

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Právnická fakulta

Mgr. Michaela Zouharová

Zásada rovnosti a zákaz diskriminace

mužů a žen v judikatuře

Rigorózní práce

OLOMOUC 2011

Čestné prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma: Zásada rovnosti a zákaz diskriminace mužů a žen v judikatuře vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Dolanech dne 4. 4. 2011

Mgr. Michaela Zouharová

Já, níže podepsaná, Mgr. Michaela Zouharová, autorka rigorózní práce na téma „Zásada rovnosti a zákaz diskriminace mužů a žen v judikatuře“, která je literárním dílem ve smyslu zákona o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským (zákon č. 121/2000 Sb., dále jen autorský zákon), dávám tímto, jako subjekt údajů, svůj souhlas ve smyslu §4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů (zákon č. 101/2000 Sb.), správci:

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

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích a informačních systémech UP a to včetně neadresovaného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni podání tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle autorského zákona.

Prohlašuji, že moje osobní údaje shora uvedené jsou pravdivé.

V Dolanech dne 4.4.2011

Mgr. Michaela Zouharová

OBSAH

OBSAH	4
SEZNAM SYMBOLŮ A ZKRATEK	8
ÚVOD	9
1 POSTAVENÍ ŽEN V HISTORII	13
1.1 HISTORICKÝ EXKURZ DO PROBLEMATIKY	13
1.1.1 PRVNÍ VLNA FEMINISMU	14
1.1.2 DRUHÁ VLNA FEMINISMU	15
1.1.3 TŘETÍ VLNA FEMINISMU	15
2 ROVNOST A STĚŽEJNÍ ZÁSADY	17
2.1 ROVNOST A JEJÍ POJETÍ	17
2.1.1 FORMÁLNÍ ROVNOST	17
2.1.2 MATERIÁLNÍ ROVNOST	18
2.1.3 ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ	18
2.1.4 ROVNOST VÝSLEDKŮ.....	18
2.2 POZITIVNÍ OPATŘENÍ	19
2.2.1 DRUHY POZITIVNÍCH OPATŘENÍ	20
2.3 STĚŽEJNÍ ZÁSADY	21
2.3.1 ZÁSADA ROVNOSTI (ROVNÉHO ZACHÁZENÍ) A ZÁSADA NEDISKRIMINACE	21
2.3.2 ZÁSADA STEJNÉ ODMĚNY ZA STEJNOU PRÁCI ČI PRÁCI STEJNÉ HODNOTY	22
3 POHLAVÍ A DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ	25
3.1 POHLAVÍ A GENDER	25
3.1.1 TĚHOTENSTVÍ.....	26
3.1.2 MATEŘSTVÍ	26
3.1.3 OTCOVSTVÍ.....	27
3.1.4 POHLAVNÍ IDENTIFIKACE.....	28
3.2 DISKRIMINACE A JEJÍ DRUHY	28
3.2.1 POZITIVNÍ DISKRIMINACE.....	29
3.2.2 NEGATIVNÍ DISKRIMINACE.....	29
3.2.3 PŘÍMÁ DISKRIMINACE	29
3.2.4 DOMNĚLÁ DISKRIMINACE.....	33
3.2.5 NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE.....	33

3.2.6 PŘÍPADY, KDY SE NEJEDNÁ O DISKRIMINACI.....	34
3.2.7 OBTĚŽOVÁNÍ A SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ.....	35
3.2.8 DALŠÍ PROTIPRÁVNÍ JEDNÁNÍ.....	36
4 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY	38
4.1 MEZINÁRODNÍ ÚMLUVY.....	38
4.1.1 ÚMLUVY ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ.....	38
4.1.2 ÚMLUVY RADY EVROPY	39
4.1.3 ÚMLUVY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE	40
4.2 PRÁVO EVROPSKÉ UNIE	41
4.2.1 PRIMÁRNÍ PRÁVO.....	41
4.2.2 SEKUNDÁRNÍ PRÁVO	43
4.3 PRÁVNÍ ŘÁD ČESKÉ REPUBLIKY	47
4.3.1 ÚSTAVNÍ ZAKOTVENÍ ROVNOSTI.....	47
4.3.2 ČESKÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY.....	47
4.3.3 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON	48
5 PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY V ČESKÉ REPUBLICCE	51
5.1 VEŘEJNOPRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY	51
5.1.1 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	51
5.1.2 ŘÍZENÍ O PŘESTUPCÍCH.....	52
5.1.3 PŮSOBNOST SPRÁVNÍCH ORGÁNŮ	53
5.2 VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV	54
5.3 SOUKROMOPRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY.....	56
5.3.1 ŽALOBA NA OCHRANU OSOBNOSTI.....	56
5.4 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON	57
5.5 ŽALOBA DLE § 10 ANTIDZ	58
5.5.1 DŮKAZNÍ BŘEMENO.....	61
5.5.2 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA DISKRIMINACI.....	64
5.6 OCHRANA PRÁVNICKÝCH OSOB	65
5.7 VOLBA PRÁVNÍHO ŘÁDU.....	65
5.8 ALTERNATIVNÍ ŘEŠENÍ SPORŮ A PRACOVNÍ SOUDY	66
6 JUDIKATURA SOUDŮ ČESKÉ REPUBLIKY	68
6.1 OBEČNÉ SOUDY	68
6.1.1 MĚSTSKÝ SOUD V PRAZE, PLATOVÁ DISKRIMINACE.....	69

6.1.2 NEJVYŠŠÍ SOUD, DISKRIMINACE VE VÝBĚROVÉM ŘÍZENÍ	70
6.2 ÚSTAVNÍ SOUD	71
6.2.1 PRAVOMOC	71
6.2.2 ABSOLUTNÍ ZÁKAZ NOČNÍ PRÁCE ŽEN A VYSÍLÁNÍ NA PRACOVNÍ CESTY, PL. ÚS 13/94	72
6.2.3 DISKRIMINACE MUŽŮ, PL. ÚS 42/04.....	73
6.2.4 DŮCHODOVÝ VĚK, PL. ÚS 53/04.....	74
6.2.5 PLATOVÁ DISKRIMINACE, IV ÚS 184/08.....	75
7 JUDIKATURA EVROPSKÉHO SOUDU PRO LIDSKÁ PRÁVA	76
7.1 ZAKOTVENÍ ROVNOSTI V ÚMLUVĚ.....	76
7.1.1 USTÁLENÝ TEST.....	77
7.1.2 STÍŽNOST CH. GOODWIN V. SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ.....	77
7.2 VZTAH K ČESKÉ REPUBLICE	79
8 JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE	80
8.1 PŘÍMÁ DISKRIMINACE.....	81
8.1.1 DEFRENNE II VĚC 43–75	81
8.1.2 MARSHALL VĚC 152/84	82
8.1.3 DEKKER VĚC C-177/88.....	82
8.1.4 P. VERSUS S. VĚC C-13/94.....	83
8.1.5 SILKE VĚC C-207/98	83
8.1.6 RENAULT VĚC C-218/98	83
8.1.7 K.B. v. NATIONAL HEALTH SERVICE VĚC C-117/01	84
8.1.8 DORY VĚC C-186/01	85
8.1.9 PAOLO VERGANI VĚC C-207/04.....	85
8.1.10 RICHARDS VĚC C-423/04	86
8.1.11 NADINE PAQUAY VĚC C-460/06.....	86
8.2 NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE	87
8.2.1 JENKINS VĚC 96/80	87
8.2.2 BILKA KAUFHAUS VĚC 170/84.....	88
8.2.3 DANFOSS VĚC C-109/88.....	88
8.2.4 KOWALSKA VĚC C-33/89	89
8.2.5 NIMZ VĚC 184/89	89
8.2.6 ENDERBY VĚC C-127/92.....	89
8.2.7 SEYMOUR-SMITH VĚC C-167/97.....	90
8.2.8 SCHNORBUS VĚC C-79/99	90
8.2.9 URSULA VOß VĚC C-300/06.....	92

