ Viď rozsudok ESLP zo dňa 23.11.1983, *Van der Musselle v. Belgie*, Series A, no.70.

⁵⁵ Hubálková, E.: *Stručná rukojet' českého advokáta k Evropské úmluvě o lidských právech.* Bulletin advokacie, říjen 2000, zvláštní číslo, s. 120.

⁵⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 171.

4. ODRAZ SMERNÍC ES V PRÁVNOM PORIADKU ČR

Súčasťou ústavného poriadku Českej republiky je Listina základných práv a slobôd, ktorá v čl. 3 zakotvuje všeobecný zákaz diskriminácie. Ďalej je ochrana pred diskrimináciou upravená v zákonníku práce, v zákone o zamestnanosti, v zákone o vojakoch z povolania, v zákone o plate, v služobnom zákone a v zákone o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných zborov.⁵⁷ Ustanovenia, ktoré chránia pred diskrimináciou, nájdeme aj v iných oblastiach ako je pracovnoprávna oblasť. Sú to napr. knižný zákon, školský zákon, zákon o ochrane spotrebiteľa, občiansky zákonník, občiansky súdny poriadok či súdny poriadok správny. Ucelenú úpravu by mal predstavovať antidiskriminačný zákon, ktorý však nebol dodnes prijatý.⁵⁸

Zásada rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie ako jedna z hlavných zásad pracovného práva zaisťuje rovné príležitosti na trhu práce, rovnosť zo strany zamestnávateľov pri zaobchádzaní so zamestnancami v pracovnoprávných vzťahoch a takisto rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.⁵⁹

4.1 LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD (LZPS)

Článok 1 LZPS hovorí, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a právach a toto poňatie priradzujeme k hlavným pilierom ústavného právneho štátu. V článku 4. odst. 3 LZPS je vyjadrená rovnosť v tom, že zákonné obmedzenia základných práv a slobôd pre všetky prípady po splnení určených podmienok platia rovnako. Článok 3 LZPS, ktorý považujeme za obecný zákaz diskriminácie, znie :

„(1) Základné práva a slobody sa zaručujú všetkým bez rozdielu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

(2) Každý má právo slobodne rozhodovať o svojej národnosti. Zakazuje sa akékoľvek ovplyvňovanie tohto rozhodovania a všetky spôsoby nátlaku smerujúce k odnárodňovaniu.

⁵⁷ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 105.

⁵⁸ http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/pravni_predpisy.phtml čítané dňa 08.03.2009.

⁵⁹ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 111.

(3) Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre uplatňovanie jeho základných práv a slobôd.“⁶⁰

Porušovania zásady rovnosti sa dá dovolávať iba vo vzťahu k porušovaniu iného ústavne zaručeného sociálneho práva. Sociálne práva zahrnuté do LZPS, ktoré majú z hľadiska pracovného práva určitú dôležitosť sú právo na zamestnanie, právo na spravodlivú odmenu za prácu, právo na uspokojivé pracovné podmienky, koalíčná sloboda a právo na stávk, právo žien, mladistvých a zdravotne postihnutých osôb na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a na zvláštne pracovné podmienky, právo na zdravotnú starostlivosť či na ochranu zdravia. Sociálna nerovnosť musí dospieť do určitého stupňa intenzity, aby mohla spochybňovať rovnosť.⁶¹

V článku 28 LZPS v súvislosti s článkom 41 odst.1 LZPS sa prejavuje zásada rovnosti a nediskriminácie vo vzťahu k odmene resp. spravodlivej odmene, na ktorú majú právo zamestnanci za svoju prácu. Tejto odmene sa zamestnanec môže domáhať v medziach zákona. Odmena tu má široký význam a predstavuje mzdu, plat, náhradu mzdy, odmenu za pracovnú pohotovosť, za prácu vykonanú mimo pracovný pomer, odmeny pri pracovnom a životnom jubileu, odstupné či odmenu znalcov a tlmočníkov.⁶²

4.2. ZÁKONNÍK PRÁCE (ZP)

Detailná úprava zásady rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ako aj spôsob akým sa dá dosiahnuť jej nápravy, boli súčasťou ustanovení predchádzajúceho zákonníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Nový zákonník práce (zákon č. 262/2006 Sb. s účinnosťou od 1.1.2007) v § 16 a § 17 upravuje rovnosť a diskrimináciu iba obmedzene a odkazuje na ich úpravu v špeciálnom zákone o rovnom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon).⁶³ § 16 odst. 1 ZP znie: *„Zamestnávateľia sú povinní zaistiť rovné zaobchádzanie so všetkými zamestnancami, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky, odmeňovanie za prácu*

⁶⁰ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ Štefko, M.: *Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 9, s. 3.

⁶² Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 245.

⁶³ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 164.

a o poskytovanie iných peňažitých plnení a plnení peňažitej hodnoty, o odbornú prípravu a o príležitosť dosiahnuť funkčného alebo iného postupu v zamestnaní.“⁶⁴

Rovné zaobchádzanie znamená uplatňovanie rovnakých zásad a nerozlišovanie účastníkov v typovo rovnakých situáciách. Ak však máme inú úpravu kvôli vecnému dôvodu alebo výsledku zmluvného zjednanía účastníkov na základe zásady zmluvnej voľnosti, nehodnotíme ju ako diskriminujúcu. Rovné zaobchádzanie sa uplatňuje pri vzniku, trvaní a zániku pracovnoprávneho vzťahu. Uplatňuje sa aj pred jeho vznikom vo vzťahu k jednaniam, ktoré smerujú k jeho vzniku. Takýmto jednaním môže byť napr. prijímací pohovor. Z § 316 odst. 4 ZP vyplýva, že zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca iba informácie, ktoré bezprostredne súvisia s výkonom práce a s pracovnoprávnym vzťahom a ďalej vymenúva informácie, ktoré nemôže požadovať ako napr. informácie o tehotenstve alebo o sexuálnej orientácii zamestnanca. Výsledkom primeraného vecného dôvodu, ktorý sa týka povahy vykonávanej práce, môže byť výnimka z tohto zákazu. Vzťahuje sa to však iba na informácie o tehotenstve, rodinných a majetkových pomeroch a trestnoprávnej bezúhonnosti. Výnimka sa môže povoliť aj v prípade, že tak stanoví zákonník práce alebo zvláštny právny predpis. V literatúre sa ako príklad možnosti uplatnenia takéhoto vecného dôvodu uvádza napr. práca zakázaná tehotným zamestnankyniam. Podľa § 279 odst. 1 písm. f) ZP má zamestnávateľ povinnosť informovať zamestnanca o opatreniach, ktorými zaisťuje rovné zaobchádzanie so zamestnancami a zamestnankyňami a zamedzenie diskriminácie.⁶⁵

Ustanovenie § 16 odst. 2 ZP zakotvuje zákaz akejkoľvek diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch a ďalej odkazuje na antidiskriminačný zákon, ktorý upravuje definíciu diskriminácie, jej formy, podoby diskriminačného jednanía a ďalšie pojmy súvisiace s diskrimináciou. (Tieto pojmy budú vysvetlené v kapitole, v ktorej sa budem venovať antidiskriminačnému zákonu.)

Významné je ustanovenie § 16 odst. 3 ZP. „*Za diskrimináciu sa nepovažuje rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ z povahy pracovných činností alebo zo súvislostí vyplýva, že je pre to dôvod predstavujúci podstatnú a rozhodujúcu požiadavku, ktorá je pre výkon určitej práce nevyhnutná (napr. práca určená svojou povahou pre príslušníka určitého pohlavia – stvárnenie mužskej roly pre film či divadlo, tanečnica v baletnom súbore, mužský hlas do speváckeho zboru atd.). Cieľ sledovaný takouto výnimkou však musí byť*

⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 164-167.

*oprávnený a požiadavka primeraná. V praxi ide najčastejšie o obmedzenie vyplývajúce z predpokladov a požiadaviek pre výkon konkrétnej práce (napr. kvalifikačné predpoklady, občianska bezúhonnosť).*⁶⁶

Opatrenia zamestnávateľa, ktoré slúžia na predchádzanie a vyrovnávanie nevýhod vzťahujúcich sa na príslušnosť fyzických osôb k skupine vymedzenej v antidiskriminačnom zákone niektorým z diskriminačných kritérií, sa takisto nepovažujú za diskriminačné.⁶⁷ Príkladom takéhoto dočasného opatrenia môže byť prijímanie zamestnancov mužského pohlavia do pracovného pomeru, ak v pracovnom kolektíve prevažuje ženské pohlavie.

Ustanovenie § 17 ZP hovorí, že právne prostriedky, ktorými sa dá domáhať ochrany pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch, sú upravené v antidiskriminačnom zákone.

Medzi základné zásady pracovnoprávných vzťahov vyjadrené v § 13 ZP patria aj princíp rovného zaobchádzania a rovnakého odmeňovania. Ustanovenie § 13 odst. 2 písm. b) a c) ZP vyjadruje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť rovné zaobchádzanie a dodržiavanie zákazu diskriminácie vo vzťahu k zamestnancom a povinnosť dodržiavať zásadu rovnakej mzdy, platu, iných peňažných plnení, plnení peňažitej hodnoty a odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.⁶⁸ V predošlom zákonníku práce bola zásada rovnosti a nediskriminácie vyjadrená aj vo vzťahu k fyzickým osobám uchádzajúcim sa o zamestnanie. Dnes je však toto ustanovenie súčasťou zákona o zamestnanosti (§4 zákona 435/2004 Sb.), preto odpadol dôvod ju upravovať aj v zákonníku práce.⁶⁹

V § 109 ZP sa uvádza, že zamestnancovi za vykonanú prácu náleží mzda, plat alebo odmena z dohody za podmienok stanovených ZP, ak nie je stanovené ináč. Definuje sa tu mzda, ktorou je plnenie peňažité či peňažitej hodnoty poskytované zamestnancovi zamestnávateľom. Za plat sa považuje peňažité plnenie poskytované zamestnancovi zamestnávateľom, ktorým môže byť štát, územný samosprávny celok, štátny fond,

⁶⁶ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář. 2. aktualizované vydání.* Praha: ASPI, 2007, s. 42.

⁶⁷ „V § 16 odst. 3 sa stanovujú základné pravidlá pre prijímanie pozitívnych opatrení v prospech menej zastúpeného pohlavia. Zamestnávateľ môže prijať dočasné opatrenie poskytujúce zvláštne výhody pre uľahčenie pracovného zapojenia menej zastúpeného pohlavia alebo pre predchádzanie či kompenzáciu nevýhod v jeho funkčnom alebo inom postupe. Z tohto dôvodu zákon priamo stanoví, že toto dočasné opatrenie zamestnávateľa sa nedá považovať za diskrimináciu.“. Jouza, L.: *Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované vydání.* Praha: BovaPOLYGON, 2008, s. 96.

⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁹ Chládková, A., Bukovjan, P.: *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008: úplné znění změnovaných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi.* Praha: ASPI, 2008, s. 147.

príspevková organizácia, školská právnická osoba a verejné neziskové ústavne zdravotnícke zariadenie. A konečne odmenou z dohody sa rozumie peňažité plnenie za prácu vykonanú na základe dohody o prevedení práce alebo dohody o pracovnej činnosti.⁷⁰

Zásada rovnakej mzdy, platu alebo odmeny z dohody za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, vyjadrená v § 110 ZP, sa vzťahuje na všetkých zamestnancov u zamestnávateľa.⁷¹ Na porovnanie či sa v dvoch rôznych povolaniach vykonáva rovnocenná práca alebo práca rovnakej hodnoty sa používa metóda porovnania. Na prácu sa môžeme pozeráť ako na určitú hodnotu pre zamestnávateľa, ktorá môže predstavovať výnos z práce alebo cenu vynaloženú na jej prevedenie. Táto úprava sa ale považuje za neprimeranú k dnešnej podobe antidiskriminačného práva, pretože tržná cena práce v mužských povolaniach je obecnne vyššia ako u ženských. Na druhej strane sa môžeme pozeráť na prácu z hľadiska jej obsahu. Pri tomto hodnotení sa však stretávame s určitými predsudkami a zažitými javmi, akými je napr. vyššie odmeňovanie za manuálnu prácu ako za prácu, ktorá potrebuje vyššie sústredenie na detaily. Európsky súdny dvor ako aj české zákonodarstvo sa priklonili k druhej metóde, čiže k posudzovaniu práce podľa jej obsahu. Výrazom toho je § 110 odst. 2 ZP, ktorý hovorí: *„Rovnakou prácou alebo pracou rovnakej hodnoty sa rozumie práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá sa koná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach, pri rovnakej alebo porovnateľnej pracovnej výkonnosti a výsledkoch práce.“*

V § 110 odst. 3, 4 a 5 ZP sú rozobrané jednotlivé kritéria, podľa ktorých hodnotíme obsah práce. Delíme ich na kritéria všeobecné, ktorými sú zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť, rovnaké alebo porovnateľné pracovné podmienky. Tým zisťujeme hodnotu práce pri vytváraní všeobecných pravidiel odmeňovania v podniku. Druhú skupinu tvoria kritériá konkrétne, v rámci ktorých pri stanovovaní odmeny konkrétneho zamestnanca, posudzujeme jeho individuálne výkony ako sú výsledky práce a pracovná výkonnosť.⁷²

⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷¹ „Pre doplnenie možno poukázať na fakt, že aj keď predpisy kolektívneho pracovného práva explicitne nezakotvujú povinnosť upraviť pri zjednaní kolektívnych zmlúv mzdové nároky mužov a žien rovnako, použije sa tu podľa § 32 zákona o kolektívnom vyjednávaní ZP 2006 subsidiárne. Povinnosť rovnosti v odmeňovaní je tak možné vziať i na vzťahy kolektívneho pracovného práva.“ Havelková, B.: *Rovnosť v odmeňovaní žien a mužů. I. vydání.* Praha: Auditorium s.r.o., 2007, s. 39-40.

⁷² Havelková, B.: *Rovnosť v odmeňovaní žien a mužů. I. vydání.* Praha: Auditorium s.r.o., 2007, s. 73-74.

Pri určitých formách činnosti, ktoré poskytujú zaistenie plnenia prác pre zamestnávateľa, nedochádza zo strany Európskeho súdneho dvora k dostatočnej ochrane pred možnou mzdovou diskrimináciou. Takýmito formami činností je agentúrne zamestnávanie a tzv. outsourcing – práce, ktoré nesúvisia priamo s predmetom činnosti zamestnávateľa, preňho vykonávajú externé firmy. Rozdiely v odmeňovaní sa v týchto prípadoch nedajú ošetriť podľa čl. 141 Zmluvy o založení spoločenstva, ak nemáme subjekt, ktorý je zodpovedný za nerovnosť alebo ktorý odmeňuje pracovníkov. Ustanovenie § 309 odst. 5 ZP však v tejto súvislosti smeruje nad komunitárnu úpravu a túto situáciu pre českého pracovníka rieši stanovením povinnosti pre agentúru práce a užívateľa, ktorí musia zabezpečiť nie horšie mzdové a tarifné podmienky pre dočasne prideleného zamestnanca ako má alebo by mal porovnateľný zamestnanec.⁷³

4.3. ZÁKON O ZAMESTNANOSTI (ZZ)

Zákon o zamestnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) obsahuje úpravu diskriminácie najmä v oblasti prístupu k zamestnaniu pred vznikom pracovného pomeru. Ide o situácie ako sú rekvalifikačné kurzy, inzeráty ponúkajúce pracovné miesta alebo pohovory pri prijímaní do zamestnania.⁷⁴

Úpravu diskriminácie nájdeme v § 4 ZZ pod názvom „*Rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie pri uplatňovaní práva na zamestnanie.*“ Hovorí sa tu, že účastníci právnych vzťahov⁷⁵ majú povinnosť zabezpečovať rovné zaobchádzanie s fyzickými osobami, ktoré uplatňujú právo na zamestnanie. Pri uplatňovaní tohto práva sa zakazuje priama aj nepriama diskriminácia z diskriminačných dôvodov ako sú pohlavie⁷⁶, rasový a etnický pôvod, sexuálna orientácia, štátne občianstvo, národnosť, rod, jazyk, sociálny pôvod, zdravotný stav, vek, náboženstvo, viera, manželský a rodinný stav, povinnosti k rodine, majetok, politické a iné zmýšľanie, členstvo a činnosť v politických stranách alebo hnutiach, v odborových organizáciách a organizáciách zamestnávateľov. Za

⁷³ Tamtiež s. 69-71.

⁷⁴ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 205.

⁷⁵ Podľa § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů, sa týmito účastníkmi rozumie Česká republika zastupovaná ministerstvom a úradmi práce, zamestnávateľia, fyzické, právnické osoby a ďalšie subjekty vykonávajúce činnosť podľa zákona o zamestnanosti.