8.3 POZITIVNÍ OPATŘENÍ.....	93
8.3.1 KALANKE VĚC C-450/93.....	93
8.3.2 MARSCHALL VĚC C-409/95.....	94
8.3.3 BADECK VĚC C-158/97	94
8.3.4 ABRAHAMSSON VĚC C-407/98	95
8.3.5 LOMMERS VĚC C-476/99	95
8.3.6 BRIHECHE VĚC C-319/03.....	96
ZÁVĚR.....	97
POUŽITÁ LITERATURA	100
SHRNUTÍ, KLÍČOVÁ SLOVA	110
SUMMARY, KEY WORDS.....	111

SEZNAM SYMBOLŮ A ZKRATEK

Zkratka	Celý název	Číslo právního předpisu
<i>AntiDZ</i>	Antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb.
ČR	Česká republika	
<i>ESLP</i>	Evropský soud pro lidská práva	
<i>MOP</i>	Mezinárodní organizace práce	
<i>OSN</i>	Organizace spojených národů	
OSŘ	Občanský soudní řád	zákon č. 99/1963 Sb.
OZ	Občanský zákoník	zákon č. 40/1964 Sb.
<i>SES</i>	Smlouva o založení Evropského společenství	
<i>SEU</i>	Smlouva o založení Evropské unie	
<i>SFEU</i>	Smlouva o fungování Evropské unie	
<i>Soudní dvůr</i>	Soudní dvůr Evropské unie	
<i>Úmluva</i>	Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	
<i>Unie</i>	Evropská unie	
ZP	Zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb.

ÚVOD

Jak vyplývá již ze samotného názvu, ústředním tématem rigorózní práce je problematika rovnosti a zákazu diskriminace mužů a žen v judikatuře.

Právo na rovné zacházení (neboli právo nebýt diskriminován ze zákonem stanovených důvodů) je spolu s právem na práci základní lidské právo, a jako takové je nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Řada právních předpisů deklaruje, že je obecně nepřipustné jednat s někým odlišně pouze na základě skutečnosti, že patří ke skupině osob obecně definované např. jejich pohlavím či jiných předsudků a tímto jednáním snižovat lidskou důstojnost.

S ohledem na množství zakázaných diskriminačních důvodů je práce zaměřena výhradně na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, který dle dikce antidiskriminačního zákona explicitně zahrnuje také zákaz diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Na rozdíl od Severní Ameriky a západní Evropy začíná naše společnost, co se týče rovných příležitostí mužů a žen, v jistém smyslu od začátku. Tradice boje za rovná práva žen, spojená se jmény Karoliny Světlé, Františky Plamínkové, Milady Horákové či Tomáše Garrigua Masaryka, byla jako mnoho jiných občanských aktivit, na několik desetiletí násilně přerušena.

Hlavním cílem práce je teoretické přiblížení této problematiky včetně historického kontextu, vymezení základního pojmosloví, rozbor pramenů právní úpravy, a v neposlední řadě zkoumání jednotlivých prostředků právní ochrany zaměstnanců a recentní judikatury, jelikož z pohledu zaměstnance je stěžejní především efektivní vymahatelnost jeho práv. Současná podoba a úroveň ochrany práv zaměstnanců byla do značné míry ovlivněna judikaturou Soudního dvora Unie a následně legislativní činností na úrovni Evropské unie.

Problematika je zkoumána komplexně v časovém horizontu zahrnujícím jak emancipační „boje“ ženských spolků za zrovnoprávnění, tak současné „bitvy“ vedené pomocí právních zástupců v časově, finančně a psychicky náročných soudních sporech odehrávajících se před soudy v České republice, u Evropského soudního dvora ve Štrasburku a zejména u Soudního dvora Evropské unie v Lucemburku.

V rámci pracovního trhu dochází ke střetu dvou základních hodnot – práva zaměstnance na rovné zacházení a práva zaměstnavatele na výběr kvalifikované pracovní síly. Zaměstnavatel má právo vybrat si nejproduktivnějšího uchazeče, kritéria výběru však musí splňovat meze stanovené zákonem a uchazeč nesmí být odmítnut pro své pohlaví nebo těhotenství či kvůli jiným předsudkům.

Zaměstnavatelé mohou se svými zaměstnanci/potencionálnímu uchazeči o zaměstnání zacházet odlišně jen na základě jejich skutečných vlastností, zkušeností či kvalifikace, a nikoli na základě jejich pohlaví. Navzdory tomu v České republice stále převládá trend považovat za normální řadu věcí, které v západních zemích tolerovány nejsou.¹ Z výše uvedeného je patrné, že se ze společnosti gendrové stereotypy ve smyslu: „muž je živitel rodiny a žena pečuje především o děti“, vytrácí jen velmi pomalu.

Česká republika po nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona² sice teoreticky poskytuje potencionálním obětem diskriminace srovnatelnou právní ochranu jako ostatní členské státy Unie, v praxi se však díky možným nepříznivým důsledkům setkáváme s antidiskriminačními žalobami velmi zřídka.³ Sám tehdejší veřejný ochránce práv JUDr. Otakar Motejl v roce 2009 přijetí tohoto zákona komentoval slovy: „Nejde o žádnou revoluční novinku, která by obrátila náš svět naruby. Nikoho nepokoří ani nezachrání!“⁴

Členění práce odpovídá jejímu obsahu. Rigorózní práce je rozdělena na úvod, 8 kapitol a závěr.

V první kapitole je stručně nastíněn historický vývoj postavení žen ve společnosti, který je nezbytný pro pochopení jak celé této problematiky, tak negativního postoje české společnosti vůči diskriminaci jako takové a obecně vůči přijímání antidiskriminační legislativy. Ženské spolky mají v České republice dlouhou tradici a za vůbec první feministku je považována Magdalena Dobromila Rettigová. Svou činnost ženské spolky vyvíjely od 19. století až do nástupu komunismu a státní ideologie, která veřejnou debatu na toto téma na dlouhou dobu umlčela, a to až do roku 1989. Po roce 1989 opět vznikají spolky a neziskové organizace prosazující práva žen.

V rámci druhé kapitoly jsou vymezeny základní pojmy jako rovnost, pozitivní opatření a dále stěžejní zásady dané problematiky, tj. zásada zákazu diskriminace, rovného zacházení a zásada stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Uvedené zásady jsou vyjádřeny v řadě právních předpisů rozdílné právní síly, přesto jsou některými subjekty soustavně porušovány. Celá tato kapitola je jakýmsi teoretickým úvodem do problematiky, a má napomoci jejímu pochopení.

Třetí kapitola tematicky navazuje na teoretické členění v předchozí kapitole a obsahuje definici ústředního pojmu diskriminace, členění diskriminace na diskriminaci pozitivní, negativní, přímou a nepřímou, a dále vymezení případů, kdy se dle dikce zákona o diskriminaci nejedná. V závěru

¹ I dnes se běžně setkáváme se skrytě diskriminačními nabídkami práce typu: „přijmeme do mladého kolektivu...“ či skrytě diskriminačním jednáním zaměstnavatele při pracovních pohovorech s uchazeči o zaměstnání.