⁷⁶ Podľa § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů, medzi diskrimináciou z dôvodu pohlavia radíme aj diskrimináciu kvôli materstvu či tehotenstvu.

diskriminačné sú označované aj jednania spočívajúce v podnecovaní, navádzaní a vyvolávaní nátlaku, ktorý smeruje k diskriminácii.

Ďalej nás zákon upozorňuje na rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa nepovažuje za diskriminačné, ak to vyplýva z povahy zamestnania alebo so súvislosti s ním a je to pre výkon zamestnania rozhodujúca podmienka. Vyžaduje sa tu primeranosť a oprávnenosť cieľa, ktorý sa tým sleduje. Ak sú ženám zakázané niektoré práce alebo ak je podmienkou výkonu práce štátne občianstvo ČR (napr. sudca, notár či policajt), neprijatie ženy v prvom prípade a osoby bez štátneho občianstva ČR v prípade druhom nebude považované za diskrimináciu. Takisto opatrenia zvyhodňujúce určité skupiny osôb (napr. zdravotne postihnuté osoby) prijaté na základe zákona nediskriminujú ďalšie (zdravé) osoby.⁷⁷

Definície priamej a nepriamej diskriminácie sú upravené v § 4 odst. 5 a 6 ZZ.

- Definícia priamej diskriminácie v § 4 odst. 5 ZZ znie: *„Priamou diskrimináciou sa rozumie jednanie, kedy je, bolo alebo by bolo na základe rozlišovania podľa vymedzených diskriminačných dôvodov s fyzickou osobou zaobchádzané menej priaznivo, než sa zaobchádza alebo zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii.“*
- Definícia nepriamej diskriminácie v § 4 odst. 6 ZZ znie: *„Nepriamou diskrimináciou sa rozumie jednanie, kedy zdanlivo neutrálne rozhodnutie, rozlišovanie alebo postup znevýhodňuje či zvyhodňuje fyzickú osobu voči inej na základe rozlišovania podľa vymedzených diskriminačných dôvodov; nepriamou diskrimináciou z dôvodu zdravotného stavu je i odmietnutie alebo opomenutie prijať opatrenia, ktoré sú v konkrétnom prípade nevyhnutné, aby fyzická osoba so zdravotným postihnutím mala prístup k zamestnaniu. Za nepriamu diskrimináciu sa nepovažuje, pokiaľ zdanlivo neutrálne rozhodnutie, rozlišovanie alebo postup sú objektívne odôvodnené cieľom a prostriedkami k dosiahnutiu uvedeného cieľa sú primerané a nevyhnutné, alebo pokiaľ u osôb so zdravotným postihnutím je právnická alebo fyzická osoba povinná urobiť vhodné*

⁷⁷ Leiblová, Z.: *Zákon o zamestnanosti s komentárom včetne prováděcích předpisů k 1.4.2008. 4.aktualizované vydání.* Ostrava: ANAG, 2008, s. 10.

opatrenia k odstráneniu nevýhod vyplývajúcich z takéhoto rozhodnutia, rozlišovania alebo postupu.“⁷⁸

Priamou diskrimináciou je napr. ak zamestnávateľ vytvára nerovnaké podmienky pre mužských a ženských zamestnancov svojej firmy. Príkladom nepriamej diskriminácie môže byť zamestnávateľovo neprispôsobenie pracovných podmienok zdravotne postihnutým zamestnancom (napr. nevybudovanie bezbariérového prístupu).

Ďalšie ustanovenia § 4 ZZ sa zaoberajú obťažovaním, ktorým je jednanie, ktoré druhá fyzická osoba vníma oprávnené urážlivo a nevitane a toto jednanie znižuje jeho dôstojnosť a zakladá nepriateľské a ponižujúce prostredie. Sexuálne obťažovanie je verbálny alebo neverbálny prejav sexuálnej povahy, ktorý narúša dôstojnosť osoby a vytvára nepriateľské, ponižujúce, zastrášujúce, pokorujúce a urážajúce prostredie. Za diskrimináciu sa považuje sexuálne obťažovanie a obťažovanie z dôvodu príslušnosti k pohlaviu, rasového alebo etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, zdravotného postihnutia, veku, náboženstva a viery.

Obet' diskriminácie pri uplatňovaní práva na zamestnanie má určité nároky :

- domáhať sa, aby sa nepokračovalo v porušovaní
- domáhať sa odstránenia následkov porušovania
- domáhať sa práva na primerané zadost'učinenie
- subsidiárne sa domáhať práva na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak predchádzajúce možnosti nápravy neboli dostačujúce a zároveň bola znížená dôstojnosť alebo vážnosť fyzickej osoby v značnej miere

Na základe návrhu fyzickej osoby s prihliadnutím k závažnosti ujmy a okolnostiam porušenia, súd určí výšku náhrady.

„Pripravovaná novela zákona o zamestnanosti vyššie uvedené delenie diskriminácie vypúšťa, sústreďuje sa len na rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie pri uplatňovaní práva na zamestnanie. Všetky diskriminačné opatrenia budú vo veciach zamestnania a v prístupe k zamestnaniu vymedzené v antidiskriminačnom zákone.“⁷⁹

Podľa § 12 ZZ je zakázané uskutočňovať ponuky zamestnania, ktoré majú diskriminačný charakter. Pri výbere zamestnancov sa nesmú zo strany zamestnávateľa vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového alebo etnického pôvodu, politických postojov, náboženstva, filozofického presvedčenia, sexuálnej orientácie či

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁹ Leiblová, Z.: *Zákon o zamestnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008. 4. aktualizované vydání.* Ostrava: ANAG, 2008, s. 11.

členstva v odborových organizáciách. Ďalej sa nevyžadujú informácie odporujúce dobrým mravom⁸⁰ a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné k plneniu zamestnávateľovej povinnosti uloženej zvláštnym právnym predpisom.

Porušením zákazu diskriminácie alebo nezaistením rovného zaobchádzania sa podľa § 139 a § 140 ZZ môže dopustiť fyzická osoba priestupku a právnická osoba správneho deliktu. V rámci svojej kontrolnej činnosti môže úrad práce uložiť za diskrimináciu pokutu do výšky 1000 000 Kč.⁸¹

4.4. ZÁKON O VOJAKOCH Z POVOLANIA

Úprava diskriminácie sa nachádza v § 2 odst. 3 - 6 zákona o vojakoch z povolania, ktorý upravuje služobný pomer týchto vojakov. Služobné orgány musia zabezpečovať rovný prístup a rovné zaobchádzanie s uchádzačmi o služobný pomer a s vojakmi pri tvorbe podmienok výkonu služby. Týka sa to najmä odbornej prípravy, služobného postupu, odmeňovania, peňažitých plnení a plnení peňažitej hodnoty. Diskriminácia je zakázaná takmer zo všetkých diskriminačných dôvodov, ktoré sú uvedené napr. v zákone o zamestnanosti či v navrhovanom antidiskriminačnom zákone. Vo výpočte diskriminačných dôvodov⁸² však chýba vek a zdravotné postihnutie. Zakázaná je priama diskriminácia, diskriminačné dôsledky jednaní či navádzanie k diskriminácii. Výkon práv a povinností zo služobného pomeru sa nesmie zneužiť k ujme iného vojaka a k ponižovaniu jeho dôstojnosti, za ktoré sa považuje jednanie sexuálnej povahy i všetky formy obťažovania. Zákon upravuje taktiež možnosti nápravy diskriminačného jednaní.⁸³

4.5. SLUŽOBNÝ ZÁKON

V § 80 odst. 1-6 je upravená diskriminácia v služobnom zákone⁸⁴. Tieto ustanovenia sú veľmi podobné úprave v zákone o vojakoch z povolania. Z tohto dôvodu predchádzajúce poznámky, ktoré hovoria o diskriminačnom jednaní a jeho formách

⁸⁰ „Rozpor s dobrými mravmi (*contra bonos mores*) spočíva v tom, že výkon práva sa ocitne v rozpore so spoločensky uznávaným mienením, ktoré vo vzájomných vzťahoch medzi ľuďmi určuje obsah ich jednaní, aby bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami spoločnosti.“ Vysloužil, P.: *Mobbing, šikana a diskriminace po česku*. Právní rádce. č. 6, 2005, s. 37.

⁸¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² Vid' § 2 odst.3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁸³ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁸⁴ Většina ustanovení zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, vrátane § 80 však nadobúda účinnosti až 1.1. 2012.

s výnimkou obťažovania, môžeme priradzovať i pre oblasť služobného zákona. Takisto sa tu zakazuje diskriminácia z mnohých diskriminačných dôvodov vrátane dvoch výnimiek, na ktoré som upozornila pri zákone a o vojakoch z povolania. Sú tu taktiež upravené nároky pri porušení zákazu diskriminácie. Aby sme si vedeli predstaviť akí zamestnanci, kedy a pred čím budú týmito ustanoveniami chránení, citujem § 80 odst. 1 služobného zákona: „*Služobný úrad je povinný zaistiť rovné zaobchádzanie so všetkými štátnymi zamestnancami, pokiaľ ide o ich podmienky výkonu služby, odmeňovanie a iné plnenie peňažitej hodnoty, vzdelávanie a príležitosť dosiahnuť postup v službe, ak neustanoví zákon inak. Pred vznikom pracovného pomeru k príprave na službu sa rovné zaobchádzanie riadi zákonníkom práce.*“⁸⁵

4.6. ZÁKON O SLUŽOBNOM POMERE PRÍSLUŠNÍKOV BEZPEČNOSTNÝCH ZBOROV

Bezpečnostný zbor ani jeho príslušník nesmie práva a povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo služobného pomeru zneužívať k ujme práv alebo k poníženiu dôstojnosti iného účastníka. Zákon obsahuje v § 77 odst. 1-10 definície (podobné ustanoveniam zákona o zamestnanosti) priamej, nepriamej diskriminácie, obťažovania, sexuálneho obťažovania, výpočet diskriminačných dôvodov, jednanie, ktoré považuje za diskriminačné a ktoré za nediskriminačné.⁸⁶

4.7. ZÁKON O PLATE

Tento zákon hovorí o plate a odmenách iba vo vzťahu k vojakom z povolania, ktorí sa tu označujú ako „zamestnanci“. Platy štátnych zamestnancov rieši od 1. januára 2007 nový zákonník práce. Zamestnávateľom je rozpočtová alebo príspevková organizácia, územný samosprávny celok, štátny fond či školská právnická osoba. V § 3 je upravená zásada, že muži a ženy majú nárok na rovnaký plat za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Takouto prácou je práca rovnakej alebo aspoň porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti, konaná v rovnakých alebo porovnateľných podmienkach, pri

⁸⁵ Zákon č. 218/2002 Sb., o službe štátnych zamestnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zamestnanců a ostatních zamestnanců ve správních úřadech (služební zákon) ve znění pozdějších právních předpisů.

⁸⁶ Vid' § 77 odst. 1-10 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů.

rovnakých pracovných schopnostiach, spôsobilosti, výkonnosti, výsledkoch práce a to všetko treba vykonávať v služobnom pomere k jednému zamestnávateľovi.⁸⁷

4.8. ŠKOLSKÝ ZÁKON

Školský zákon vymenúva v § 2 zásady a ciele vzdelávania, medzi ktoré radí zásadu rovného prístupu ku vzdelávaniu každého občana ČR a občana iného členského štátu EÚ. Diskriminovať sa nesmie z dôvodu rasy, farby pleti, pohlavia, národnosti, etnického a sociálneho pôvodu, viery a náboženstva, jazyka, majetku, rodu, zdravotného stavu a iného postavenia občana.⁸⁸

4.9. ZÁKON O OCHRANE SPOTREBITEĽA

V § 6 zákona o ochrane spotrebiteľa je vyjadrený zákaz diskriminácie dikciou, že predávajúci sa nesmie správať k spotrebiteľovi diskriminačne pri predaji výrobkov a poskytovaní služieb.⁸⁹

4.10. KNIŽNÝ ZÁKON

Tento zákon v § 2 pri definovaní pojmu knižnica poukazuje na rovný prístup všetkým pri poskytovaní knihovníckej a informačnej služby verejnosti.⁹⁰

4.11. SÚDNY PORIADOK SPRÁVNY

Ak sa v správnom súdnictve domáha ochrany účastník, ktorý tvrdí, že zo strany správneho orgánu voči nemu došlo k diskriminácii z diskriminačných dôvodov uvedených v § 35 odst. 4, môže sa dať zastupovať právnickou osobou vzniknutou na základe zákona o združovaní občanov, ak ochrana pred takouto diskrimináciou patrí medzi jej činnosti uvedené v stanovách.⁹¹

⁸⁷ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁹ Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁹⁰ Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon), ve znění pozdějších právních předpisů.

⁹¹ § 35 odst. 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších právních předpisů.

4.12. OBČIANSKY ZÁKONNÍK (ObčZ)

Ustanovenie § 11 ObčZ upravuje osobnostné práva fyzických osôb, medzi ktoré radíme právo na ochranu osobnosti, života, zdravia, občianskej cti, ľudskej dôstojnosti, súkromia, mena a prejavov osobnej povahy. Právo na rovné zaobchádzanie sa považuje za dielčie právo tzv. všeobecného osobnostného práva.

Ako obranu proti diskriminácii si vieme predstaviť žalobu podľa § 4 zákona o zamestnanosti a žalobu na ochranu osobnosti podľa § 11 ObčZ. Obet' diskriminácie má na základe žaloby na ochranu osobnosti rovnaké nároky⁹² ako boli uvedené pri § 4 zákona o zamestnanosti. Na základe tejto žaloby sa však môžeme domáhať ochrany osobnosti, iba ak je jednanie namierené voči konkrétnej osobe. Súdny takisto odmietajú poskytnúť ochranu proti jednaniam orgánov verejnej moci, ktoré uplatňujú svoje oprávnenia a povinnosti. Ako príklad uvádzam spor z roku 1999, keď obyvateľka Maticnej ulice v Ústí nad Labem podala žalobu proti stavbe plotu⁹³, ktorý mal oddeľovať obyvateľov ulice od rómskeho etnika kvôli hluku a nepokojom na „rómskej strane“. Rómske etnikum to považovalo za akt rasovej diskriminácie.⁹⁴ Spor bol nakoniec rozhodnutý po takmer 8 rokoch prehadzovania si prípadu medzi Vrchným súdom v Prahe a Najvyšším súdom ČR s rozhodnutím, že nedošlo k porušeniu ľudskej dôstojnosti a cti žalobkyne, ktorá žiadala ospravedlnenie v novinách a finančnú čiastku. Žalobkyňa by mala naopak zaplatiť žalovaným radniciam nemalú finančnú čiastku za náklady konania.⁹⁵

4.13. OBČIANSKY SÚDNY PORIADOK

Ustanovenie § 133a občianskeho súdneho poriadku obsahuje špeciálnu úpravu dôkaznej povinnosti. Podľa § 133a odst. 1 usudzujeme, že skutočnosti tvrdené o tom, že účastník bol diskriminovaný priamo alebo nepriamo na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva, viery, svetového názoru, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, má súd vo veciach pracovných za preukázané, ak v konaní nevyšiel najavo opak. Ustanovenie § 133a odst. 2 znie: „Skutočnosti tvrdené o tom, že účastník bol priamo alebo nepriamo diskriminovaný na

⁹² Vid' § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁹³ Rozsudok Najvyššieho súdu zo dňa 30.6.2005, Sp. zn. 30 Cdo 1892/2004.

⁹⁴ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. : *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 209-211.

⁹⁵ http://www.romea.cz/index.php?id=detail&detail=2007_2945 čítané dňa 09.03.2009.