² zákon č. 298/2009 Sb.

³ Dle JUDr. Hany Hrabcové, PhD., diskriminace latentně existuje, avšak v době jejího působení u veřejného ochránce práv se pouze 2% z celkového počtu podnětů týkala diskriminace.

⁴ Antidiskriminační zákon – předsudky. [online]. *BusinessInfo.cz*, 26. 8. 2009 [cit. 25. 11. 2009]. Dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/antidiskriminacni-zakon-predsudky/1000873/54314/>>.

kapitoly jsou definována další protiprávní jednání jako např. pokyn k diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování.

Ve čtvrté kapitole je zpracován komplexní přehled relevantní právní úpravy. Jedná se především o mezinárodní úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP), Organizace spojených národů (dále jen OSN) a Rady Evropy, jimiž je Česká republika vázána. Podrobněji jsou zkoumány právní účinky unijního práva, které do značné míry pomocí harmonizačních procesů ovlivňuje i legislativu v České republice a jehož výkladem se zabývá výhradně Soudní dvůr Evropské unie (dále jen Soudní dvůr). V této souvislosti bylo nezbytné zmínit i problematiku přijetí antidiskriminačního zákona, který postupně nabyl účinnosti ve druhé polovině roku 2009 a také změny, které souvisí s účinností Lisabonské smlouvy.

Pátá kapitola obsahuje přehled prostředků právní ochrany, které byly po nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona rozšířeny o možnost podat antidiskriminační žalobu či domáhat se ochrany u veřejného ochránce práv. Jelikož jsou oba instituty poměrně mladé, dříve se oběti diskriminace mohly domáhat ochrany svých práv na základě žaloby na ochranu osobnosti dle § 13 Občanského zákoníku. Antidiskriminační zákon novelizoval mimojiné ust. § 133a Občanského soudního řádu, zakotvující institut sdíleného důkazního břemene, jehož úkolem je teoreticky pomoci obětem diskriminace v soudních sporech, prakticky však jejich pozici příliš neusnadnil a dále rozšířil pravomoc veřejného ochránce práv, který nově poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc. Zaměstnavatelé mohou být za diskriminační jednání vůči zaměstnancům postihováni také v rámci správního trestání na základě kontrol prováděných jak úřady práce, tak inspektoráty práce. V zahraničí je možné řešit pracovněprávní spory také pomocí mediace případně před specializovanými soudními orgány – pracovními soudy.

Již samotný název této práce napovídá, že si klade za cíl alespoň částečně obsáhnout vývoj soudních rozhodnutí soudů České republiky, Soudního dvora Evropské unie a Evropského soudu pro lidská práva, týkajících se diskriminace z důvodu pohlaví a otázek rovnosti. Slovo částečně je použito záměrně, jelikož judikatura týkající s této problematiky je velmi rozsáhlá, zatímco možnosti vyčerpávajícího přehledu všech rozhodnutí jen velmi omezené.

V šesté kapitole jsou analyzována vybraná rozhodnutí vnitrostátních soudů, kterých je ve srovnání s rozsáhlou judikaturou Soudního dvora stále velmi málo, a nebývají publikována. Ústavní soud, jakožto soudní orgán abstraktní a konkrétní kontroly ústavnosti, se v rámci nálezů zabýval návrhy na zrušení ustanovení různých zákonů. Je zajímavé, že v řadě případů to byli právě muži, kteří se cítili být nedůvodně diskriminováni zákonnými ustanoveními, a Ústavní soud jejich nároky shledal oprávněnými. Většina ústavních stížností se však stejně jako stížnosti adresované Evropskému soudu pro lidská práva týká rasové diskriminace a nikoli diskriminace z důvodu pohlaví.

V rámci sedmé kapitoly je okrajově nastíněno postavení Evropského soudu pro lidská práva, jako přidruženého orgánu k Radě Evropy, mezinárodní organizaci, již je členem i Česká republika. Evropská úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod rozšířená o protokoly sice umožňuje obracet se na soud se stížnostmi, soud však může v podstatě v kterékoli fázi rozhodnout o vyškrtnutí ze seznamu stížností. Evropský soud pro lidská práva v diskriminačních sporech rozhoduje jen sporadicky, proto je v rámci judikatury uvedeno jediné rozhodnutí, které napomohlo zlepšení právního postavení osob, které již podstoupily nebo se připravují na operativní změnu svého pohlaví a novou identitu ve společnosti.

Zatímco v České republice potencionální oběti diskriminace odrazuje zejména finanční nákladnost sporu spolu s vysokou mírou neúspěšnosti žalobců, judikatura Soudního dvora Evropské unie je mnohem obsáhlejší, různorodější a pestřejší. Navzdory tomu, že kontinentální právní systém není založen na precedentním systému, tato judikatura je pro soudy členských států závazná a v historii díky ní došlo k významnému vývoji v legislativní oblasti. Vybraná rozhodnutí jsou v rámci osmé kapitoly rozdělena do tří skupin, a to na rozhodnutí týkající se přímé diskriminace, diskriminace nepřímé a v rámci třetí podkapitoly rozhodnutí týkající se pozitivních opatření. Rozhodnutí jsou seřazena chronologicky.

Rigorózní práce je zpracována v souladu se Směrnicí děkanky č. 2/2010, kterou se stanoví náležitosti kvalifikačních prací na Právnické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci, a to podle právního stavu platného k 28. 3. 2011.

1 POSTAVENÍ ŽEN V HISTORII

Úvodní kapitola je koncipována jako stručný přehled historického vývoje postavení žen ve společnosti. Ženám, pro mnohé stále příslušnicím „slabšího pohlaví“, nebyla od počátku přiznána téměř žádná práva, a současná situace, kdy mají ženy ústavně zaručeny stejná práva jako muži, je výsledkem dlouholetého sverpého úsilí o zrovnoprávnění obou pohlaví.

Počátek významných změn v postavení žen ve střední Evropě (tedy i v České republice) je zaznamenán až v průběhu 19. století. Postavení žen ve společnosti se dynamicky vyvíjí i v současné době, ve století 21., jelikož se neustále přizpůsobuje změnám, kterými prochází moderní společnost jako celek.

Tento historický exkurz je nezbytný, jelikož odpovídá na otázku, proč je v české společnosti stále silně zakořeněna domněnka, že antidiskriminační legislativa je nadbytečná, a slovy prezidenta Václava Klause AntiDZ: „*Jen zapleveluje český právní řád, protože je zbytečný, kontraproduktivní, nekalitní. Jeho dopady tak považuje za velmi problematické*“.⁵

1.1 Historický exkurz do problematiky

S postavením žen úzce souvisí pojem „emancipace“. V antice tento pojem označoval vymanění se dítěte z moci rodičů a teprve až v 19. století začal být spojován se současným pojetím, tedy se snahami ženských hnutí o zrovnoprávnění s muži.⁶

Vývoj postavení žen (feminismu) charakterizují tři období:

1. období dosažení rovnosti před zákonem (19. stol. a první polovina 20. stol.),
2. období legislativy zakotvující zákaz diskriminace (od 60. let 20. stol.),
3. období přijímání úprav přesahujících zákaz diskriminace (konec 20. stol.).⁷

⁵ Sněmovna přehlasovala Klause – antidiskriminační zákon bude platit. [online]. *IHNed.cz*, 17. 6. 2009 [cit. 25. 11. 2009]. Dostupné na <<http://domaci.ihned.cz/c1-37472720-snemovna-prehlasovala-klause-antidiskriminacni-zakon-bude-platit>>.