*základe svojho rasového alebo etnického pôvodu, má súd vo veciach poskytovania zdravotnej a sociálnej starostlivosti, pomoci v hmotnej núdzi, prístupe k vzdelaniu a odbornej príprave, prístupe k verejným zákazkám, členstve v organizáciách zamestnancov alebo zamestnávateľov a členstve v profesijných a záujmových združeniach a pri predaji tovaru v obchode alebo poskytovaní služieb za preukázané, pokiaľ v konaní nevyšiel najavo opak.*⁹⁶

Žalobca nenesie dôkazné bremeno ohľadom dôvodov diskriminácie. Iba žalovaný⁹⁷ môže preukázať, že odlišné a nepriaznivejšie zaobchádzanie sa dá ospravedlniť tým, že ním sledoval legitímny cieľ a že použil primerané prostriedky k dosiahnutiu tohto cieľa.⁹⁸ Výkladom ustanovenia § 133a odst. 2 občianskeho súdneho poriadku sa dospelo k tomu, že osoba, ktorá pociťuje diskriminačné jednanie, musí tvrdiť a preukázať, že s ňou nebolo zaobchádzané obvyklým, neznevýhodňujúcim spôsobom. Musí ďalej tvrdiť, že neobvyklé zaobchádzanie bolo motivované diskriminačným dôvodom. Táto motivácia sa predpokladá, ale je vyvrátiteľná, ak sa preukáže opak.⁹⁹

Návrh antidiskriminačného zákona navrhuje zmenu ustanovenia § 133a. Na základe tejto zmeny má byť žalovaný povinný dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovného zaobchádzania, až keď žalobca uvedie skutočnosti z ktorých sa dá dovodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jednaním žalovaného.¹⁰⁰

⁹⁶ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁹⁷ „Výrazné nebezpečenstvo pre hospodárnosť konania a v dôsledkoch tiež pre vecnú správnosť rozhodnutí môže ovšem vzniknúť i z nadbytočnej dôkaznej aktivity zamestnávateľa, zamerané k vyvráteniu diskriminácie vytýkajúcich žalobných tvrdení.“ David, L.: *Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu*. Právo a zaměstnání. 2001, č. 9, s. 7.

⁹⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 211.

⁹⁹ Vid' nález Ústavného súdu ČR z dňa 26.4.2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹⁰⁰ Štefko, M.: *Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 9, s. 7.

5. NÁVRH ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA A JEHO POROVNANIE SO SMERNICAMI EURÓPSKEHO SPOLOČENSTVA

Česká republika má určité povinnosti vyplývajúce z jej členstva v EÚ a jednou z nich je aj prevedenie smerníc ES do českého právneho poriadku, v prípade rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie tzv. *Zákonom o rovnom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)*. Návrh antidiskriminačného zákona bol vrátený Poslaneckej snemovni Senátom v januári 2006 a pri druhom hlasovaní v Poslaneckej snemovni v máji 2006 tento návrh už neprešiel.¹⁰¹ Ďalší návrh antidiskriminačného zákona bol vypracovaný v roku 2007, v marci 2008 bol schválený Poslaneckou snemovňou a následne v apríli 2008 prešiel tento návrh aj Senátom. V máji 2008 však prezident Českej republiky využil svoju ústavné právo, ktorým vetoval návrh antidiskriminačného zákona a vrátil ho späť Poslaneckej snemovni. Vrátený zákon bol prejednávaný Poslaneckou snemovňou, jednanie však bolo prerušené a v súčasnej dobe je na programe jednania Poslaneckej snemovne od 17.03.2009 na ich 52. schôdzi. Osud tohto zákona je tým pádom zatiaľ nejasný a o jeho prijatí či neprijatí sa bude v dohľadnej dobe rozhodovať. Z tohto dôvodu sa v mojej práci venujem návrhu antidiskriminačného zákona a vymedzujem pojmy v ich navrhovanom znení.¹⁰²

5.1. DISKRIMINAČNÉ OBLASTI A DISKRIMINAČNÉ DÔVODY

Hlavnou úlohou antidiskriminačného zákona je ucelená úprava zásady rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie v rôznych oblastiach spoločenského života. Zaoberá sa diskrimináciou vo veciach práva na zamestnanie a prístupu k zamestnaniu, prístupu k povolaniu či podnikaniu, vo veciach pracovných pomerov a inej závislej činnosti, vrátane odmeňovania, vo veciach členstva a činnosti v odborových organizáciách, radách zamestnancov alebo v organizáciách zamestnávateľov či v profesijných komorách vrátane nimi poskytovaných výhod, vo veciach sociálnych výhod, sociálneho zabezpečenia (§ 8, § 9 zásada rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v systémoch sociálneho zabezpečenia pracovníkov), v prístupe ku zdravotnej

¹⁰¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. I. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 218.

¹⁰² <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&T=253> čítané dňa 12.03.2009.

starostlivosti, ku vzdelaniu alebo k tovaru a službám ponúkaných verejnosti, vrátane bývania.¹⁰³

Vo vládnom návrhu antidiskriminačného zákona sú ako diskriminačné dôvody vymenované tehotenstvo, materstvo, otcovstvo, pohlavná identifikácia,¹⁰⁴ rasa, etnický pôvod, národnosť, pohlavie, sexuálna orientácia, vek, zdravotné postihnutie, náboženské vyznanie, viera a svetový názor. Ak tieto dôvody porovnáme s predchádzajúcim zákonníkom práce a zákonom o zamestnanosti, na rozdiel od nich, v návrhu antidiskriminačného zákona nie je uvádzané štátne občianstvo, sociálny pôvod, rod, jazyk, majetok, manželský stav, členstvo a činnosť v politických stranách a hnutiach či v odborových organizáciách zamestnávateľov. Článok 3 LZPS však zakazuje rozlišovanie kvôli farbe pleti, jazyku, sociálnemu pôvodu, majetku alebo inému postaveniu voči základným právam a slobodám. V rámci práva ES poskytuje však ochranu občanom EÚ a ich rodinným príslušníkom nariadenie Rady EHS č. 1612/68 o voľnom pohybe pracovníkov vo vnútri Spoločenstva, v znení neskorších predpisov.¹⁰⁵

5.2. POJMY PRIAMEJ A NEPRIAMEJ DISKRIMINÁCIE

Smernica Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani v článku 2 vymedzuje pojem priamej diskriminácie ako situáciu, keď sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou v porovnateľnej situácii na základe náboženského vyznania či viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. V tomto článku zakotvuje aj pojem nepriamej diskriminácie, ak by navonok neutrálne ustanovenie, prax alebo kritérium spôsobilo, že by sa osoby určitého náboženského vyznania či viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie dostali do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami.

¹⁰³ Pláničková, Z., Deňová, R., Krutina, M. a kol.: *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 33.

¹⁰⁴ Podľa § 2 odst. 4 vládneho návrhu zákona o rovnom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), snemovná tlač č. 253, sa tehotenstvo, otcovstvo, materstvo a pohlavná identifikácia považuje za diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

¹⁰⁵ Štefko, M.: *Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 9, s. 4.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ktorou sa mení smernica 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v pracovnom živote v článku 2 vymedzuje pojem priamej a nepriamej diskriminácie obdobným znením ako smernica 2000/78/ES, ibaže na základe jediného diskriminačného dôvodu, ktorým je pohlavie.

Smernica Rady č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovného zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod takisto vymedzuje vo svojom článku 2 pojem priamej diskriminácie s rovnakým znením ako predchádzajúce smernice, ale z rasového alebo etnického dôvodu. Nepriamu diskrimináciu hodnotí ako prípad, keď neutrálne ustanovenie, kritérium alebo zvyklosť vyvolá nevýhodu pre osoby určitej rasy alebo etnika v porovnaní s inými osobami.

Smernice teda vyjadrujú pojmy priamej a nepriamej diskriminácie vždy vo vzťahu k určitému diskriminačnému dôvodu. Antidiskriminačný zákon naopak vymedzuje tieto pojmy pre všetky diskriminačné dôvody všeobecne.¹⁰⁶

Priamou diskrimináciou je podľa návrhu antidiskriminačného zákona jednanie alebo opomenutie, ak je, bolo alebo by bolo zaobchádzané so zamestnancom výhodnejšie alebo nevýhodnejšie ako s iným zamestnancom na základe vymedzených diskriminačných dôvodov (dôvody sú vymedzené v podkapitole 5.1. mojej práce). Nepriamou diskrimináciou je jednanie alebo opomenutie, ak je zamestnanec zvýhodňovaný alebo znevýhodňovaný voči inému zamestnancovi navonok neutrálnym rozhodnutím či postupom zamestnávateľa rozlišujúcim zamestnancov na základe vymedzených diskriminačných dôvodov. Odmietnutie alebo opomenutie prijatia primeraných a nevyhnutných opatrení, aby zdravotne postihnutý zamestnanec mal prístup k zamestnaniu, k výkonu pracovnej činnosti, k funkčnému a inému postupu v zamestnaní, sa považuje za nepriamu diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia.

Diskrimináciou sa rozumie podľa smerníc a podľa antidiskriminačného zákona takisto podnecovanie, navádzanie a vyvolávanie nátlaku, ktoré vedú k diskriminácii.

¹⁰⁶ Barancová, H.: *Protidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch*. In: Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnava, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s.r.o., 2004, s. 84.

5.3. OBŤAŽOVANIE A SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE

Pojmy obťažovania a sexuálneho obťažovania smernice ES priradzujú k diskriminácii na základe pohlavia. Smernice pod pojmom obťažovanie vymedzujú prípady, pri ktorých sa stretávame s neželaným jednaním pri prístupe k zamestnaniu, k výkonu povolania a k odbornej príprave, alebo sa s ním stretávame v mieste výkonu práce. Zámerom a dôsledkom tohto jednania je porušenie dôstojnosti osoby a vytváranie prostredia, ktoré pôsobí nepriateľsky, zastrahujúco, zahanbujúco, ponižujúco, znepokojujúco či urážajúco. Neželané jednanie však musí súvisieť s niektorým z diskriminačných dôvodov podľa jednotlivých smerníc, napr. s rasovým alebo etnickým pôvodom či so zdravotným postihnutím. Musí tu byť teda príčinný vzťah medzi správaním obťažovateľa a diskriminačným dôvodom, ako aj naplnené znaky skutkovej podstaty obťažovania. Obťažovanie môže byť definované v súlade s vnútroštátnym právom a zvyklosťami členských štátov.

Sexuálnym obťažovaním je v zmysle smerníc ES jednanie sexuálnej povahy vo forme verbálnej¹⁰⁷, neverbálnej (gestikulácia, fotografie) či telesnej (dotyky alebo až sexuálne napadnutie) vyskytujúce sa pri prístupe k zamestnaniu, k výkonu povolania, k odbornej príprave alebo vyskytujúce sa v mieste, kde je práca konaná. Zámer a účinok vedie znova k porušeniu ľudskej dôstojnosti alebo vytvára zastrahujúcu, nepriateľskú, ponižujúcu, znepokojujúcu či urážajúcu atmosféru.

Za diskrimináciu sa považuje obťažovanie z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, rasového a etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, viery a náboženstva a sexuálne obťažovanie.

Obťažovanie podľa antidiskriminačného zákona je jednanie súvisiace s diskriminačnými dôvodmi a zamestnanec, voči ktorému sa uplatňuje, ho vníma ako nevítané, nevhodné či urážlivé. Zámer alebo účinok obťažovania vedie k zníženiu dôstojnosti fyzickej osoby alebo k vytváraniu prostredia, ktoré pôsobí nepriateľsky, zastrahujúco, zahanbujúco, ponižujúco, znepokojujúco či urážajúco na pracovisku. Zámer sexuálneho obťažovania môže byť vnímaný ako podmienka pre rozhodnutie, ktoré ovplyvní výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.

Sexuálne obťažovanie definuje antidiskriminačný zákon rovnako ako obťažovanie s tým, že ide o jednanie sexuálnej povahy vo forme verbálnej, neverbálnej či fyzickej.

¹⁰⁷ „Ide o najrôznejšie slovné prejavy, ako sú narážky, erotické vtipy, ohovárania, neslušné ponuky, urážky apod.“ Jouza, L.: *Diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právní rádce, 2001, č. 4, s. 43.

Sexuálne obťažovanie má dosahovať určitú intenzitu a frekvenciu vzhľadom na všeobecné morálne správanie na pracovisku a dotknutým zamestnancom je oprávnené vnímané ako nevhodné či urážlivé. „Z tohto jednoznačne vyplýva, že v Českej republike nedochádza k poňatiu „sexuálneho obťažovania“ v tej podobe, ktorá sa prejavuje napríklad v Spojených štátoch amerických a ktorá je pre európske chápanie tohto problému neprijateľná. Zamestnanci sa teda nemusia báť pozvať kolegyniu na večeru, či jej dať prednosť pri vstupe do miestnosti, lebo tým rozhodne nemôžu sledovať vytváranie nepriateľského, ponižujúceho alebo znepokojujúceho prostredia na pracovisku, pokiaľ takéto jednanie nie je druhou stranou z nejakých dôvodov výslovne a opakovane odmietané.“¹⁰⁸

5.4. POZITÍVNE OPATRENIA A VÝNIMKY ZO ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE

5.4.1. Smernica Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (rámcová smernica)

- **Vek**

Rámcová smernica v článku 6 povoľuje členským štátom prehlásiť niektoré rozdiely v zaobchádzaní na základe veku za nediskriminačné, ak sú v súvislosti s vnútroštátnymi predpismi rozumne a objektívne odôvodnené legitímnymi cieľmi a prostriedky vynaložené k ich dosiahnutiu sú primerané a nevyhnutné. Vo vnútroštátnom práve sa to môže prejavovať napr. stanovením minimálneho (napr. vodič z povolania) alebo maximálneho veku (napr. sudca) pre výkon určitých profesií.

- **Zdravotné postihnutie**

Rámcová smernica v článku 5 zavádza povinnosť zamestnávateľov prijať v konkrétnom prípade vhodné opatrenia, ktoré umožnia zdravotne postihnutej osobe prístup k zamestnaniu, jeho výkon, postup v tomto zamestnaní, či ďalšie odborné vzdelávanie, avšak pod podmienkou, že nie sú neúmerným bremenom pre zamestnávateľa. Cieľom je uspokojovanie zvláštnych potrieb týchto zamestnancov, ktorí sú v určitej nevýhode voči zdravým jedincom. Opatrenia spočívajú v prispôbovaní priestorov, zariadení, pracovnej doby alebo úloh konkrétnemu zdravotnému postihnutiu. Dôležitá je otázka neúmerného bremena pre zamestnávateľa,

¹⁰⁸ Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání*. Ostrava: ANAG, 2008, s. 75-77.

ktorá sa hodnotí aj z hľadiska finančnej náročnosti opatrení vzhľadom k veľkosti a finančným prostriedkom zamestnávateľa.

- **Požiadavky na zamestnanie**

Existuje všeobecná výnimka určujúcich a podstatných požiadaviek pre výkon zamestnania v článku 4 smernice. Ak je cieľ oprávnený a požiadavky sú úmerné, nepovažujeme tieto požiadavky za diskriminačné. Rámcová smernica nezužuje túto výnimku iba na oblasť prístupu k zamestnaniu. Zdravotne postihnutá osoba musí mať napr. iné pracovné podmienky ako zdravý jedinec.

- **Náboženské presvedčenie a viera**

K všeobecnej výnimke je vo vzťahu špeciality výnimka v článku 4 odst. 2 v prípade práce pre cirkevné organizácie. Rámcová smernica stanoví, že ku dňu prijatia tejto smernice si môžu členské štáty zachovať vnútroštátne právne predpisy alebo prevziať vnútroštátne zvyklosti v budúcich právnych predpisoch, na základe ktorých rozdielnosť v zaobchádzaní z dôvodu náboženstva a viery nie je diskrimináciou, ak z povahy činností vykonávaných v cirkvi či inej organizácii a z podmienok ich výkonu vyplýva, že náboženstvo a viera osoby tvorí podstatnú, legitímnu a odôvodnenú profesijnú požiadavku s ohľadom na etiku organizácie. Smernicou nie je dotknuté právo cirkví a iných súkromných či verejných organizácií, ktorých etika je založená na náboženskom vyznaní alebo viere, vyžadovať od svojich pracovníkov jednanie v dobrej viere a jednanie s vernosťou k tejto etike. Toto právo však môžu cirkevné spoločnosti uplatňovať iba v súlade s ústavami a právnymi predpismi jednotlivých štátov.¹⁰⁹

Rámcová smernica znamená rozšírenie rozdielneho zaobchádzania v činnostiach, v ktorých môže dôjsť k rozporu medzi vierou, náboženstvom a plnením pracovných povinností. „*Ak by zamestnávateľ vyžadoval prácu v sobotu, vznikla by kolízia medzi plnením tejto povinnosti a vierou žida či adventistu siedmeho dňa. Obdobne by vznikla kolízia medzi plnením povinnosti zamestnanca nosiť helmy na hlave, ak by išlo o sikha, ktorého viera zaväzuje nosiť na hlave turban. Alebo kosher jedlo podľa židovskej viery má pripravovať len žid.*“¹¹⁰

¹⁰⁹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 83-87.

¹¹⁰ Barancová, H.: *Protidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch.* In Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s.r.o., 2004, s. 94.

- **Platby a prevody uskutočnené štátnymi systémami**

Zákaz rozdielneho zaobchádzania z vyššie uvedených dôvodov, teda dôvodu veku, sexuálnej orientácie, náboženského presvedčenia či zdravotného postihnutia sa uplatňuje vo vzťahu ku všetkým verejným a súkromným osobám. Podľa článku 3 odst. 3 rámcovej smernice však boli vyňaté z pôsobnosti tejto smernice platby a prevody uskutočnené štátom, pretože pre národný dôchodok a sociálne dávky je jedným z dôležitých činiteľov vek.

- **Verejná bezpečnosť**

V článku 2 odst. 5 rámcovej smernice sa hovorí o možnosti prijatia vnútroštátnych zákonov, ktoré dovoľujú rozdielne zaobchádzanie v prospech verejnej bezpečnosti, verejného poriadku, prevencie trestných činov, ochrany zdravia, práv a slobôd ľudí. Tieto právne predpisy majú za úlohu udržiavať pod kontrolou pedofilov, členov siekt či problematické etnické skupiny.¹¹¹

- **Ozbrojené sily**

Ustanovenia rámcovej smernice sa podľa článku 3 odst. 4 neuplatnia pre ozbrojené sily v tých jej častiach, v ktorých sa hovorí o zákaze diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia alebo veku. V českom právnom poriadku sa služobným pomerom príslušníkov ozbrojených síl zaoberá vyššie menovaný zákon o vojakoch z povolania.

- **Historické rozpory**

Podľa článku 15 rámcovej smernice sa neuplatňujú jej ustanovenia pri prijímaní policajtov do služby a učiteľov do verejných škôl v Severnom Írsku. Dôvodom tohto sú historické nezhody medzi hlavnými náboženskými spoločnosťami v tejto oblasti, pretože do týchto pomerov boli prijímané hlavne osoby protestantského vierovyznania. Veľká Británia sa tak snaží vyrovnať tento nepomer prijímaním katolíkov, čo by bolo ináč na základe smernice diskriminujúce.¹¹²

5.4.2. Smernica Rady č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovného zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod (rasová smernica)

¹¹¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 82-83.

¹¹² Tamtiež s. 87-88.

- **Štátna príslušnosť**

Rasová smernica sa snaží o zachovanie rovného zaobchádzania z dôvodu rasy a etnika. Nevzťahuje sa však na príslušníkov tretích štátov mimo EÚ, táto úprava je vecou každého členského štátu. V článku 4 umožňuje rasová smernica rozdielne zaobchádzanie z dôvodu rasy alebo etnika vtedy, ak charakteristika danej rasy alebo etnika je určujúcou a podstatnou požiadavkou na konkrétne povolanie a ak je táto požiadavka primeraná a sledovaný cieľ je zákonný. Táto výnimka sa na rozdiel od smernice 2002/73/ES nevzťahuje iba na oblasť prístupu k zamestnaniu vrátane odbornej prípravy. Samozrejme musí vždy dôjsť iba k zásahu v nevyhnutnom rozsahu a zásadu rovnakého zaobchádzania inak rešpektovať.¹¹³

5.4.3. Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ktorou sa mení smernica 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe do zamestnania vrátane služobného postupu, v prístupe k odbornej príprave a v pracovných podmienkach

- **Pohlavie**

Členský štát môže určiť za nediskriminačné rozdielne zaobchádzanie založené na vlastnostiach spojených s pohlavím osoby, pričom tieto vlastnosti sú podstatnou a rozhodujúcou požiadavkou vyplývajúcou z povahy profesijnej činnosti alebo zo súvislosti s ňou. Cieľ tejto výnimky zo zásady rovného zaobchádzania musí byť oprávnený a požiadavka primeraná. Príkladom je mužská herecká rola Hamleta, na ktorú sa uplatňuje samozrejme požiadavka osoby mužského pohlavia. Smernica 2002/73/ES hovorí iba o prístupe k zamestnaniu, ale táto výnimka sa jasne uplatňuje aj v oblasti povolania.

K umožneniu rozdielnych pracovných podmienok žien z dôvodu ich biologickej odlišnosti od mužov, materstva či tehotenstva smernica uvádza, že ustanovenia určené k ochrane žien, najmä ich tehotenstva a materstva, nie sú dotknuté touto smernicou. Judikatúra Súdneho dvora však poukázala na to, že toto ustanovenie k ochrane žien sa dá využiť, iba ak ochrana súvisí s biologickým stavom ženy a so vzťahom medzi ženou

¹¹³ Barancová, H.: *Protidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch*. In Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s.r.o., 2004, s. 92-93.

a jej dieťaťom.¹¹⁴ Z judikatúry možno uviesť: „Zamestnávateľ priamo poruší princíp rovnoprávneho zaobchádzania zakotvený v článku 2 (1) a 3 (1) Smernice Rady EHS 76/207 z 9. februára 1976 o realizácii princípu rovnoprávneho zaobchádzania s mužmi a ženami v prístupe k zamestnaniu a k profesijnému postupu, ako aj v otázke pracovných podmienok, pokiaľ odmieta uzavrieť pracovnú zmluvu s kandidátom ženského pohlavia, ktorého považuje za vhodného pre dané pracovné miesto len preto, že toto odmietnutie je založené na možných nepriaznivých dôsledkoch pre seba v dôsledku zamestnania tehotnej ženy vzhľadom na predpisy o práceneschopnosti prijaté verejnými úradmi, ktoré asimilujú práceneschopnosť z dôvodu tehotenstva a upútania na lôžko ako práceneschopnosť z dôvodu choroby.“¹¹⁵

5.4.4. Antidiskriminačný zákon

- **Vek**

V návrhu antidiskriminačného zákona nájdeme v § 6 pod názvom „Prípustné formy rozdielneho zaobchádzania“ ustanovenie, ktoré hovorí, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku v prístupe k zamestnaniu a povolaniu nie je diskrimináciou, ak sa vyžaduje určitý minimálny vek, odborná prax alebo doba zamestnania, ktoré sú pre dané zamestnanie či povolanie nevyhnutné. Diskrimináciou takisto nie je rozdielne zaobchádzanie na základe veku, ak je pre výkon povolania alebo zamestnania vyžadované neprimerane dlhé odborné vzdelávanie vzhľadom k dosiahnutiu dôchodkového veku uchádzača o zamestnanie či povolanie. Ustanovenia, ktorými sa stanoví rozdielny dôchodkový vek pre mužov a ženy, sa taktiež nepovažujú za diskriminačné.

- **Ženy, mladiství, zdravotne postihnutí**

Čo sa týka tehotných žien, žien na materskej dovolenke, mladistvých a zdravotne postihnutých osôb antidiskriminačný zákon nepovažuje za diskriminačnú ich ochranu nad rámec stanovený zvláštnymi právnymi predpismi, ak prostriedky použité za účelom jej dosiahnutia sú primerané a nevyhnutné.

¹¹⁴ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 131-132.

¹¹⁵ C-177/88 vo veci Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV –Centrum) Plus. Barancová, H.: *SLOVENSKÉ A EURÓPSKE PRACOVNÉ PRÁVO, slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca Podnikateľa, spol. s r.o., 2004, s. 232.

- **Náboženské presvedčenie a viera**

Návrh antidiskriminačného zákona obsahuje podobnú formuláciu ako rámcová smernica, keď hovorí, že diskrimináciou nie je rozdielne zaobchádzanie súvisiace so závislou prácou vykonávanou v cirkvách a v náboženských spoločnostiach. Platí to, ak z dôvodu povahy týchto činností alebo v súvislosti s ich výkonom je náboženstvo, viera alebo svetový názor osoby oprávnený, podstatný a odôvodnený prvok zamestnania vzhľadom k etike cirkvi či náboženskej spoločnosti.

- **Požiadavky na prácu**

Diskrimináciou nie je rozdielne zaobchádzanie, ak z povahy práce alebo činnosti vyplýva k takémuto zaobchádzaniu vecný dôvod a požiadavky sú povahy práce primerané. Týka sa to práva na zamestnanie, prístupu k zamestnaniu, povolaniu, pracovných a služobných pomerov či inej závislej činnosti.

- **Pohlavie**

Návrh antidiskriminačného zákona ďalej vymenúva, čo nie je diskrimináciou na základe pohlavia. Nie je ňou rozdielne zaobchádzanie vo veciach prístupu alebo odbornej prípravy k zamestnaniu a povolaniu, ak existuje vecný dôvod vzhľadom k povahy práce a uplatnené požiadavky sú primerané tejto povahy. Ďalej ňou nie je rozdielne zaobchádzanie pri poskytovaní služieb a súvisiacich úkonov v oblasti súkromného a rodinného života a takisto výlučné a prednostné poskytovanie tovaru a služieb osobám určitého pohlavia, ktoré je odôvodnené legitímnym cieľom a primeranými a nevyhnutnými prostriedkami k jeho dosiahnutiu.

- **Ďalšie výnimky**

Návrh antidiskriminačného zákona vyjadruje ďalej v § 7, že diskrimináciou nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, veku, zdravotného postihnutia, náboženského vyznania, viery a svetového názoru, ak je takéto zaobchádzanie objektívne odôvodnené legitímnym cieľom. Prostriedky k jeho dosiahnutiu musia byť znova primerané a nevyhnutné. Diskriminačné nie sú ani opatrenia na vyrovnanie nevýhod, ktoré vyplývajú z príslušnosti osôb k určitej skupine. Tieto opatrenia však nesmú viesť v oblasti prístupu k zamestnaniu k uprednostneniu osoby s nižšími kvalitami v porovnaní s ňou spoločne posudzovaných osôb.¹¹⁶

¹¹⁶ Vládny návrh zákona o rovném zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), snemovná tlač č. 253.

5.5. NIEKTORÉ ĎALŠIE USTANOVENIA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA

5.5.1. Právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou

Podľa § 10 návrhu antidiskriminačného zákona má ten, kto bol dotknutý porušením práv a povinností vyplývajúcich z práva na rovné zaobchádzanie, právo sa na súde domáhať upustenia od diskriminácie, odstránenia následkov diskriminačného zásahu a primeraného zadosťučinenia. Ak náprava nie je dostačujúca a dobrá povesť, dôstojnosť alebo vážnosť osoby v spoločnosti boli znížené v značnej miere, má osoba taktiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku náhrady určí súd s prihliadnutím k závažnosti ujmy a k okolnostiam, za ktorých k porušeniu práva došlo.

5.5.2. Zmena zákona o Verejnom ochrancovi práv

Návrhom antidiskriminačného zákona má dôjsť aj k zmene zákona o Verejnom ochrancovi práv (zákon č. 349/1999 Sb.). „Podľa novo vloženého ustanovenia § 21b zákona o Verejnom ochrancovi práv by prispieval ombudsman k presadzovaniu práva na rovné zaobchádzanie so všetkými osobami bez ohľadu na ich rasu alebo etnický pôvod, národnosť, pohlavie, sexuálnu orientáciu, vek, zdravotné postihnutie, náboženské vyznanie, vieru alebo svetový názor a za tým účelom by

- a) poskytoval pomoc obetiam diskriminácie pri podávaní návrhov na zahájenie konaní z dôvodov diskriminácie,
- b) prevádzal výskum,
- c) zverejňoval správy a vydával odporúčania k otázkam súvisiacim s diskrimináciou,
- d) zaisťoval výmenu dostupných informácií s príslušnými európskymi subjektmi.¹¹⁷

¹¹⁷ Chládková, A., Bukovjan, P.: *Novely zákonníku práce a zákona o zamestnanosti od 1.1.2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008, s. 34-35.

6. JUDIKATÚRA ESD, ESLP A ČESKÝCH SÚDOV PODĽA JEDNOTLIVÝCH DISKRIMINAČNÝCH DÔVODOV

V tejto kapitole sa budem zaoberať vybranými súdnymi rozhodnutiami vzhľadom na jednotlivé diskriminačné dôvody. Poukážem na judikáty súvisiace s dôležitými inštitútmi zásady rovného zaobchádzania a nediskriminácie a naviažem na judikáty použité už v predošlých kapitolách.

6.1. DISKRIMINÁCIA Z DÔVODU POHLAVIA A VYBRANÁ JUDIKATÚRA

So ženským pohlavím je spojená istá náchylnosť k diskriminačnému jednaniu, ktorá vyplýva z biologických vlastností žien a z ich postavenia v rodine, hlavne čo sa týka ich vzťahu k dieťaťu. Určité nerovnosti a rozdelenie úloh sa medzi mužmi a ženami v spoločnosti objavili už na sklonku ľudstva. Príkladom toho môže byť obraz ženy v starovekom Ríme, kde sa ženy podľa rímskeho patriarchálneho práva radili medzi vojakov či nečestné osoby. Ženy nemali možnosť účasti v politickom živote či v náboženskom kulte. Majetkové práva mohli vykonávať prostredníctvom poručníka.¹¹⁸

S nerovným postavením žien a mužov sa stretávame aj naďalej vo všetkých etapách ľudstva. Na riešenie tohto problému sa vyvinuli v spoločnosti ženské hnutia a snád každému je dnes známy pojem feminizmu. Feministické právničky v západných krajinách hovoria o troch základných vývojových etapách v postavení žien. V 19. stor. a začiatkom 20. stor. ide o obdobie dosiahnutia rovnosti pred zákonom (obdobie ochranného zákonodarstva v pracovnom práve), od 60. rokov 20. stor. obdobie antidiskriminačnej legislatívy a koncom 20. stor. obdobie úprav, ktoré idú nad zákaz diskriminácie (obdobie aktívnej politiky rovnosti).¹¹⁹ Feministické teórie odlišujú pojmy pohlavie a gender. Pohlavím rozumieme biologické vlastnosti žien a mužov, ktoré sú navzájom odlišné. Gender je spoločensky vytváraný súbor vlastností, správania, záľub a vzhľadov spájaných s mužmi alebo ženami. Týmto dospejeme k akémusi stereotypnému deleniu spoločnosti a tým zároveň k hraniciam uplatnenia individuality jedincov. Takýmto delením sú ženy ovplyvňované aj vzhľadom k ich postaveniu na trhu

¹¹⁸ Skřejpek, M.: *Diskriminace a personalita práva - úvaha o sedmi zastaveních*. In: Sborník příspěvku ze IV. konference právních romanistů ČR a SR „Diskriminace v římském právu“, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, sestavila Kamila Bubelová, 2002, s. 51.

¹¹⁹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 228.

práce. Ženy sa tak spájajú s ich materskou úlohou, a preto zamestnávateľa nechcú často prijímať ženy do zamestnania alebo ich príjmu do pracovného pomeru na dobu určitú, čiže s nimi uzavruť tzv. prekérnu formu zamestnania. Stretávame sa aj s nižším odmeňovaním žien, napriek zásade rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Zamestnávateľa tak činia, pretože očakávajú, že mladé ženy budú chcieť mať deti a budú zostávať na rodičovskej dovolenke.¹²⁰

Ženy v západnej Európe využívajú na zladenie svojich materských a pracovných povinností čiastočné pracovné záväzky alebo tzv. jobsharing, keď sa dve osoby delia o jedno pracovné miesto a pracujú polovicu času osoby na plný pracovný záväzok.

V Českej republike bola v roku 2007 hodnota miery nezamestnanosti žien 6,7 % a mužov 4,2 %, čiže o 2,5 percentných bodov nižšia ako u žien.¹²¹ Štatistiky taktiež ukazujú, že ženy v Českej republike zarábajú menej než muži bez ohľadu na dosiahnutý stupeň vzdelania. S výškou vzdelania rástli v roku 2007 obom pohlaviam mzdy, napriek tomu ženy dosiahli iba 80,2 % úrovne mediánovej hrubej mesačnej mzdy mužov.¹²²

S problematikou diskriminácie na základe pohlavia súvisí aj problematika transsexuálov, teda osôb fyzicky vyvinutých ako ženské či mužské pohlavie, psychicky však cítiacich príslušnosť k opačnému pohlaviu. Podľa právneho poriadku ČR sa podľa fyzického zjavu a vonkajších pohlavných znakov novorodenca rozhoduje o pohlavnej príslušnosti jedinca. V dôsledku tejto poruchy pohlavnej identity chorí jedinca podstupujú liečbu, ktorá vyúsťuje v premenu pohlavia a v stratu reprodukčnej schopnosti. Nedochoádza k úplnej biologickej zmene pohlavia, ale s osobou je zaobchádzané po právnej stránke tak, ako by bola skutočne osobou druhého pohlavia. Transsexuálom aj po zmene pohlavia však zostávajú všetky ich rodičovské práva a povinnosti. Pre mužov preoperovaných na ženy bude platiť aj úprava zvláštnych pracovných podmienok žien, aj keď biologicky nemajú fyziologické vlastnosti ako ženy a takisto nemôžu mať deti. Pri problematike transsexuálov môžu nastať určité otázky pri vypočítavaní starobného dôchodku, pri započítavaní výchovy detí. Určité otázky a problémy, ktoré by sa mali do budúcnosti riešiť vyvstávajú nielen v oblasti rodinného práva, ale aj v oblasti pracovného práva, hlavne čo sa týka prepúšťania zamestnancov po zmene pohlavia. Judikatúra nám však ukazuje, že problematika transsexuálov patrí

¹²⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. I. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 231- 232.