⁶ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. Počátky ženského emancipačního hnutí. In *ČESKÝ SVAZ ŽEN, Jak získat jistotu a sebedůvěru ve společnosti*. Edice Na pomoc ženám. Sešit č. 5. Praha: Český svaz žen, 2003. s. 5.

⁷ Klasifikace převzata z: BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace, studijní příručka*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 228.

1.1.1 První vlna feminismu

V 19. století ženy nebyly plnohodnotnými subjekty práva, a proto v řadě evropských zemí vznikala hnutí, která usilovala o zrovnoprávnění mužů a žen v řadě oblastí. Hnutí prosazovala zejména rovný přístup ke vzdělání, zaručení aktivního a pasivního volebního práva a v neposlední řadě práva na vlastnictví majetku. Toto období bývá v odborné literatuře označováno jako „první vlna feminismu“.

Ačkoli se nám v 21. století zdá naprosto nepochopitelné postavení žen 80v islámských zemích, není tomu tak dávno, co se ženy i na starém kontinentu potýkaly s obdobnými problémy. Vdané ženy neměly právo na vlastnictví a ženy svobodné či vdovy mohly jednat s bankami pouze prostřednictvím mužského zástupce. Ženy nesměly sepsat poslední vůli, soudit se, ani svědčit před soudem. Když zemřel otec rodiny, zákon stanovil matce i dětem poručníka. Ženám nebylo dopřáno ani právo na vzdělání. Dívky z bohatých rodin se učily v klášteře či soukromé škole vyšívat, hrát na klavír a někdy i cizímu jazyku. Protože se ale nehodilo, aby ženy z takových rodin pracovaly, byly zcela závislé na svých mužských příbuzných. Neprovdané ženy, které neměly svůj vlastní majetek, se stávaly trpěnou přítěží svých příbuzných. V kostele musely sedávat ženy na jedné a muži na druhé straně, ženy se nesměly nahlas modlit ani zpívat ve sboru.⁸

První vlna feminismu proběhla i v českých zemích a za nejvýznamnější představitelky jsou pokládány: Magdalena Dobromila Rettigová,⁹ Božena Němcová a Eliška Krásnohorská, která se v roce 1889 zasloužila o otevření prvního dívčího gymnázia v celé Evropě (Minervy). Eliška Krásnohorská tak prostřednictvím Minervy otevřela dívkám cestu k dalšímu, univerzitnímu vzdělání.

V roce 1910 bylo na Mezinárodní ženské konferenci v Kodani sjednáno, že vznikne Mezinárodní den žen. V kalendáři je tímto významným dnem 8. březen.

Ustanovení o rovnoprávnosti mužů a žen bylo obsaženo již ve Washingtonské deklaraci z roku 1918. Za První republiky nejvýrazněji bojovaly za ženská práva Františka Plamínková a Milada Horáková. Smutnou pravdou je skutečnost, že první z nich byla popravena nacisty v roce 1942 a druhá komunisty, o 8 let později, v roce 1950. Ženská hnutí měla své zastánce také mezi muži – např. Tomáše Garrigua Masaryka.¹⁰

⁸ Viz blíže MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. Počátky ženského emancipačního hnutí. In ČESKÝ SVAZ ŽEN, *Jak získat jistotu a sebedůvěru ve společnosti*. Edice Na pomoc ženám. Sešit č. 5. Praha: Český svaz žen, 2003. s. 5.

⁹ (jako vůbec první česká feministka, která organizovala besedy)

¹⁰ Tamtéž, s. 6.

Tato tzv. první vlna skončila okolo roku 1930, kdy ženy postupně dosáhly svých cílů – bylo jim umožněno volit, studovat i vlastnit majetek. V českých zemích bylo všeobecné volební právo zavedeno již od roku 1918.

1.1.2 Druhá vlna feminismu

Nástup komunismu znamenal na příslušné části starého kontinentu konec svobody projevu, tisku, shromažďování a sdružování, a tedy i konec existence spolků prosazujících ženská práva.

Zatímco v 60. letech 20. století v USA a západní Evropě začíná druhá vlna feminismu a dochází k utváření první antidiskriminační legislativy, v České republice se rovnost mužů a žen stala součástí státní ideologie a ženám byla automaticky přiznána oprávnění náležející mužům. V roce 1955 došlo ke zrovnoprávnění manželů. Při rozvodu přestalo být zkoumáno, kdo se zapříčinil o rozvrat manželství a již v roce 1957 byla legalizována interrupce.¹¹ V ČR se tedy „zastavil čas“. „Problém“ spočívající v (ne)rovnosti obou pohlaví nebyl a ani nesměl být předmětem veřejné diskuse, protože díky státní ideologii vlastně fakticky neexistoval, tudíž vlastně nebylo ani o čem diskutovat.

Česká společnost tím byla ochuzena o plynulý vývoj, jehož přirozeným vyvrcholením by bylo postupné nenásilné přijímání antidiskriminační legislativy. Otázka rovnosti vyvstala až po roce 1989, po pádu komunismu, kdy „rovnost“ zkrátka „přestala být v módě“.

1.1.3 Třetí vlna feminismu

V současné době probíhá tzv. třetí vlna feminismu, jejímž hlavním cílem je snaha o odstranění všech forem diskriminace. Jako stěžejní je považována zejména problematika stejné mzdy za stejnou práci, rovné příležitosti v přístupu ke vzdělání, rovné zastoupení v politice, rovné postavení žen a mužů v rodině a ochrana žen před různými formami násilí a v některých státech také možnost interrupce či antikoncepce.

Závěr

Závěrem je možné říci, že zatímco rozdíly mezi muži a ženami existují od nepaměti, teprve od 19. století se výrazněji projevuje snaha o jejich odstranění. Ačkoli právní předpisy ženám v 21. století přiznávají stejná práva jako mužům, ze společnosti stále nevymizely předsudky a neexistuje obecné povědomí, že diskriminace znamená zneužití práva a projev zlovůle a nikoli projev svobody. Ve společnosti tak stále převládá majoritní názor, že antidiskriminační legislativa je nadbytečná,

¹¹ BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 225-226.

jelikož se uměle se snaží zavést aplikaci rozdílných opatření, které naopak ve svém důsledku diskriminují většinu.

Dnes, téměř dva a půl roku po nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona, již tato problematika dávno není předmětem ohnivých debat, jelikož nedošlo ani k rapidnímu nárůstu soudních sporů a na druhou stranu bohužel ani k výraznému zlepšení situace diskriminovaných osob. V současné době tedy není potřeba přijímat další legislativní opatření, ale naopak je třeba v tomto směru intenzivně pozitivně působit na veřejné mínění.

V České republice působí a významně pomáhá při odstranění diskriminace například nevládní nezisková organizace Gender studies,¹² která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti a nově také veřejný ochránce práv.

Mezi významné projekty patří také Iniciativa Equal,¹³ spolufinancovaná z fondů Unie, která podporuje na celém území Unie mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce.

¹² Gender studies, [cit. 15. 12. 2009]. Publikace dostupné na < <http://www.genderstudies.cz/> >.

¹³ Equal ČR, [cit. 15. 12. 2009]. Publikace dostupné na < <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1> >.

2 ROVNOST A STĚŽEJNÍ ZÁSADY

Tato kapitola se zaměřuje na vymezení pojmu „rovnost“ a klasifikaci rovnosti. Pojem rovnost byl dříve spolu s pojmem diskriminace vykládán teorií a dovozován judikaturou, postupně však byly oba pojmy kodifikovány a staly se nedílnou součástí právních řádů všech evropských států. V pracovním právu se ústavní princip rovnosti před zákonem projevuje v rámci zásady rovného zacházení, která je doplňována zákazem diskriminace.¹⁴

V druhé části této kapitoly se zaměřuji na fundamentální principy jakými je zásada rovnosti a zásada stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

2.1 Rovnost a její pojetí

Rovnost (equitas) je jednou z nejvyšších hodnot společnosti. Jednoznačně existuje řada více, či méně výstižných definic, přesto je dodnes velmi obtížné ji jako takovou definovat. Zásada, že všichni jsou si rovni jak v právech, tak povinnostech, je zakotvena ve všech moderních ústavách. Hlavním cílem zakotvení této zásady není dosažení absolutní rovnosti, ale pouze odstranění neodůvodněných rozdílů ve společnosti.

Ústavní soud zastává názor, že ústavní zásadu rovnosti nelze chápat jako absolutně abstraktní kategorii, ale naopak jako rovnost relativní. Za diskriminaci je pak třeba považovat jen vytváření neodůvodněných rozdílů a ne jakýkoli rozdíl v právech a povinnostech subjektů.¹⁵

Pokud lze pomyslný ideál jako rovnost vůbec nějak klasifikovat, jedním z možných dělení, která teorie nabízí je na rovnost formální a materiální, a dále rovnost příležitostí a rovnost výsledků.¹⁶

2.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost vychází z předpokladu: stejnému stejně a rozdílnému odlišně – tedy že spravedlivě, znamená všem stejně. Formálně stejným subjektům se dostává formálně stejného zacházení. Všem stejně však může na druhou stranu znamenat také všem stejně špatně. Tato teorie nepočítá s reálně existujícími rozdíly mezi lidmi, jako je např. sociální původ...¹⁷ Chápe rovnost velmi abstraktně a může vést až k vytvoření faktické nerovnosti ve společnosti. Jde o rovnost „de iure“ – zákonnou.

¹⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Doplněk, 2004. s. 63.

¹⁵ Nález ÚS ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. Pl. ÚS 1609/08.

¹⁶ Klasifikace viz BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 10-22.

¹⁷ Viz např. HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu Evropské Unie. *Právní rozhledy*, 2007. č. 11, s. 385.

Na tomto principu je založena např. právní úprava lhůt v zákoníku práce, kdy v ust. § 72 je pro podání návrhu na určení neplatnosti ukončení pracovního poměru výpovědí u soudu stanovena prekluzivní lhůta 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Lhůty jsou stanoveny pro všechny zaměstnance (i zaměstnavatele) stejné, bez ohledu na jejich konkrétní reálné možnosti.

2.1.2 Materiální rovnost

Rovnost materiální je na rozdíl od rovnosti formální založena na koncepci formálně nerovného zacházení s fakticky nerovnými subjekty. Faktická nerovnost je kompenzována korekcí právní úpravy. Rovnost se posuzuje podle schopností, možností a vzdělání vždy s ohledem na konkrétního jedince. Nespokojuje se tedy s pouhým zaručením rovnosti „de iure“, ale snaží se dosáhnout rovnosti „de facto“ (reálné).¹⁸

Příkladem může být situace, kdy městskou vyhláškou bude zakázán vstup do parku se psy. Zdánlivě spravedlivé opatření bude mít v mnohem větší míře dopad na nevidomé osoby, které jsou na doprovodu vodícího psa zcela závislé a je jim tak zcela odepřena možnost návštěvy parku. Tuto formální rovnost je možné zmírnit výkladem, kdy se může v praxi ustálit interpretace, která stanoví výjimku pro vodící psy nevidomých osob.

2.1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je subkategorií materiální rovnosti. Vychází z předpokladu, že skutečné rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jednotlivci odlišné „startovní pozice“. Realizuje se na náklady celé společnosti. Jednou z forem jsou tzv. pozitivní opatření.¹⁹

2.1.4 Rovnost výsledků

Jde o extrémní případ, který není v praxi příliš běžný. Rovnost výsledků stojí v opozici k formální rovnosti a snaží se o nahrazení redistribuce statků ve společnosti. Toto vnímání rovnosti pochází ze zemí, kde obecně redistribuce statků ve smyslu sociálních dávek chybí – např. USA nebo Čína. Nevyžaduje, aby stát pozitivně jednal ve prospěch znevýhodněných skupin – poskytuje však

¹⁸ Viz např. HAVELKOVÁ: *Pozitivní opatření...*, s. 385.

¹⁹ Srov. BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 18-19.

morální zdůvodnění pozitivních opatření. Jde o kolektivní rovnost, určujícím faktorem je příslušnost jedince k determinované skupině. Významnou roli zde hraje statistika.²⁰

Závěrem

Je třeba mít na paměti, že rovnost není pojmem právním. V dobách Československa to byl pouze jakýsi apel na zákonodárce, který nebránil diskriminaci prováděné zákonem a nezakládal žádné subjektivní právo.²¹ Rovnost se často dostává do konfliktu s jinými hodnotami, proto je nesmírně důležitá snaha o sladění těchto hodnot. Jak vyplývá z výše uvedené klasifikace, jednotlivá pojetí se vztahují vždy ke konkrétní situaci a nemají tedy univerzální platnost.

2.2 Pozitivní opatření

V návaznosti na kategorie rovnosti, jsou důležitým pojmem také tzv. pozitivní opatření neboli „affirmative action“.²² První zmínka je ve směrnici 76/207/EU a od platnosti Amsterodamské smlouvy jsou tato opatření v současné době zakotvena v čl. 157 SFEU.²³ Jak směrnice, tak ustanovení smlouvy, mají pouze dispozitivní charakter. Nemají přímý účinek a je na členském státu, zda adekvátní vnitrostátní úpravu přijme. Soulad opatření s unijním právem je často náplní činnosti Soudního dvora.

Obecně se jedná o jakési zvýhodnění, které je úmyslně poskytováno jen určité skupině osob a ne zbytkové populaci, aniž by tím byl porušen princip rovnosti a aplikací tohoto zvýhodnění má být dosaženo spravedlnosti. Cílem těchto opatření je odstranění překážek, které mohou odrazovat od výkonu nějakého povolání – např. ženy od práce v profesionální armádě či muže od práce učitele na základních školách. Dle Soudního dvora se jedná o dočasnou derogaci, tedy jakousi výjimku z principu rovného zacházení.

Pozitivní opatření, jinak řečeno také „obrácená diskriminace“, je dle formálního pojetí rovnosti nelegitimním porušením rovnosti. Spravedlnost je abstraktní a univerzální pojem, a proto nemůže reflektovat různé vzorce výhod a znevýhodnění v konkrétní společnosti. Diskriminace na základě pohlaví je vždy nespravedlivá, ať už vytváří další zátěž pro již znevýhodněnou skupinu nebo tuto

²⁰ BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 19-21.

²¹ Srov. ŠTEFKO, Martin. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008. č. 9, s. 3.

²² HAVELKOVÁ: *Pozitivní opatření...*, s. 385.