¹²¹ Český štatistický úrad, Ministerstvo práce a sociálnych vecí ČR: *Ženy a muži v datech.* Praha: ČSÚ, MPSV ČR, 2008, s. 34.

¹²² Tamtiež, s. 46.

do pôsobnosti smernice 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe do zamestnania a neoprávnené zásahy voči týmto osobám sa považujú za diskriminačné.¹²³

Na problematiku diskriminácie na základe pohlavia už poukázali vyššie uvádzané rozhodnutia ako *M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (priama diskriminácia žien, vek pre starobný dôchodok), *Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* (nepriama diskriminácia žien, odchodné po ukončení pracovného pomeru), *Gabrielle Defrenne v. Sociétés Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* (rovné odmeňovanie), *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* (výnimky zo zásady rovného zaobchádzania, ustanovenia na ochranu žien).

Európsky súdny dvor

Rozsudok zo dňa 11.11.1997 vo veci C- 409/95 Hellmut Marschall v. Land Nordrhein – Westphalen

Nemecký zákon o zamestnancoch vo verejnej službe uvádza, že „*tam kde je menej žien než mužov, najmä potom vo vyšších triedach kariérneho poriadku, bude orgánom zodpovedným za funkčný postup dávaná prednosť ženám, a to i v prípade rovnakej vhodnosti, schopností a profesionálnych skúseností, pokiaľ zvláštne dôvody na strane individuálneho (mužského) kandidáta nezvrátia túto vyrovnanosť v jeho prospech*“.

Pán Marschall bol učiteľom v severnom Porýní - Westfálsku (Land) a v kariérnom stupni bol zaradený do základnej platovej triedy. V roku 1994 zažiadal o povýšenie do funkcie pre výuku v školách 2. stupňa. Zodpovedný okresný úrad mu však oznámil, že do funkcie prijal kandidátku ženského pohlavia, podľa ktorého musí byť táto kandidátka uprednostnená z dôvodu menšieho počtu žien než mužov v tomto kariérnom stupni vrátane dôvodu rovnakej kvalifikácie. Pán Marschall podal teda žalobu ku správneému súdu v Gelsenkirchene, ktorý rozhodol, že výsledok konania závisí na zlučiteľnosti vyššie uvedeného ustanovenia nemeckého zákona a čl. 2 (1) a (4) smernice 76/207/EHS. Správny súd teda predložil ESD otázku zlučiteľnosti a možnosti národného práva mať pravidlo priority ženských kandidátok.

¹²³ Šimečková, E.: *Uplatnění zásady rovného zacházení u transsexuálů v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení*. In: Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s.r.o., 2004, s. 278-281.

ESD najprv odkázal na rozhodnutie *Kalanke* z roku 1995, v ktorom sa považovalo za diskriminačné národné pravidlo, ktorým majú ženy pri rovnakej kvalifikácii na rovnakom mieste automaticky bezpodmienečne prednosť, ak je v obore menej žien ako mužov. Garantovala sa tým rovnosť vo výsledkoch, nie rovnosť príležitostí, ktorá je v tomto prípade žiaduca. V právnom spore pána Marschalla, na rozdiel od prípadu *Kalanke*, existuje ochranná klauzula o tom, že ženy nebudú uprednostňované, ak zvláštne dôvody u mužov hovoria v ich prospech. Tým pádom sa každému mužskému kandidátovi poskytuje záruka, že jeho kandidatúra bude objektívne zhodnotená a do tohto hodnotenia budú zahrnuté všetky špecifické kritéria, ktoré by mohli vylúčiť prioritu žien. Tieto kritéria však nesmú byť zároveň diskriminačné voči ženským kandidátkam.

ESD v tomto prípade rozhodol, že dané ustanovenie nemeckého zákona nie je v rozpore so smernicou a považuje ho za akési pozitívne opatrenie z hľadiska dosiahnutia rovnosti príležitostí mužov a žien v prístupe k zamestnaniu, vrátane povyšovania. Súd zdôraznil aj to, že aj pri rovnakej kvalifikácii žien a mužov sa zdá, že muži sú pri povyšovaní zvyhodňovaní aj vzhľadom na predsudky a stereotypy o postavení žien v spoločnosti.¹²⁴

Stotožňujem sa s rozhodnutím ESD a myslím, že takéto pozitívne opatrenia sú vo vnútroštátnych právnych poriadkoch potrebné, aby sa vyrovnala prípadná nerovnosť medzi mužmi a ženami. Myslím však, že by nemali existovať iba opatrenia zvyhodňujúce ženy, lebo v určitých typoch povolání sa môžeme stretnúť aj s prevládajúcim štandardom zamestnávania žien. Ide napr. o povolania krajčirok, kozmetičiek či kaderníčok, u ktorých je predpokladaná menšia zručnosť mužov. Na tento fakt môžeme nahliadať aj z hľadiska skrytej diskriminácie v povolaniach typicky ženských. Na druhej strane by som privítala, keby súd vo svojom rozhodnutí bližšie vysvetlil, podľa akých špecifických kritérií sa budú muži posudzovať. Myslím, že tento pojem môže spôsobovať problémy, nakoľko sa mi vidí dosť nejasný.

¹²⁴ C-409/95 Hellmut Marschall v. Land Nordrhein – Westphalen. MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropského společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: KUFR, 2005, s. 151-154.

Rozsudok Mestského súdu v Prahe z dňa 1.3.2006, č.j.13 Co 399/2005- 101

V tomto prípade mala žalobkyňa 18. ročnú prax ekonómky v bankových inštitúciách. V roku 1999 ukončila pracovný pomer a následne nastúpila na uvoľnené miesto ekonóma v maklérskej spoločnosti. Keď však porovnala svoj plat s platom jej predchodcu na tejto pozícii, dospela k veľkému rozdielu v ich odmenách. V roku 2001 dostala od zamestnávateľa výpoveď, za čo ho aj žalovala v inom spore žalobou na určenie neplatnosti ukončenia pracovného pomeru. Proti svojmu zamestnávateľovi však v roku 2003 podala aj žalobu z dôvodu platovej diskriminácie.

Žalovaná spoločnosť sa už pred súdom prvého stupňa bránila tým, že žalobkyňa prebrala po svojom predchodcovi pracovnú agendu, ale nikdy nie v celom rozsahu. Čiže náplň ich práce sa líšila kvantitatívne a do istej miery aj kvalitatívne. Postupy v odmeňovaní žalovaná strana okomentovala tým, že pri platovom ohodnotení používa voľnú úvahu podľa zodpovednosti, zložitosti, stupňa vzdelanosti či duševnej záťaže zamestnancov. Platy u nich mali určitú históriu a zamestnanci si ich „doniesli“ aj z predchádzajúcich zamestnaní. Súd prvého stupňa žalobu zamietol. Žalobkyňa sa však odvolala k Mestskému súdu v Prahe pre neúplnosť konania, nesprávny procesný postup pri presune dôkazného bremena či pre nesprávne skutkové a právne hodnotenie stavu.

Odvolací súd potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa a vyjadril názor, že k platovej diskriminácii zo strany zamestnávateľa nedošlo. Súd využil inštitút svedeckej výpovede, ktorý mu ozrejmil skutočnosti, ktoré odôvodňujú rozdielne finančné ohodnotenie žalobkyne a jej predchodcu bez ohľadu na porovnávanie osôb na základe pohlavia. Týmito skutočnosťami je menej kvalitné plnenie úloh žalobkyňou, objemovo nižšia práca, menšie skúsenosti pri určitých činnostiach či nezastávanie žiadnej funkcie v managemente spoločnosti.

Tento rozsudok bol jedným z prvých rozhodnutí českých súdov v oblasti rovného odmeňovania žien a mužov a poukazuje na niektoré ťažkosti spojené s dôslednou harmonizáciou európskeho práva a s neochotou českých súdov aplikovať tieto predpisy. Súd podľa, v tej dobe ešte platného, zákona o mzde neoddelil objektívne a subjektívne faktory pri výkone práce a dospel tak k záveru odlišnosti práce oboch ekonómov. ES vychádza naopak pri hodnotení rovnakej práce hlavne z objektívnych kritérií. Otázku, či argumentom, že sa nejedná o rovnakú prácu mohlo byť poverenie mužského predchodcu funkciami v managemente spoločnosti, nevieme zodpovedať, pretože súd sa

nedostal k podrobnému overeniu objektívnych požiadaviek na výkon danej pracovnej pozície.¹²⁵

Podľa môjho názoru v tomto prípade rozhodnutiu súdu chýbalo práve podrobnejšie posúdenie objektívnych požiadaviek na výkon práce na danej pracovnej pozícii. Nestotožňujem sa s názorom, že rovnaká práca či práca rovnakej hodnoty sa majú posudzovať striktne podľa objektívnych kritérií. Myslím, že najšť zdravý súlad medzi subjektívnymi a objektívnymi kritériami, by bolo asi najlepším riešením. Vo vyššie opísanom prípade však posúdenie subjektívnych pracovných výkonov či náplne práce bolo jediným relevantným krokom pre vydanie rozhodnutia a súd sa k posúdeniu objektívneho hľadiska ani nedostal. Keby tomu tak nebolo, možno by súd dospel aspoň k trochu odlišnému názoru a žalobkyni by priznal aspoň nárok na zvýšenie jej platu.

Prípady porušovania rovného odmeňovania sú v súčasnosti príliš časté a riešenie takýchto sporov ako aj iných sporov z dôvodu diskriminácie na základe pohlavia, je veľmi citlivou otázkou a súvisí s prispôsobovaním sa vnútroštátnej úpravy úprave komunitárnej.

6.2. DISKRIMINÁCIA Z DÔVODU SEXUÁLNEJ ORIENTÁCIE A VYBRANÁ JUDIKATÚRA

Sexualita človeka je neoddeliteľným prvkom našej identifikácie, a preto sa vrodená homosexualita považuje v zásade za nezmeniteľný znak osobnej identity človeka. Menšinová orientácia je však tradičnou spoločnosťou vnímaná ako niečo zvrátené či opovrhnutia hodné. Z tohto dôvodu sme sa až do 20.stor. stretávali s trestným postihom homosexuality a takisto s nerovným prístupom k ekonomickej činnosti, ktoré pretrvávajú dodnes. V takýchto prípadoch týmto jedincom nestačí plnenie povinností či výborné výkony v práci, predsa dochádza k ich diskriminácii. Týmto sa znižuje sebaúcta a seba hodnotenie týchto jedincov a pôsobí to celkovo nepriaznivo na ich ďalší rozvoj. Ľudská dôstojnosť však predstavuje aj rešpekt k odlišnostiam, rovnosti všetkých jedincov a solidaritu s menšinami. Čo sa týka sexuálnej orientácie ako jedného z diskriminačných dôvodov, často jej nie je priznaná výslovná zákonná ani ústavná ochrana. Málo

¹²⁵ Rozsudok Mestského súdu v Prahe zo dňa 1.3.2006, č.j. 13 Co 399/2005- 101. Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 380- 383.

právných poriadkov priznáva napr. rovný prístup k heterosexuálnemu alebo homosexuálnemu manželstvu. Niektoré právne poriadky im priradili status registrovaných partnerov¹²⁶ alebo status civilného manželstva.¹²⁷ Právne poriadky, ktoré nepripúšťajú manželstvo osôb rovnakého pohlavia znevýhodňujú tieto osoby v dedičskom práve, v práve na ochranu osobnosti alebo v právnej úprave spoločného užívania bytu. Znevýhodnenia v daňovej oblasti či v práve sociálneho zabezpečenia však majú zakorenené aj právne poriadky upravujúce tieto vzťahy.¹²⁸ Právo na rodičovské práva, na ochranu pred diskriminačnými zásahmi do týchto práv a na výchovu vlastných biologických potomkov majú homosexuálni jedinci bez ďalšieho. Adopčné právo a právo na pestúnsku starostlivosť však už býva vo viacerých právnych poriadkoch obmedzované. Títo jedinci sú zároveň limitovaní biologicky čo sa týka ich reprodukčnej spôsobilosti a zároveň sa predpokladá, že takéto páry sa nemôžu úplne stotožniť s biologicky a sociálne podmienenými rolami otca a matky.¹²⁹

Európsky súdny dvor (veľký senát)

Rozsudok zo dňa 1.4.2008 vo veci C-267/06, Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen

Jednalo sa tu o spor medzi Tadao Marukem a Zaoopatrovacím ústavom nemeckých divadelných scén. T. Maruko založil v roku 2001 registrované partnerstvo so svojim druhom, ktorý od roku 1959 platil starobné a pozostalostné poistenie u tohto Zaoopatrovacieho ústavu. Správa poistenia pripadla tomuto ústavu, ktorý bol právnickou osobou verejného práva. Registrovaný partner pána Maruka zomrel v roku 2005, a preto pán Maruko požiadal o vdovecký dôchodok. Ústav jeho žiadosť zamietol s odôvodnením, že pozostalým registrovaným partnerom sa táto dávka neposkytuje. Ústav tvrdil, že verejný systém sociálneho zabezpečenia, ktorý spravuje, nepatrí do pôsobnosti smernice 2000/78/ES, ktorou sa stanoví obecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

T. Maruko teda podal žalobu k bavorskému správnomu súdu, ktorou sa bránil, že Zaoopatrovací ústav porušil zásadu rovného zaobchádzania súvisiacu s rovnosťou medzi manželstvom a registrovaným partnerstvom. Pán Maruko tvrdil, že registrovaní partneri

¹²⁶ Česká republika upravila postavenie homosexuálnych párov zákonom č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

¹²⁷ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 255- 256.

¹²⁸ Tamtiež, s. 273-274.

¹²⁹ Tamtiež, s. 277-279.

sú si navzájom povinní starostlivosťou a podporou, zaväzujú sa k spoločnému súžitiu a nesú za seba navzájom zodpovednosť rovnako ako manželia. Pán Maruko sa v dobe podania žaloby spoliehal na priamy účinok smernice 2000/78/ES, pretože Nemecko prijalo transpozičný zákon k jej prevedeniu až v roku 2006, pričom doba k jej prevedeniu uplynula v roku 2003.

Bavorský správny súd položil teda ESD otázku, či pozostalostná dávka priznaná systémom sociálneho zabezpečenia, ktorý spravuje tento ústav, sa riadi režimom smernice 2000/78/ES. Z tejto smernice vyplýva, že sa vzťahuje na všetky osoby v súkromnom aj verejnom sektore, vrátane verejnoprávnych subjektov a nevzťahuje sa iba na platby poskytnuté štátnymi systémami. Dávky, v tomto prípade teda pozostalostné dôchodky, zároveň musia byť považované za odmenu v zmysle čl.141 SES, čo v tomto prípade bolo splnené, aj keď boli dávky vyplácané až po skončení pracovného pomeru. Pozostalý získava nárok na dávku v rámci pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a uvedeným manželom a z titulu manželovho zamestnania je pozostalému táto dávka aj vyplácaná.

Týmto judikátom sa do pojmu odmeny zahrnujú napríklad aj dopravné výhody vyplácané zamestnancom po odchode do dôchodku, pokračovanie vo výpláte mzdy pri absencii z dôvodu choroby, plnenia poskytované zároveň s výpoveďou z hospodárskych dôvodov či právo účasti na podnikovom penzijnom pláne.

Základom povinného systému odborového zaopatrenia v tomto prípade je kolektívna zmluva ako doplnok k sociálnym dávkam.

Tým, že Spolková republika Nemecko zaviedla pre osoby rovnakého pohlavia registrované partnerstvo a neumožnila im manželský zväzok, musí prispôbiť podmienky partnerstva postupne podmienkam platiacim pre manželstvo. Odmietnutie vdovského dôchodku pre dôvod neuzavretia manželstva sa považuje za nepriamu diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie, ak osoby rovnakého pohlavia uzatvorili registrované partnerstvo, pretože zväzok manželstva im nie je dovolený.

ESD v tomto prípade konštatoval: „1. Pozostalostná dávka priznaná v rámci predmetného systému zaopatrenia spadá do rozsahu pôsobnosti smernice 2000/78.