²³ Dříve čl. 141 SES a později čl. 119 SEU.

zátěž přenáší na skupinu dříve privilegovanou.²⁴

Naproti tomu materiální pojetí rovnosti ukládá státu povinnost aktivně odstraňovat důsledky diskriminace a „obrácená diskriminace“ je proto v tomto pojetí zcela legitimní. Pokud by se stát odmítl aktivně podílet na omezování znevýhodnění, podporoval by udržení nadřazeného postavení stávajících dominantních skupin nad skupinami, které jsou vystavovány diskriminaci a předsudkům.²⁵

V České republice pozitivní opatření zakotvuje zákoník práce v ust. § 16, kde stanoví, že: *za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině ... a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.*

Jak vyplývá z judikatury Soudního dvora, ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání však nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality pro výkon zaměstnání nebo povolání nejsou vyšší, než mají ostatní současně posuzované osoby.

2.2.1 Druhy pozitivních opatření

Jednotlivé kategorie se liší mírou zásahu veřejné moci do trhu s pracovními místy a společností.²⁶

I. Odstraňování přímé diskriminace a její prevence.

Nikdo nezpochybnuje takováto opatření, naopak je povinností státu, aby aktivně podporoval a vymáhal dodržování rovnosti. Jedná se např. o přijetí správně-právní legislativy, která postihuje pachatele přestupků či správních deliktů (např. zaměstnavatele nerovně odměňující své zaměstnance).

II. Odstraňování systémové a institucionální nepřímé diskriminace.

Jde např. o odstraňování nevýhod zaměstnanců na částečný úvazek, kterými bývají ve většině případů ženy.

III. „Měkká“ forma prevencí.

Vedou ke zvýhodnění kandidáta, který patří k dosud znevýhodňované skupině. Např. tím, že přestože má s kandidátem z většinové populace stejné vzdělání a kvalifikaci, bude upřednostněn (např. pokud by se muž ucházel o místo učitele v mateřské škole a druhým kandidátem byla žena, a přestože byli oba stejně kvalifikovaní, na pracovní pozici byl vybrán muž, aby bylo zvýšeno procento mužů ve výchovné sféře).

²⁴ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum, 2007. s. 122 – 123.

²⁵ Tamtéž, s. 124.

²⁶ Klasifikace vychází z: BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 30 - 31.

IV. „Střední“ forma prevencí.

Jde o situaci, kdy může být upřednostněn kandidát s objektivně horší kvalifikací. Daná pozice však není permanentně rezervována výlučně pro něj, o místo se může ucházet kdokoli. Záleží na konkrétní situaci, může vést od měkké formy až po faktické vyloučení kvalifikovanějšího kandidáta z většinové populace (stejná situace jako v bodu III., muž však bude vybrán i přesto, že má horší kvalifikaci).

V. „Tvrdá“ forma prevencí.

V daném případě je většinový kandidát již předem vyloučen a pracovní místo je rezervováno menšinovému uchazeči. Opět totožná situace, muž však bude vybrán automaticky, bez ohledu na jeho kvalifikaci. Soudní dvůr deklaroval, že vytváření rezervovaných míst a kvót je v rozporu s unijním právem.²⁷

Závěrem

Z této klasifikace vyplývá, že kromě tzv. „tvrdých“ opatření, která jsou zakázána, se ostatní jeví jako žádoucí, a mohou napomoci vyrovnání rozdílů ve společnosti. Navzdory výše uvedenému není pochyb o tom, že jakékoliv pozitivní opatření, které zvýhodňuje určitou skupinu, s sebou zákonitě musí nést znevýhodnění ostatních, kteří do takové skupiny nespádají. Proto je vždy na zvážení státu, zda se k jejich přijetí uchýlí a případně v jaké formě.²⁸

2.3 Stěžejní zásady

Jako stěžejní zásady označujeme právní principy (vůdčí právní ideje) vyjádřené v řadě právních předpisů rozdílné právní síly, jak mezinárodních tak vnitrostátních. Mezi stěžejní zásady týkající se problematiky diskriminace patří: zásada zákazu diskriminace, zásada rovnosti a zásada stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

2.3.1 Zásada rovnosti (rovného zacházení) a zásada nediskriminace

Zásada rovnosti se stala součástí primárního práva v souvislosti s platností Amsterodamské smlouvy, která ji zakotvila jak v obecné rovině, tak v souvislosti s trhem práce a rovných zacházením

²⁷ Rozsudek SDEU ze dne 11. 7. 2006, Katarína Abrahamsson a Lif Anderson v. Elisabet Fogelvist, Věc C 407/98.

²⁸ KAMÍN, Tomáš. Affirmative Action – obrácená forma diskriminace?. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2001 č. 4, s. 378.

v práci. V souvislosti s Lisabonskou smlouvou došlo ke změně, v čl. 157 odst. 3 SFEU²⁹ je zakotvena také pravomoc Rady, která může přijmout opatření v souvislosti s bojem proti diskriminaci.

Ačkoli je pracovní právo určeno primárně k ochraně zaměstnance, je součástí soukromého práva, a proto musí být rovnost posuzována nejen jako povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci, ale také naopak. V zákoníku práce je však povinnost rovného zacházení uložena pouze zaměstnavateli vůči zaměstnanci. Je vyjádřena v § 13 odst. 2 písm. b ZP, kdy *zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace*. Ač rovnost sama nemusí vést ke spravedlnosti nebo být spravedlivá, její naplnění je zákonodárcem považováno za spravedlivé.³⁰ Dosáhnutí absolutní rovnosti je však v demokratických právních řádech nereálné a s ohledem na skutečnost, že na rovnostářské ideologii byl založen např. komunistický režim, i nežádoucí.

Obě zásady vyjadřují snahu o zajištění rovných příležitostí na trhu práce (uchazečům o zaměstnání) a také v rámci pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (tzn., aby zaměstnavatel bezdůvodně nezvýhodňoval nebo naopak neznevýhodňoval některé zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci), které vznikají jak na základě písemné pracovní smlouvy, tak na základě dohody a je třeba ji dodržovat po celou dobu trvání těchto vztahů.³¹ Zaměstnavatel je v této souvislosti povinen informovat zaměstnance o opatřeních, která přijal k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

Soudní dvůr v rozhodnutí Allonby³² judikoval, že diskriminační povaha opatření zaměstnavatele se zkoumá vždy ve vztahu k ostatním zaměstnancům téhož zaměstnavatele, nikoli ve vztahu ke všem zaměstnavatelům na daném území. Všichni zaměstnanci v České republice by byli relevantní skupinou pouze v případě, že by se zkoumala diskriminační povaha nějakého právního předpisu.

2.3.2 Zásada stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty

Jedná se o základní zásadu pracovněprávních vztahů, které se lze dovolávat na základě přímo účinného ustanovení čl. 157 SFEU.³³ Protože se této problematice týkala řada směrnic, došlo v roce 2006 k vydání směrnice Rady 2006/54/EU, která sjednocuje právní úpravu i v souvislosti s vývojem judikatury Soudního dvora. Tento princip je vyjádřený také v čl. 1, čl. 3 a v čl. 28 Listiny (*zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu za práci*) a také v mezinárodních úmluvách.

²⁹ Dříve čl. 16e SEU.

³⁰ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 61.

³¹ Tamtéž, s. 62.

³² Rozsudek SDEU ze dne 3. 7. 1985, Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment, Věc C 256/01.

³³ Dříve čl. 119 a později čl. 141 SEU.

Tato zásada je vyjádřena jako jedna z povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci v § 13 odst. 2 písm. c ZP a vztahuje se však vždy na zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. V § 16 ZP je dále uvedena povinnost zaměstnavatele *zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich ... odměňování za práci a poskytování mzdy a plnění peněžité hodnoty...* Tato zásada je explicitně zakotvena v § 110 ZP (*za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*). Protože § 110 ZP zapracovává předpisy Unie, je kogentním ustanovením a nelze se od něj odchýlit ani dohodou stran. Odlišná úprava dohodou stran by bylo možná jen ve prospěch zaměstnance, což v tomto případě fakticky není možné. Pojmy obsažené v definici této zásady jsou také podrobně upraveny samotným ZP.³⁴

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí *práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce*. Stejnost práce se posuzuje podle jejího obsahu a ne podle hodnoty, kterou představuje pro zaměstnavatele (ve formě výnosu, případně ceny, kterou by stálo obstarání práce jiným způsobem).³⁵

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce *se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce*.³⁶

Toto kritérium se uplatní např. v situaci, kdy s ohledem na náročnost vykonávané práce vznikne zaměstnancům právo na dovolenou nad rámec základního výměru a k jejímu prodloužení může docházet jen u některých zaměstnanců splňující toto kritérium. Vznik oprávnění však nelze vázat na diskriminační kritérium – např. pouze pro matky samoživitelky s nezaopatřenými dětmi.

Pracovní podmínky *se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí*. Pracovní výkonnost *se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality*.³⁷

³⁴ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 385.

³⁵ § 110 odst. 2 ZP.

³⁶ § 110 odst. 3 ZP.

³⁷ § 110 odst. 4 a 5 ZP.

Zaměstnanci veřejné správy jsou odměňováni na základě objektivních kritérií stanovených v platovém tarifu³⁸ a kritéria stanovená Zákoníkem práce tak musí zaměstnavatel dodržovat pouze při poskytování mimotarifních složek platu.³⁹ Na rozdíl od platu však mzda není stanovena žádným právním předpisem.⁴⁰ Dodržení rovnosti odměňování je tak ve veřejné správě mnohem jednodušší než v soukromé sféře, kde jsou pravidla pro odměňování ponechána smluvní autonomii subjektů, a proto je pro zaměstnavatele mnohem obtížnější rovnost odměňování dodržet.⁴¹

Závěrem

Pokud žena a muž vykonávají u téhož zaměstnavatele práci, která je stejná ve všech aspektech (složitost, odpovědnost, namáhavost, pracovní výkonnost a výsledky...), náleží oběma stejná mzda, a to i když pracují v rozdílných provozovnách téhož zaměstnavatele v rámci jednoho státu (tj. např. v Praze a Olomouci). V opačném případě se dle § 110 ZP mohou dovolávat svého práva u soudu. Dle § 133a OSŘ platí pro tyto spory princip sdíleného důkazního břemene a je na zaměstnavateli aby prokázal, že nedošlo k diskriminaci.⁴²

Dle statistik Českého statistického úřadu je třeba pro srovnání mezd používat jako ukazatel tzv. medián, který představuje mzdu prostředního zaměstnance, která není ovlivněna extrémem a je to mzda skutečného člověka, nikoli jen vypočtené číslo. Výdělek prostřední ženy je tak na úrovni zhruba 81 % výdělku prostředního muže. Ženy tedy opravdu obecně dostávají o čtvrtinu menší mzdu než muži. Toto zjištění však samo o osobě nedokazuje, že jsou ženy diskriminovány, protože je třeba porovnávat stejnost práce mužů a žen a další faktory. Nejvýraznější vliv na nižší mzdy žen má profesní výpadek spojený s péčí o děti, vyšší míra zastoupení v odvětvích s tradičně nižšími výdělky či dřívější odchod do důchodu.⁴³

Je třeba mít na paměti, že diskriminačním je nejen rozdílné odměňování osob vykonávajících práci stejné hodnoty, ale též stejné odměňování osob vykonávajících práci rozdílné hodnoty. Porušením zásady rovného odměňování se zaměstnavatel dopustí pracovněprávního deliktu a v případě prokázání této skutečnosti může být sankcionován orgány inspekce práce.⁴⁴

³⁸ Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

³⁹ Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

⁴⁰ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy... stanovuje pouze nejnižší úroveň minimální zaručené mzdy v souladu s § 112 odst. 2 ZP.

⁴¹ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. s. 57.

⁴² V rámci 6. kapitoly jsou analyzována dvě rozhodnutí tuzemských soudů týkající se této problematiky, ani v jednom případě však žalobkyně nebyla ve sporu úspěšná, jelikož dokázat „skrytou diskriminaci je prakticky nemožné“.

⁴³ Podrobněji viz Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců. [online]. *Český statistický úřad*, 7. 6. 2010 [cit. 15. 1. 2011]. Dostupné na < http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda>.

⁴⁴ Podrobněji viz 5. kapitola, podkapitola 5.1.3.

3 POHLAVÍ A DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ

Třetí kapitola je zaměřena na výklad pojmu diskriminace a pojmu pohlaví, jakožto ústředních témat celé této rigorózní práce. Jelikož je v souladu s ust. § 2 odst. 4 AntiDZ i *diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace považována za diskriminace z důvodu pohlaví*, byly i tyto pojmy podrobeny zevrubné analýze.

3.1 Pohlaví a gender

Pod pojmem pohlaví rozumíme *biologické vlastnosti, které jsou u mužů a žen odlišné*. Od pojmu pohlaví je třeba odlišovat pojem gender, který můžeme chápat jako *sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů a vzhledu, který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže a jehož konkrétní náplň je kulturně a historicky proměnlivá*. Ideální ženské a mužské charakteristiky se v různých historických obdobích a v různých kulturách liší, jelikož nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností.⁴⁵

Jak pohlaví, tak gender, jsou spojovány s řadou stereotypů. Ženy bývají znevýhodňovány dvojnásobně, jelikož se u nich automaticky předpokládá absence určitých kvalit (tzv. skleněný strop – umělé překážky, se kterými se ženy setkávají v profesním životě a které brání v jejich kariérním růstu, jelikož se do jednání nadřizovaných promítají genderové stereotypy), zatímco u mužů se tyto kvality presumují (tzv. skleněný výtah – mechanismy, na základě kterých je kariérní postup mužů rychlejší, než by měl být s ohledem na jejich kvalifikaci či délku praxe).⁴⁶

Pohlaví je spolu s genderem stále jedním ze základních determinačních prvků soudobé společnosti. Přes veškeré snahy a pokroky v oblasti obecného smýšlení a v legislativě, ženy stále nemají rovnocenné příležitosti jako muži.

Pojem pohlaví zahrnuje:⁴⁷

- příslušnost k jednomu či druhému pohlaví,
- příslušnost k žádnému pohlaví (intersexualitu) či k oběma pohlavím (hermafroditismus),
- pohlavní identitu (transsexualitu),
- diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství či otcovství.

⁴⁵ SMETÁČKOVÁ, Irena, VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – Příručka pro výuku OV, ON a ZSV*. Praha: Otevřená společnost, 2005. s. 10.

⁴⁶ Tamtéž, s. 10.

⁴⁷ BOUČKOVÁ, Pavla, a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 65.

Přestože právo zná pouze dvě výlučné kategorie – muž a žena, určité procento dětí se rodí s mezipohlavními charakteristikami. I tyto případy však řadíme pod diskriminační důvod pohlaví a stejně jako je zakázáno znevýhodňovat na základě příslušnosti k určitému pohlaví, také absence této jednoznačné příslušnosti nesmí vést k rozdílnému zacházení.⁴⁸

Sexuální orientace podléhá ochraně jako specifický diskriminační důvod, i když by ji dle odborné literatury bylo možné také subsumovat pod pojem pohlaví.