2. Čl. 1 v spojení s čl.2 odst.2 písm. a) smernice 2000/78 bráni právnej úprave, podľa ktorej pozostalému registrovanému partnerovi nie je po smrti jeho partnera vyplácaná pozostalostná dávka odpovedajúca pozostalostnej dávke poskytovanej pozostalému manželovi, keď vo vnútroštátnom práve registrované partnerstvo stavia osoby toho istého pohlavia, pokiaľ ide o pozostalostnú dávku, do situácie porovnateľnej so

situáciou manželov. Je na predkladajúcom súde, aby overil, či je pozostalý partner v situácii porovnateľnej so situáciou manžela, ktorý poberá pozostalostnú dávku. ¹³⁰

Podľa môjho názoru by v otázke pozostalostných dávok mali platiť rovnaké podmienky pre heterosexuálne aj homosexuálne páry. Títo jedinci totižto väčšinou žijú v spoločnej domácnosti, prispievajú na jej chod a stratou jedného z nich sa môže ich postavenie výrazne zhoršiť, rovnako ako je to u manželov. Dôležitá je aj otázka výchovy detí či pestúnskej výchovy u týchto párov. Rodičia majú výrazný vplyv na osobnosť svojich detí. Deti potrebujú vidieť v rodine mužsky a ženský vzor, aby sa im nevytvoril nesprávny obraz na model rodiny. Tento fakt môže byť problémom u homosexuálnych párov, a preto si myslím, že by sa mali robiť aj určité posudky na zhodnotenie toho, či dieťa môže vyrastať v takejto rodine. Myslím, že aj krajiny, v ktorých nemajú homosexuálne páry postavenie registrovaných partnerov alebo manželov, by mali túto problematiku čím skôr ošetriť. Dnešná spoločnosť je totiž liberálnejšia ako niekedy a ľudia už nemajú strach prejaviť svoju orientáciu navonok.

6.3. DISKRIMINÁCIA Z DÔVODU NÁBOŽENSTVA A VYBRANÁ JUDIKATÚRA

Na začiatok uvádzam príklad diskriminácie v tejto oblasti znova z čias starovekého Ríma, kde od začiatku 4. storočia boli v cisárskom Ríme kruto prenasledovaní a trestaní kresťania, čoho odzrkadlením je aj Suetoniova zmienka: „*...trestom smrti boli stíhaní kresťania, vyznávači novej podvratnej povery.*” ¹³¹

Z pozície jednotlivca poznáme v náboženstve pozitívnu slobodu, ktorá predstavuje právo mať náboženstvo, vieru, rozumne vieru demonštrovať a vyznávať s ostatnými. Na druhej strane existuje negatívna sloboda, ktorá znamená nebyť podrobený náboženskému nátlaku, presvedčovaniu či propagande. S tým súvisí oddelenie štátu od náboženstva a povinnosť štátu zdržať sa preferovania, propagovania či vnucovania určitého náboženstva občanom. Medzi jednotlivými náboženstvami by malo dôjsť k vzťahu skutočnej rovnosti, stále však prevládajú názory, že sa jedná skôr o toleranciu

¹³⁰ C- 267/06 Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. Pomahač, R.: *Evropský soudní dvůr: Diskriminace na základě sexuální orientace*. Právní rozhledy, 2008, č. 10, s. 383-384.

¹³¹ Nemeč, M.: *Diskriminace a personalita práva - úvaha o sedmi zastaveních*. In: Sborník příspěvku ze IV. konference právních romanistů ČR a SR „Diskriminace v římském právu“, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, sestavila Kamila Bubelová, 2002, s. 82-83.

menších náboženstiev zástancami väčšinového. Problematika náboženskej rovnosti súvisí najmä so zobrazovaním náboženských symbolov a s prejavovaním náboženského presvedčenia vo verejnom priestore. Jedná sa tu o otázky nosenia moslimskej šatky na verejnosti, nosenia rovnakých uniforiem v školách či otázky vyobrazovania kresťanského kríža. Dané otázky sa spájajú so zostupom doposiaľ prevládajúceho náboženstva vo verejnom priestore, teda kresťanstva a so vzostupom mladších náboženstiev, typicky islamu.¹³²

Európsky súd pre ľudské práva

Rozsudok zo dňa 15. 2. 2001 vo veci Dahlab v. Švajčiarsko, CEDH 2001- V

Lucia Dahlab bola učiteľkou na základnej škole. V roku 1991 konvertovala na islam a ako prejav tejto viery nosila do školy moslimskú šatku. V roku 1996 však školská inšpekcia vyzvala pani Dahlab, aby prestala do školy nosiť túto šatku z dôvodu náboženskej neutrality verejných škôl. Po tom, čo sa pani Dahlab odmietla vzdať práva nosiť šatku, bola prepustená.

ESLP potvrdil, že sloboda náboženského vyznania pani Dahlab bola týmto dotknutá. ESLP však súhlasil aj s tým, že na podporu ochrany práv a slobôd iných, sa môže obmedziť nosenie šatky počas výuky. Stojí tu proti sebe pozitívna sloboda prejavovať vieru vo verejnom priestore a negatívna sloboda ostatných mať ochranu pred vystavením pôsobeniu náboženských symbolov. Tento záujem ostatných, teda spoločnosti, chápeme ako náboženskú neutralitu štátu. V tomto konkrétnom prípade má význam aj samotné miesto, na ktorom sa obmedzujú náboženské prejavy a tým je základná škola, kde sú deti ešte veľmi ľahko ovplyvniteľné.

Súd vyslovil svoje závery nad charakterom moslimskej šatky a to hlavne očami západnej spoločnosti : „Súd uznáva, že je veľmi ťažké zhodnotiť, aký dopad má tak silný vonkajší symbol ako nosenie šatky na slobodu svedomia a vyznania veľmi malých detí. Žiaci žalobkyne boli vo veku medzi štyrmi a ôsmymi rokmi, čo je vek, v ktorom sa deti pýtajú na veľa vecí a môžu byť takisto ľahšie ovplyvnení než žiaci starší. Za týchto okolností nie je možné vylúčiť, že nosenie šatky môže mať určitý efekt obrátenia na vieru, tiež s ohľadom na to, že nosenie šatky sa zdá byť ženám uložené zásadou obsiahnutou v Koráne, ktorý, ako poznamenal Spolkový súd, je ťažko zlučiteľný

¹³² Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 285- 287.

*s princípom rovnosti pohlavia. Nosenie moslimskej šatky je teda ťažko zlučiteľné s posolstvom tolerancie, rešpektu pre druhých a predovšetkým rovnosti a nediskriminácie, ktoré všetci učitelia v demokratickej spoločnosti musia svojim žiakom sprostredkovať.*¹³³

Na tento rozsudok nadväzuje prípad ESLP *Leyla Sahin v. Turecko* z roku 2004, v ktorom sa riešil zákaz nosenia moslimskej šatky síce na verejnom priestore Univerzity v Istanbule, ale netýkal sa vyučujúcich, ale naopak žiakov. Aj napriek tomu im bolo zakázané túto šatku nosiť ako prejav ochrany verejného poriadku či ochrany práv a slobôd druhých. K tomuto prípadu bolo vznesené iba jedno nesúhlasné stanovisko belgickej sudkyne F. Tulkensonovej, ktorá pochybovala o nutnosti takýchto zásahov v dnešnej demokratickej spoločnosti.¹³⁴

Myslím však, že do budúcnosti bude takýchto odlišných prejavov na túto problematiku pribúdať, čo sa bude pravdepodobne odzrkadľovať aj v rozhodovacej činnosti súdov. S rozhodnutím súdu vo veci *Dahlab* súhlasím, pretože v škole ako verejnej a väčšinou aj štátnej inštitúcií sa musí dodržiavať náboženská neutralita štátu a učitelia nesmú, aj keď iba nevedome, ovplyvňovať žiakov. Iná situácia by bola napr. v cirkevnej škole, ktorú žiaci navštevujú aj z dôvodu určitého vierovyznania. Rozhodnutie vo veci *Sahin* je však podľa môjho názoru nesprávne, pretože jednanie žiakov nie je jednaním štátu a nemôže sa považovať za formu zavádzania štátneho náboženstva. Študenti na univerzitách sú takisto už vo veku, v ktorom majú svoj názor na vieru a náboženstvo a sú menej náchylní k ovplyvňovaniu v tejto oblasti ako deti na základných či stredných školách. Nosenie šatky v tomto prípade ani nezasahovalo do práv a slobôd iných, čím by sa dal zákaz nosenia šatky vysvetliť.

V súčasnosti sa objavujú aj prípady, keď súdy nechcú dať dieťa do starostlivosti rodičovi, ktorý vyznáva väčšinou nejakú menšinovú vieru napr. Svedkovia Jehovovi, o ktorých nemá zvyšok spoločnosti dobrú mienku. Takéto jednanie je však diskriminačné a myslím, že hlavný ohľad by sa mal v takýchto prípadoch brať na rodičovú schopnosť výchovy a možnosť intelektuálneho či sociálneho vývoja dieťaťa.

¹³³ Rozsudok ESLP zo dňa 15.2.2001, *Dahlab v. Švajčiarsko*, CEDH 2001- V. Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. I. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 299-300.

¹³⁴ Vid'. Rozsudok ESLP zo dňa 29.6.2004, *Leyla Sahin v. Turecko* a rozsudok veľkého senátu ESLP zo dňa 10.11.2005 vo veci *Leyla Sahin v. Turecko*, CEDH 2005- XI. Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia. I. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 300-301.

6.4. DISKRIMINÁCIA Z DÔVODU RASOVÉHO A ETNICKÉHO PÔVODU A VYBRANÁ JUDIKATÚRA

Ako definíciu rasizmu môžeme uviesť protihumánnu teóriu o tom, že niektoré ľudské rasy alebo etnické skupiny sú nadradené a z tohto vyplývajúcu nenávisť k ľuďom určitej rasy. Európske spoločenstvo však prispieva na pomoc národnostným menšinám a etnikám a vytvára programy pre pomoc napr. Rómom. V roku 1996 prijala Rada Európskej únie *Spoločné kroky v boji proti rasizmu a xenofóbii*, v roku 1997 zriadila *Európske stredisko pre monitorovanie rasizmu a xenofóbie* na zabezpečenie dostatku spoľahlivých a porovnateľných údajov. V roku 2000 bol prijatý *Akčný program*, ktorým EÚ odmieta existenciu osobitných ľudských rás nadradených ostatným rasám.¹³⁵

Európsky súd pre ľudské práva (veľký senát)

Rozsudok zo dňa 13.11. 2007 vo veci D. H. a spol. v. Česká republika

V roku 2006 riešilo kolégium sudcov ESLP 210 rozsudkov, pri ktorých sťažovatelia alebo vláda členského štátu RE požadovali nové posúdenie vecí veľkým senátom po vynesení rozsudku. Preskúmanie vecí veľkým senátom ESLP je však možné iba, ak je nastolená mimoriadne závažná otázka týkajúca sa výkladu alebo prevádzania Úmluvy a v prípade otázky súvisiacej s európskym systémom ochrany ľudských práv. Aj napriek tomu je nové prejednanie vecí iba málokedy spojené s osvetlením neprávom opomenutých skutočností z predchádzajúceho konania.

V tomto konkrétnom, 7 a pol roka trvajúcim, spore už rozhodol senát ESLP rozsudkom zo 7.6. 2006 a prípadom sa zaoberal aj Ústavný súd ČR.

V rokoch 1996 až 1999 bolo v Ostrave preradených zo základnej do zvláštnej školy 18 školákov rómskeho pôvodu, ktorí namietali porušenie článku 14 Úmluvy a článku 2 prvého dodatkového protokolu k Úmluve . Poukazovali na diskriminačné jednanie na základe príslušnosti k etnickej menšine a to v spojení s využitím práva na vzdelanie. Konkrétne slečna D. H. opakovala 1. triedu základnej školy a v 2.triede bola preradená

¹³⁵ Martinec, J.: *Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod v pracovnom práve*. In: Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita, Právnická fakulta, Žilina: Poradca podnikateľa spol. s.r.o., 2004, s. 129-130.

do zvláštnej školy na základe pedagogicko - psychologického posudku o ľahšej mentálnej retardácii. Súhlas k zaradeniu do zvláštnej školy dali jej zákonní zástupcovia. Iný žiak bol zasa preradený iba na základe častých absencií v školskej dochádzke, aj keď v tomto prípade zvláštna škola žiadala o znovu zaradenie do základnej školy z dôvodu vyššej inteligencie.

Dňa 20.10.1999 Ústavný súd ČR dospel k záveru, že sťažnosť sťažovateľov je neopodstatnená a že je nepríslušný k jej prejednaniu. ESLP sťažnosť uznal kvôli podozreniu na rasovú diskrimináciu v spojitosti s právom na vzdelanie a uznal, že opravný prostriedok mohol byť vnímaný sťažovateľovi ako neúčinný. Ale nijako túto skutočnosť neoveroval a začal sa zaoberať sťažnosťou bez ohľadu na nevyčerpanie opravných prostriedkov v správnom konaní a správnom súdnictve.

Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že sťažovatelia mali za to, že sa s rómskymi deťmi zachádza v českom štáte vo vzťahu k možnostiam vzdelávania ináč ako s nerómskymi deťmi. Diskriminácia v tomto prípade spočíva hlavne v nekvalitnej výuke vo zvláštnych školách.

ESLP už v roku 2006 konštatoval, že pojem diskriminácie vykladá ako objektívne a rozumovo neodôvodniteľné rozdielne zaobchádzanie s osobami v zhodných situáciách. Súd sa však má zaoberať iba konkrétnymi prípadmi diskriminácie, nie celým sociálnym spektrom a zároveň záver o diskriminačnom jednaní sa nedá urobiť iba na základe štatistických údajov.

Veľký senát dospel k ďalším záverom o tom, že diskriminácia môže vzniknúť z legislatívneho aktu ako aj z faktickej situácie a v tejto súvislosti nás musia zaujímať aj neprehliadnuteľné štatistické údaje, ktoré hovoria o veľmi veľkom počte rómskych detí vo zvláštnych školách na Ostravsku. Senát poukázal aj na kontroverznú diskusiu o spôsobe testovania schopností detí učiť sa v rôznych školách a vyjadril, že pri psychotestoch sa nebral ohľad na sociokultúrne špecifika rómskych detí.

Už v rozsudku z roku 2006 vyjadril ESLP, že právo na vzdelanie je spojené s úlohou rodičov. Štát nemôže byť zodpovední za neinformovanie rodičov o vzdelávacích príležitostiach pre ich deti. Rozsudok veľkého senátu sa v tomto bode odlišoval od predchádzajúceho rozsudku ESLP v tom, že vzhľadom k nízkej úrovni svojho vzdelania nemohli rodičia rómskych detí posúdiť význam umiestnenia detí do zvláštnych škôl. České úrady neoverovali, či sú rómski rodičia informovaní o následkoch takéhoto umiestnenia do budúcnosti. Ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu na základe informovaného súhlasu, nepovažuje sa takéto zaobchádzanie

za diskriminačné. Aj keby však išlo o vyjadrenie na základe plných vedomostí o okolnostiach a dôsledkoch, vyjadrenie by odporovalo verejnému záujmu uznať právo zrieknuť sa zákazu diskriminácie z rasových dôvodov.

Rozhodnutie veľkého senátu stanovilo, že správna prax umiestňovania žiakov do zvláštnych škôl má škodlivý dopad na rómske etnikum a znamená nepriamu diskrimináciu z rasových dôvodov.

Rozsudok veľkého senátu sa stretol aj s nesúhlasnými stanoviskami, v ktorých sa napríklad hovorilo, že Česká republika by pravdepodobne nebola odsúdená, pokiaľ by vôbec neriešila problém ťažko sa vzdelávateľných Rómov alebo, že rómski rodičia nemohli slobodne vybrať školu pre svoje dieťa.¹³⁶

Súhlasím s názorom súdu, že rodičia rómskych detí nemohli bez potrebných informácií od štátu posúdiť, čo skutočne znamená zaradenia ich detí do zvláštnej školy. Preto sa takéto zaradovanie, môže javiť ako diskriminujúce, no ak je dieťa skutočne mentálne menej vyspelé, malo by do takejto školy patriť. K prípadom diskriminácie rómskeho etnika dochádza aj v Českej republike pomerne často, no súvisí to aj s ich sklonmi k výtržnostiam či násilnostiam. Je to samozrejme ovplyvnené ich sociálnym postavením, ale aj zažitými predsudkami, ktoré si o nich spoločnosť vytvorila. Tým podľa môjho názoru môžu trpieť aj disciplinovaní rómski jedinci a často sa stretávame s ich ponižovaním, urážaním či zakazovaním vstupu na verejne prístupné miesta. Tým dochádza k zásahom do ľudskej dôstojnosti.

6.5. DISKRIMINÁCIA Z DÔVODU ZDRAVOTNÉHO POSTIHNUTIA A VYBRANÁ JUDIKATÚRA

Zdravotné postihnutie sa týka všetkých členov spoločnosti, pretože môže postihnúť človeka v každom veku a v každej situácii. Aj napriek tomuto faktu zdraví jedinci považujú zdravotne postihnutých za osoby druhé, odlišné. Zdravotne postihnutí jedinci aj z tohto dôvodu trpia predsudkami a pocitom vylúčenia zo spoločnosti. Z celkového množstva postihnutých osôb je tak vo väčšine štátov zamestnaná ich menšina.

¹³⁶ Rozsudok ESLP zo dňa 13.11. 2007, D. H. a spol. v. Česká republika. Pomahač, R.: *Evropský soud pro lidská práva: K nepřímé diskriminaci žáků zvláštních škol*. Právní rozhledy, 2008, č. 1, s. 41-42.

Zdravotné postihnutie bolo zároveň až do posledného desaťročia 20. stor. považované za vnútroštátnu záležitosť práva sociálneho zabezpečenia či občianskeho práva.¹³⁷

Európsky súdny dvor

Rozsudok zo dňa 11.7.2006 vo veci C- 13/05 Sonia Chacón Navas v. Eures Colectividades SA

Pani Navas pracovala v spoločnosti Eures v oblasti hromadného stravovania. V roku 2003 bola uznaná dočasne práceneschopnou z dôvodu choroby. V roku 2004 ju spoločnosť Eures prepustila a ponúkla odškodnenie.

Pani Navas podala proti spoločnosti Eures žalobu. Španielsky súd tvrdil, že vďaka zákazu diskriminácie na základe zdravotného postihnutia, majú byť pracovníci chránení, pretože choroba môže viesť aj k zdravotnému postihnutiu na dobu trvalú.

Španielsky súd položil ESD otázky o výklade smernice 2000/78/ES, ktorou sa stanoví obecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. ESD sa najprv domnieval, že sa smernica vzťahuje aj na oblasť prepúšťania zo zamestnania. Pojem zdravotné postihnutie však nie je definovaný v smernici a je chápaný ako obmedzenie súvisiace s fyzickým, duševným a psychickým postihnutím, ktoré sa odráža v profesijnom živote postihnutej osoby.

ESD tvrdil, že opatrenia k prispôbeniu pracoviska zdravotnému postihnutiu sú na mieste iba v prípadoch dlhodobu narušenej účasti na profesijnom živote. Aby bolo obmedzenie vo vykonávaní práce zdravotným postihnutím, musí byť s najväčšou pravdepodobnosťou dlhodobé. Smernica takisto nehovorí, že pracovníci by mali byť chránení zákazom diskriminácie v tejto oblasti na základe akejkolvek choroby.

Súdny dvor judikoval, že obecný rámec smernice 2000/78/ES sa nevzťahuje na osobu, ktorá bola prepustená výlučne z dôvodu choroby. V tomto prípade sa teda nejedná o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia. ESD uviedol, že smernica bráni prepusteniu na základe zdravotného postihnutia, ktoré je neodôvodnené skutočnosťou, že dotknutá osoba nie je kvalifikovaná, schopná a k dispozícii pre výkon práce na svojom pracovnom mieste. ESD má ďalej za to, že „*choroba ako taká nemôže*

¹³⁷ Fredman, S.: *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 56-57.

byť považovaná za dôvod doplňujúci dôvody, na základe ktorých smernica zakazuje akúkoľvek diskrimináciu.“¹³⁸

Stotožňujem sa s názorom súdu, že sa nejednalo o diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia. Zdravotné postihnutie je väčší zásah do zdravia človeka ako dočasná choroba. Zákaz diskriminácie na základe zdravotného postihnutia má podľa môjho názoru zaistiť, aby zdravotne postihnutí jedinci mali miesto na pracovnom trhu. Prepustenie zamestnanca iba z dôvodu choroby sa malo riešiť inou cestou, ako namietat diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia.

6.6. DISKRIMINÁCIA Z DÔVODU VEKU A VYBRANÁ JUDIKATÚRA

Diskriminácia z dôvodu veku sa odlišuje od ostatných druhov diskriminácie v tom ohľade, že všetci „mladí“ sa raz stanú „starými“. Tento druh diskriminácie sa často ospravedlňuje tým, že je predsa spravodlivé vyžadovať od starších pracovníkov, aby uvoľnili svoje miesto mladším. Stretávame sa tu teda s diskrimináciou starších pracovníkov a diskrimináciou mladších, ktorí sa od seba odlišujú nielen vekom, ale aj záujmami, záľubami či možnosťami.

Mladí pracovníci sú chránení vnútroštátnymi legislatívami a zároveň sú prijímané smernice ES o mladých pracovníkoch. Mladí pracovníci sú väčšinou diskriminovaní v práci, pri hľadaní práce alebo v otázkach odmeňovania.

Vo väčšej miere sa však prejavuje diskriminácia starších pracovníkov, pre ktorých je ťažšie udržať si prácu, alebo sa vrátiť na pracovný trh kvôli určitým stereotypom vzťahujúcim sa k starším ľuďom. Prejavuje sa to pri pracovných konkurzoch na určité miesta, pri školení pracovníkov a pri ich príležitostiach pre ďalší rozvoj a pracovný postup. Zaužívané stereotypy totižto hovoria napr. o menej pružnom a efektívnom reagovaní starších ľudí na absolvovanie školení. Preto sa často stretávame s javom povyšovania formálnej kvalifikácie nad skutočné skúsenosti starších pracovníkov a s tým súvisiacim predčasným odchodom do dôchodku.¹³⁹

¹³⁸ C-13/05 Sonia Chacón Navas v. Eures Colectividades SA. <http://curia.europa.eu/cs/actu/communiques/cp06/aff/cp060055cs.pdf> čítané dňa 18.03.2009.

¹³⁹ Fredman, S.: *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 58-61.

Rozsudok Obvodného súdu pre Prahu 1 sp. zn. 27 C 5/2005 vo veci diskriminácie pri prepustení zamestnancov

Jednalo sa tu o vec neplatnosti zamestnávateľovej výpovede z pracovného pomeru a námietku diskriminácie z dôvodu veku, pretože na základe organizačných zmien u zamestnávateľa boli prepustení 13 zamestnanci a to 8 zamestnancov nad 50 rokov, 3 zamestnanci nad 45 rokov a 2 mladší. Pretože bolo prepustených viac starších zamestnancov, bola namietaná nepriama diskriminácia z dôvodu veku.

Súd najprv vzal do úvahy vekovú štruktúru zamestnancov u daného zamestnávateľa, ktorá bola 60% zamestnancov nad 40 rokov a ďalej vzal na vedomie vekový priemer prepustených zamestnancov (45 zamestnancov), ktorí nenašli uplatnenie v inej práci u zamestnávateľa.

Súd dospel k názoru, že zamestnávateľ zákaz diskriminácie pri prepúšťaní neporušil, pretože vzhľadom ku všetkým skupinám zamestnancov, nie je reálna možnosť dosiahnuť vždy absolútnu vyváženosť následkov organizačných zmien.

Žalobca podal v danej veci odvolanie. Mestský súd v Prahe však potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa.¹⁴⁰

Prikláňam sa k názoru súdu prvého stupňa i odvolacieho súdu, že sa v danej veci nejednalo o diskrimináciu na základe veku, pretože u zamestnávateľa celkovo pracovalo viac starších ako mladších zamestnancov. Je pravdou, že starší zamestnanci, ktorí pracovali u zamestnanca možno dlhšie, by mohli namietat', že zamestnávateľ nechal do úvahy ich dlhoročné služby. Tým by sme mohli zároveň dospieť k diskriminácii mladších pracovníkov. Mladší pracovníci zasa často namietajú, že sú diskriminovaní v prístupe k zamestnaniu, ako aj v samotnom zamestnaní z toho dôvodu, že nemajú skúsenosti a prax v danom obore. V mnohých prípadoch sa stáva, že ich zamestnávateľia nechcú prijať bez praxe, ktorú v podstate ešte ani nemali kde získať.

¹⁴⁰ Rozsudok Obvodného súdu pre Prahu 1, sp. zn. 27 C 5/2005. Pláničková, Z., Deňová, R., Krutina, M. a kol.: *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 42-43.

7. ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Dnes platný zákon č. 262/2006 Sb., zákonník práce, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2007, pozmenil úpravu pracovného práva, do ktorého vniesol napr. aj zásadu „čo nie je zákonom zakázané, je dovolené“, ktorá umožňuje väčšiu zmluvnú slobodu a liberálnosť v pracovnoprávných vzťahoch.

Pre zásadu rovnosti a zásadu zákazu diskriminácie znamenalo prijatie dnes platného zákonníka práce veľké zmeny, pretože na rozdiel od zákona č. 65/1965 Sb. neobsahuje definície pojmov súvisiacich s diskrimináciou, ani právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou. Namiesto toho odkazuje na ich úpravu v zvláštnom právnom predpise. Od účinnosti tzv. „technickej“ novely zákonníka práce (prevedenej zákonom č. 362/2007 Sb., ktorým sa mení zákon č. 262/2006 Sb., zákonník práce, v znení neskorších predpisov a ďalšie súvisiace zákony) sa nahrádza pojem zvláštny právny predpis pojmom antidiskriminačný zákon. Podľa môjho názoru však táto úprava nie je príliš vhodná vzhľadom na to, že antidiskriminačný zákon nebol ešte stále v Českej republike prijatý. Ani obecný zákaz diskriminácie vyjadrený v Listine základných práv a slobôd nám neposkytuje definície diskriminačných pojmov či prostriedky právnej ochrany. Technická novela zmenila aj § 16 odst. 3, kde zúžila znenie ustanovenia týkajúceho sa rozdielného zaobchádzania, ktoré sa nepovažuje za diskriminačné.

Pripravuje sa aj novela zákona o zamestnanosti, ktorá má z §4 tohto zákona podrobné antidiskriminačné ustanovenia vyňať a nahradiť ich ustanoveniami, ktoré odkazujú takisto na antidiskriminačný zákon. Zastávam však názor, že touto novelou by mohlo dôjsť k zhoršeniu súčasného právneho stavu. Dnešný zákon o zamestnanosti totiž zakazuje diskriminovať aj napr. povinnosti k rodine, manželský a rodinný stav, štátne občianstvo či členstvo a činnosť v politických stranách a hnutiach. Návrh antidiskriminačného zákona však obsahuje menší výpočet diskriminačných dôvodov a to pohlavie, rasu a etnikum, sexuálnu orientáciu, náboženstvo, zdravotné postihnutie a vek.

V súčasnej dobe stále prebieha legislatívny proces ohľadom antidiskriminačného zákona, o ktorého potrebe či naopak nadbytočnosti sa vedú neustále polemiky. Je pravdou, že antidiskriminačný zákon je dôsledkom implementácie smerníc Európskeho spoločenstva. Myslím, že aj tento fakt, je dôvodom názorov na nepotrebnosť prijatia tejto normy iba z dôvodu možnej sankcie od Európskeho spoločenstva. Tieto názory prezentujú antidiskriminačný zákon ako normu, ktorá umelo zasahuje do vývoja

spoločnosti a nerešpektuje kultúrne rozdiely jednotlivých členských štátov. Nazdávam sa, že antidiskriminačný zákon je aj napriek tomu potrebnou normou a v jeho ustanoveniach sa dajú vidieť mnohé pozitíva. Pozitívnou stránkou je aj to, že úprava zákazu diskriminácie v antidiskriminačnom zákone je v podstate prepracovaný súbor noriem, ktorý odzrkadľujú smernice Európskeho spoločenstva. Na druhej strane však právne inštitúty, ktoré boli takto „dovezené“ z pôdy ES, môžu spôsobovať problémy pri aplikácii práva. Odzrkadlením toho je nejasnosť aplikácie noriem súvisiacich s diskrimináciou aj preto, že český sudca sa ešte úplne nestotožnil s používaním judikatúry ESD a s priamou aplikáciou predpisov komunitárneho práva. Myslím však, že v ďalších rokoch budeme svedkami stále častejšieho užívania európskeho práva.

Pri dnešnej nejednotnej a roztrieštenej úprave zákazu diskriminácie považujem za vhodné túto oblasť upraviť jednotným zákonom. Získali by sme tým väčšiu prehľadnosť práva, väčšiu právnu ochranu obetí diskriminácie či jednotnejší postup súdov pri rozhodovaní sporov v tejto oblasti.

V dnešnej dobe sa môžeme brániť proti diskriminácii žalobou na základe zákona o zamestnanosti v oblasti uplatňovania práva na zamestnanie a žalobou na ochranu osobnosti podľa občianskeho zákonníka, kde je to však obmedzené rozsahom osobnostných práv. Myslím, že zvláštna žaloba podľa antidiskriminačného zákona by mohla zlepšiť a doplniť ochranu obetí diskriminácie. Zároveň sa domnievam, že v Českej republike často dochádza k diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch, ale počet žalôb, ktoré české súdy riešili v oblasti tejto problematiky to nedokazuje. Súvisí to aj s finančnou a časovou náročnosťou konaní v diskriminačných sporoch. Hlavne pri otázke časovej náročnosti diskriminačného sporu sa javia úvahy o vydaní predbežného opatrenia za veľmi prínosné. Aj z dôvodu náročnosti sporu by malo dôjsť k podaniu žaloby, až keď sa nám neosvedčili iné spôsoby riešenia sporu. Inými spôsobmi riešenia sporov môžu byť sťažnosti nadriadeným, podnety na kontrolu ku štátnemu orgánu či zmierne riešenie sporu napr. formou mediácie pomocou tretej nezávislej odbornej strany. Poškodenému zamestnancovi je však podľa môjho názoru najlepšie navrhnúť, aby sa pokúsil o riešenie problému so zamestnávateľom sám.

Na pomoc obetiam diskriminácie návrh antidiskriminačného zákona počítá s vytvorením právnickej osoby, ktorá môže poskytovať informácie o možnostiach právnej pomoci či súčinnosť pri príprave návrhov a podaní osobám domáhajúcim sa ochrany pred diskrimináciou. Aj takouto cestou sa bude môcť obeť diskriminácie vyhnúť nákladom na advokáta. Táto právnická osoba môže podávať podnety správnym

orgánom, aby vykonali kontrolu dodržiavania právnych predpisov z oblasti rovného zaobchádzania a takisto môže podávať podnety na zahájenie správneho konania. Takto môže tiež urýchliť a dopomôcť vyriešeniu vecí v prospech obetí diskriminácie. Nevládne neziskové organizácie, ktoré rozširujú právne vedomie verejnosti o problematike diskriminácie, môžu podľa občianskeho súdneho poriadku zastupovať obeť diskriminácie pred súdom. Do budúca by sa však mohlo upraviť aj ich samostatné žalobné právo, ak bolo diskriminačným zásahom dotknuté právo neurčitého počtu osôb. Takto to bolo navrhované ešte v ministerskom návrhu antidiskriminačného zákona v roku 2007.¹⁴¹ Týmto žalobným právom by sa mohlo predísť veľkému množstvu žalôb na súde a mohlo by to znamenať úžitok pre väčšiu skupinu osôb zamestnaných hlavne u veľkých zamestnávateľov. Dnešný návrh však toto žalobné právo neobsahuje.

Súčasný návrh antidiskriminačného zákona prináša zmenu aj v zákone o Verejnom ochrancovi práv, ktorému prináša nové právomoci v oblasti dodržiavania zásady rovnosti a nediskriminácie. Táto úprava sa mi však nejaví ako najlepšie riešenie a skôr sa prikláňam k variante vytvorenia subjektu s právomocami na presadzovanie práva na rovné zaobchádzanie. Verejný ochranca práv má totiž agendu súvisiacu s ochranou občanov pred jednaním orgánov verejnej správy a problematika diskriminácie by sa tomu iba vzdialene približovala. Poukázali na to aj pripomienky Poradne pre občianstvo, občianske a ľudské práva k návrhu antidiskriminačného zákona, ktorými chceli vytvoriť subjekt Centra pre rovné zaobchádzanie, ktoré by malo právomoci iba v oblasti rovnosti a nediskriminácie a dopomáhalo by zlepšeniu dodržiavania zásady rovného zaobchádzania.¹⁴²

Pozitívnym ustanovením je aj ustanovenie § 5 odst. 3 navrhovaného antidiskriminačného zákona, ktoré zabezpečuje rovné odmeňovanie v rozsahu, aký je uvedený v čl. 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva. Hovorí sa v ňom totiž, že zamestnávatelia sú povinní zabezpečovať rovné zaobchádzanie vo veciach práva na zamestnanie a prístupu k zamestnaniu, prístupu k povolaniu, podnikaniu a inej samostatne zárobkovej činnosti, pracovných a inej závislé činnosti, vrátane odmeňovania. Na rozdiel od zákonníka práce, ktorý v § 3 stanoví, že závislá práca môže

¹⁴¹ Návrh antidiskriminačného zákona v znení predloženom vláde k 31.03.2007. <http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/antizakon.phtml> čítané dňa 19.03.2009.

¹⁴² Pripomienky Poradne pre občianstvo, občianske a ľudské práva k návrhu antidiskriminačného zákona <http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/antizakon.phtml> čítané dňa 19.03.2009.

byť vykonávaná výlučne v pracovnoprávnom vzťahu. Čiže závislá práca sa vykonáva iba podľa zákonníka práce. Rovné odmeňovanie by sa tak nevzťahovalo napr. na podnikanie či inú samostatne zárobkovú činnosť.

Inštitút presunu dôkazného bremena na žalovaného je nepochybne správnu cestou pri dokazovaní diskriminačného jednania. Aj napriek tomu sa žalobcovi ťažko dokazuje, že vôbec bol vystavený diskriminačnému jednaniu a že s inými osobami v porovnateľnej situácii bolo zaobchádzané priaznivejšie.

Zamestnávateľia by mohli do budúcnosti prijať akési plány rovnosti či zaviesť a sprístupniť zamestnancom napr. pravidla odmeňovania vo vnútri firiem. Myslím, že by to napomáhalo k udržovaniu zásady rovnosti a nediskriminácie. O väčšiu informovanosť v oblasti rovnosti, vytvorenie systému hodnotenia rovnakej práce a práce rovnakej hodnoty či o zosúladenie pravidiel kolektívneho vyjednávania s požiadavkami na rovnosť a nediskrimináciu by sa mohli zaslúžiť aj odborové organizácie.

Nazdávam sa, že do budúcnosti by sa mala venovať pozornosť aj osobám so zmeneným pohlavím, nakoľko sú na okraji záujmu dnešnej spoločnosti. Transsexuáli majú napr. problém so započítaním doby starostlivosti o deti do dôchodkového veku. Preto si myslím, že by sa mali prijať opatrenia, ktoré by posilnili ich ochranu a vyjasnili situácie, ktoré môžu zmenou pohlavia nastať.

Som toho názoru, že s ohľadom na ochrannú funkciu pracovného práva, dnešnému právnomu stavu úpravy zákazu diskriminácie by prospelo prijatie antidiskriminačného zákona, ktorý by bol hlavne pre obeť diskriminácie viditeľne lepšou ochranou. Ako už bolo vyššie spomenuté stále dochádza k neochote priameho premietnutia noriem európskeho práva a judikatúry ESD do súdnych rozhodnutí českých súdov. Premietnutie sa deje väčšinou až na základe implementácie smernice ES do vnútroštátneho práva. Antidiskriminačný zákon by bol teda podľa môjho názoru prínosným aj z tohto hľadiska. Zákaz diskriminácie môže byť takto výslovne zakotvený aj v oblastiach, v ktorých sa predtým iba odvodzoval. A to napr. v oblastiach samostatne zárobkovej činnosti, sociálnej ochrany vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, vzdelania a prístupu k tovaru a službám, ktoré má verejnosť k dispozícii či v oblasti bývania. Český zákonodarcia môže zároveň ucelenejšie aplikovať normy ES na konkrétne tuzemské prípady diskriminačného jednania.

Zároveň však zastávam názor, že aj príliš silná ochranná funkcia pracovného práva či množstvo kogentných ustanovení zákonníka práce môže mať nepriaznivý vplyv na

pracovnoprávny vzťah. Príkladom môžu byť niektoré ustanovenia zákonníka práce o ochrane žien a mladistvých. Táto skupina pracovníkov si nepochybne zasluhuje zvýšenú ochranu, ale napr. ustanovenia zakazujúce niektoré práce ženám sa nám môžu javiť ako diskriminujúce.

ZÁVER

V mojej práci som sa zamerala na vysvetlenie zásady rovnosti a zákazu diskriminácie v právnom poriadku Českej republiky. Pozornosť som venovala aj zakotveniu tejto problematiky v práve Európskeho spoločenstva či v medzinárodnom práve, z ktorých česká úprava vychádza. Snažila som sa poukázať na lepšiu orientáciu v tejto oblasti a tiež na možnosti obrany proti diskriminačnému jednaniu. Medzi prvoradámi úlohami bolo takisto objasnenie, ktoré jednania sa vôbec považujú za diskriminačné a ktoré sú ospravedliteľné, pretože človek v dnešnej spoločnosti často ani nevie, že sa z určitého hľadiska voči nemu zaobchádza diskriminačne.

Ľudia sú diskriminovaní už pri prijímaní do zamestnania, počas trvania pracovného pomeru a diskriminácia môže byť namietaná aj v sporoch o neplatnosť pracovného pomeru. V súčasnosti sa nedodržiava najmä zásada rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty. Tento fakt, takisto ako aj skončenie pracovného pomeru na základe diskriminácie, môže viesť ku strate časti alebo celej odmeny za vykonávanú prácu. Pre zamestnanca však môže mať diskriminačné jednanie okrem tohto ekonomického dopadu aj určité psychologické, psychické či sociálne vplyvy na jeho osobnosť. Ochranná funkcia pracovného práva ako aj koncepcia ochrany slabšej strany nám odzrkadľuje možnosť pomoci všetkým, do ktorých práv bolo nejakým spôsobom zasiahnuté. Za slabšiu stranu sa v pracovnoprávných vzťahoch považuje zamestnanec, v tomto prípade obeť diskriminácie.

Keďže v dnešnej spoločnosti dochádza ku zblížovaniu právnych úprav členských štátov EÚ, svoju pozornosť som venovala aj súčasnému stavu harmonizácie právnych predpisov EÚ a vnútroštátneho práva. Súčasná právna úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch sa nachádza v zákonníku práce, ktorý odkazuje na antidiskriminačný zákon a pre oblasť prístupu k zamestnaniu v zákone o zamestnanosti. Túto zásadu je však potrebné zakotviť aj v iných oblastiach, nielen v oblasti pracovnoprávných vzťahov a prístupu k zamestnaniu. Ďalšie oblasti vymenúva návrh antidiskriminačného zákona. Do budúca by mal teda tvoriť hlavnú úpravu v Českej republike antidiskriminačný zákon, ktorý som sa snažila vo svojej práci predstaviť a zároveň tiež porovnať jeho prevedenie do vnútroštátneho poriadku Českej republiky so smernicami ES. Požiadavka na vytvorenie právneho predpisu, ktorý by vyhovoval súčasným vnútroštátnym podmienkam a zároveň podmienkam EÚ je neľahká. Súvisí to s nevyhnutným faktom historických či kultúrnych odlišností vývoja

jednotlivých členských štátov EÚ a taktiež s nutnosťou dodržiavať istú zmluvnú voľnosť v pracovnoprávných vzťahoch ako aj zásadu ochrany slabšej strany.

Širšia verejnosť sa stále veľmi neorientuje v problematike diskriminácie. Väčšou informovanosťou v tejto oblasti napr. aj prostredníctvom nevládných neziskových organizácií by sme mohli dospieť k zníženiu prípadov diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Zvýšila by sa tým obranyschopnosť obetí diskriminácie, ktoré by vedeli ako, proti čomu a kedy sa môžu brániť. Neziskové nevládne organizácie sú ale závislé od poskytovania finančných prostriedkov od štátu či iných subjektov. Vidíme tak, že pre otázku pomoci obetiam diskriminácie je aj z tohto pohľadu podstatná úloha štátu. Dnešná spoločnosť by sa mala snažiť o zníženie až úplné vymiznutie diskriminačných jednaní. No v prípade, že k nim dôjde, obeť by mali poznať právne prostriedky svojej ochrany.

ZOZNAM POUŽITÉJ LITERATÚRY

Odborné publikácie

- o Barancová, H.: *SLOVENSKÉ A EURÓPSKE PRACOVNÉ PRÁVO, slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca Podnikateľa, spol. s r.o., 2004.
- o Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007.
- o Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007.
- o Chládková, A., Bukovjan, P.: *Novely zákonníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008.
- o Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Ženy a muži v datech*. Praha: ČSÚ, MPSV ČR, 2008.
- o Faltová, M., Zunt, T.: *Malý průvodce diskriminační problematikou. Manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008.
- o Fredman, S.: *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007.
- o Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004.
- o Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2001.
- o Havelková, B.: *Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007.
- o Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání*. Ostrava: ANAG, 2008.
- o Jouza, L.: *Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované vydání*. Praha: BovaPOLYGON, 2008.
- o Leiblová, Z.: *zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008. 4. aktualizované vydání*. Ostrava: ANAG, 2008.
- o MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských spoločenství o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: KUFR, 2005.

- o Pláničková, Z., Deňová, R., Krutina, M. a kol.: *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o.s., 2008.
- o Šišková, N., Stehlík, V.: *Evropské právo I – Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007.
- o Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář. 2. aktualizované vydání*. Praha: ASPI, 2007.

Zborníky

- o Sborník příspěvků ze IV. konference právních romanistů ČR a SR „Diskriminace v římském právu“, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, sestavila Kamila Bubelová, 2002.
- o Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s.r.o., 2004.
- o Zborník z medzinárodnej konferencie „(Ne)rovnosť a rovnoprávnosť“, Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Bratislava: Slovak Academic Press, spol. s.r.o., 2005.

Odborné články, periodiká

- o Bělina, M.: *Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva*. IURIDICA. České pracovní právo v kontextu evropského práva. Praha: Karolinum, 2007, č. 3-4, s. 7-8.
- o David, L.: *Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu*. Právo a zaměstnání, 2001, č. 9, s. 7.
- o Hubálková, E.: *Stručná rukojeť českého advokáta k Evropské úmluvě o lidských právech*. Bulletin advokacie, říjen 2000, zvláštní číslo, s. 120.
- o Pomahač, R.: *Evropský soudní dvůr: Diskriminace na základě sexuální orientace*. Právní rozhledy, 2008, č. 10, s. 383-384.
- o Pomahač, R.: *Evropský soud pro lidská práva: K nepřímé diskriminaci žáků zvláštních škol*. Právní rozhledy, 2008, č. 1, s. 41-42.

- o Růžička, M.: *Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod*. Právník, 2007, č. 6, s. 629.
- o Štefko, M.: *Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 9, s. 3-7.
- o Večeřa, M.: *Rovnost jako právní kategorie*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2008, č. 1, s. 2.
- o Vysloužil, P.: *Mobbing, šikana a diskriminace po česku*. Právní rádce, 2005, č. 6, s. 37.

Judikatura

ESD

Rozsudok ESD zo dňa 8.4.1976 vo veci C – 43/75 Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena.

Rozsudok ESD zo dňa 26.2.1986 vo veci C – 152/84 M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority.

Rozsudok ESD zo dňa 27.6.1990 vo veci C- 33/89 Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg.

Rozsudok ESD zo dňa 8.11.1990 vo věci C - 177/88 vo veci Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV – Centrum) Plus.

Rozsudok ESD zo dňa 11.11.1997 vo veci C - 409/95 Hellmut Marschall v. Land Nordrhein – Westphalen.

Rozsudok ESD zo dňa 11.7.2006 vo veci C - 13/05 Sonia Chacón Navas v. Eures Colectividades SA.

Rozsudok ESD zo dňa 1.4.2008 vo veci C - 267/06, Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.

ESLP

Rozsudok ESLP zo dňa 25. apríla 1978, Tyrer v. the United Kingdom, Series A, no. 26.

Rozsudok ESLP zo dňa 23.11.1983, Van der Musselle v. Belgie, Series A, no.70.

Rozsudok ESLP zo dňa 15. 2. 2001, Dahlab v. Švajčiarsko, CEDH 2001- V.

Rozsudok ESLP zo dňa 29.6.2004 vo veci Leyla Sahin v. Turecko.

Rozsudok veľkého senátu ESLP zo dňa 10.11.2005 vo veci Leyla Sahin v. Turecko, CEDH 2005- XI.

Rozsudok veľkého senátu ESLP zo dňa 13.11. 2007 vo veci D. H. a spol. v. Česká republika.

České súdy

Nález Ústavného súdu ČR zo dňa 26.4.2006, sp.zn. Pl. ÚS 37/04.

Rozsudok Najvyššieho súdu zo dňa 30.6.2005, Sp. zn. 30 Cdo 1892/2004.

Rozsudok Mestského súdu v Prahe zo dňa 1.3.2006, č.j. 13 Co 399/2005- 101.

Rozsudok Obvodného súdu pre Prahu 1, sp. zn. 27 C 5/2005.

Právne predpisy

Právo ES

Zmluva o založení Európskeho spoločenstva

Smernica Rady č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovného zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod

Smernica Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

Smernica Rady č. 75/117/EHS o zblížovaní právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa prevedenia zásady rovnakej odmeny za prácu pre mužov a ženy

Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ktorou sa mení smernica 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe do zamestnania vrátane služobného postupu, v prístupe k odbornej príprave a v pracovných podmienkach

Smernica Rady č. 92/85/EHS o zavádzaní opatrení pre zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných zamestnankýň a zamestnankýň krátko po pôrode alebo dojčiacich zamestnankýň

Smernica Rady č. 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP a EKOS, v znení smernice 97/75/ES

Smernica Rady č. 86/613/EHS o uplatňovaní zásady rovného zaobchádzania pre mužov a ženy samostatne zárobkovo činných, zároveň v oblasti poľnohospodárstva, a o ochrane v materstve

Smernica Rady č. 97/81/ES o rámcovej dohode o čiastočnom pracovnom záväzku uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP a EKOS

Smernica Rady č. 1990/70/ES o rámcovej dohode o pracovných pomeroch na dobu určitú uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP a EKOS

Smernica Rady č. 2004/113/ES, ktorou sa zavádza zásada rovného zaobchádzania s mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a ich poskytovaní

Smernica Rady č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia, v znení smernice 98/52/ES

Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných príležitostí a rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v oblasti zamestnania a povolania, ktorá zapracováva smernicu Rady č. 75/117/EHS, smernicu č. 76/207/EHS, v znení smernice č. 2002/73/ES, smernicu č. 97/80/ES, v znení smernice 98/52/ES a smernicu Rady č. 86/378/EHS, v znení smernice č. 96/97/ES

Smernica Rady č. 79/7/EHS o postupnom zavedení princípu rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v oblasti sociálneho zabezpečenia

Smernica Rady č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy v systémoch sociálneho zabezpečenia pracovníkov, v znení smernice č. 96/97/ES

Medzinárodné právo

Úmluva o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950, (Európska úmluva) s dodatkovými protokolmi

Vnútroštátne právo

Ústavný zákon č. 1/1993 Sb., (Ústava Českej republiky), v znení neskorších predpisov

Uznesenie predsedníctva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlásení Listiny základných práva slobôd ako súčasť ústavného poriadku Českej republiky, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 65/1965 Sb., (zákoník práce), v znení neskorších predpisov

Zákon č. 262/2006 Sb., (zákoník práce), v znení neskorších predpisov

Zákon č. 99/1963 Sb., občiansky súdny poriadok, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 40/1964 Sb., (občiansky zákoník), v znení neskorších predpisov

Zákon č. 150/2002 Sb., súdny poriadok správny, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 143/1992 Sb., o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojakoch z povolania, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochrane spotrebiteľa, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 257/2001 Sb., o knižniciach a podmienkach prevádzkovania verejných knižničných a informačných služieb (knižný zákon), v znení neskorších predpisov

Zákon č. 218/2002 Sb., o službe štátnych zamestnancov v správnych úradoch a o odmeňovaní týchto zamestnancov a ostatných zamestnancov vo správnych úradoch (služobný zákon), v znení neskorších predpisov

Zákon č. 361/2003 Sb., o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných zborov, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 561/2004 Sb., o predškolskom, základnom, strednom, vyššom odbornom a inom vzdelávaní (školský zákon), v znení neskorších predpisov

Vládny návrh zákona o rovném zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), snemovná tlač č. 253.

Elektronické pramene

- o <http://www.euractiv.sk/socialna-politika/clanok/eu-spusta-kampan-za-platovu-rovnost-zien-a-muzov-012365> čítané dňa 08.03.2009.
- o http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/pravni_predpisy.phtml čítané dňa 08.03.2009.
- o http://www.romea.cz/index.php?id=detail&detail=2007_2945 čítané dňa 09.03.2009.
- o <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&T=253> čítané dňa 12.03.2009.
- o <http://curia.europa.eu/cs/actu/communiqués/cp06/aff/cp060055cs.pdf> čítané dňa 18.03.2009.
- o <http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/antizakon.phtml> čítané dňa 19.03.2009.