3.1.1 Těhotenství

Právní předpisy zakotvují zvláštní ochranu žen v období těhotenství. Ochranné normy však nesmějí být příliš široké, jelikož pak v důsledku působí kontraproduktivně, když diskriminují na trhu práce těhotné ženy, které jsou ochotné a schopné určité práce, za určitých podmínek, vykonávat.⁴⁹

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost dočasně převést zaměstnankyni, která vykonává práci těhotným ženám zakázanou, na jinou práci, která je pro ni vhodná a současně při ní může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní pozici.⁵⁰ Stejně tak zaměstnavateli zakazuje dát zaměstnankyni výpověď v ochranné době (i období těhotenství) a s těhotnou zaměstnankyní zaměstnavatel nesmí pracovní poměr ani okamžitě rozvázat.⁵¹

Ustanovení o ochranné době se však nevztahují na tzv. zkušební dobu, která může být fakultativně sjednána nejpozději v den nástupu do zaměstnání v délce max. 3 měsíců.⁵² V rámci zkušební doby tak může být pracovní poměr rozvázán jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem a to bez uvedení důvodu (tedy i zaměstnavatelem s těhotnou zaměstnankyní).

3.1.2 Mateřství

Zatímco zákaz diskriminace z důvodu mateřství vychází z práva Unie a má oporu v právním řádu většiny evropských zemí, zákaz diskriminace z důvodu otcovství je ojedinělý a netradiční institut, který český zákonodárce zakomponoval do AntiDZ nad rámec povinností vytyčených směrnicí.

Mateřství má jak své biologické, tak společenské aspekty. Pro biologické aspekty je charakteristické období těhotenství, doba krátce po porodu a následné období kojení, jehož délka je

⁴⁸ Blíže RENZETTI, M. Claire, CURRAN, Daniel J. *Women, Men, and Society*. Allyn & Bacon, 2002. s. 15.

⁴⁹ Viz např. náleze ÚS ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

⁵⁰ § 41 odst. 1 písm. c ZP je průlomem do zásady zákazu nucené práce.

⁵¹ § 53 odst. 1 písm. d ZP, § 55 odst. 2 ZP.

⁵² § 35 ZP.

velmi individuální, může se pohybovat v řádu týdnů, u některých žen však může trvat i 5 let. Mediálně jsou známé případy matek, které kojily děti, které již byly školou povinné.⁵³

Případná diskriminace z výše uvedených důvodů bude vždy považována za diskriminaci přímou, jelikož jsou tato stádia mateřství úzce spjata s ženským pohlavím. Těhotenství mužů je zatím možné jen na filmových plátnech.

Zaměstnankyně krátce po porodu i kojící zaměstnankyně požívají zvláštní ochrany v pracovněprávních vztazích, jelikož se na ně vztahuje výjimka umožňující rozdílné zacházení za účelem jejich ochrany právě z důvodu těhotenství a mateřství.

Společenským aspektem mateřství jsou zejména důsledky práce spojené s péčí o dítě. Institut mateřství je v odborných kruzích nahrazován institutem rodičovství. Cílem této snahy je zdůraznit, že péče o dítě není a nemusí být nutně pouze ženskou rolí, ale že se o děti mohou a v řadě případů také starají i muži. Z důvodu tzv. genderové neutralizace došlo ke změně právní terminologie a pojem „mateřská dovolená“ byl nahrazen pojmem „rodičovská dovolená“. Stejně tak zákonodárce zavedl „rodičovský příspěvek“, který náleží kterémukoli z rodičů, který pečuje o dítě a kumulativně splňuje další zákonné podmínky.⁵⁴

Teoretická snaha o rovnoprávnost však v praxi stále naráží na skutečnost, že jsou to i nadále především ženy, které pečují o děti a jsou tak penalizovány na trhu práce a znevýhodněny ve srovnání s muži, kteří nemusí přerušit na 2 a více let výkon své profese a nevzdalovat se na delší dobu od rodiny, aby mohli zajišťovat každodenní péči o své potomky.

At' už bude jednání zaměstnavatele spočívat na biologických či společenských aspektech, vždy bude považováno za diskriminační a tudíž zakázané.

3.1.3 Otcovství

Úmysl zákonodárce, který pod ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví explicitně zahrnul i ochranu před diskriminací z důvodu otcovství, byla zřejmě snaha ochránit muže, kteří přijali pečovatelskou roli, a na trhu práce by jim mohly být kladeny stejné překážky, s jakými se potýkají ženy.⁵⁵

Typickým příkladem bude situace, kdy zaměstnanec-muž bude žádat o rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel mu bude bránit tento záměr realizovat.

⁵³ Pro shrnutí BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 142.

⁵⁴ Tamtéž, s. 143.

⁵⁵ Tamtéž, s. 145.

Ačkoli se toto ustanovení může jevit jako úsměvné a nadbytečné, dle dostupné judikatury jsou to právě muži, kteří jsou v českých poměrech obětmi diskriminace častěji než ženy.⁵⁶

3.1.4 Pohlavní identifikace

Český zákonodárce v AntiDZ zohlednil trend judikatury Soudního dvoru a pod pojem pohlaví zahrnul i transsexualitu⁵⁷ (rozpor mezi biologickými a psychologickými aspekty pohlaví konkrétního jedince).

3.2 Diskriminace a její druhy

Původ pojmu diskriminace pochází z latinského slovesa „*discriminare*“ a znamená rozlišovat.⁵⁸ Obecně je v právu diskriminace, tedy rozlišování mezi různými subjekty práv, velmi častým a dovoleným jevem a jen v zákonem stanovených případech je zakázána.⁵⁹

V právním slova smyslu jde o rozlišování, omezení nebo znevýhodnění na základě diskriminačních důvodů, které jsou vyjádřeny v § 2 odst. 3 AntiDZ, přičemž zákaz diskriminace z těchto důvodů platí mimo-jiné pro všechny pracovněprávní vztahy, do kterých účastníci vstupují. Tato rigorózní práce je zaměřena především na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, proto zde další diskriminační důvody neuvádím.

Směrnice Evropské unie se projeví také ve vymezení zákazu diskriminace v zákoně o zaměstnanosti, v ust. § 4. Zákon o zaměstnanosti obsahuje definice základních pojmů jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování a také deklaruje, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud to vyplývá z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním.

Můžeme říci, že oblast pracovního práva jako jediná obsahovala již před přijetím AntiDZ téměř plnohodnotnou úpravu zákazu diskriminace a to jak v zákoně o zaměstnanosti, tak v novelizovaném Zákoníku práce, do kterého byla včleněna ustanovení promítající požadavky směrnic Unie. Z důvodu časové prodlevy mezi účinností nového Zákoníku práce a AntiDZ ZP v některých svých

⁵⁶Svědčí o tom náleží ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, který se týkal lhůty pro podání přihlášky k účasti na pojištění, která byla stanovena pouze pro muže a také náleží ÚS ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04, ve kterém se Ústavní soud zabýval zvýhodněním žen v zákoně o důchodovém pojištění, kde je u nich oproti mužům zohledňován při stanovení důchodového věku počet vychovaných dětí. (podrobněji viz 6. kapitola).

⁵⁷Stěžejním je rozhodnutí ESLP (Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 11.7.2002, Christine Goodwin v. Spojené království, Report of Judgements and Decisions 2002-VI, stížnost č. 28957/95), podrobněji viz kapitola 7.

⁵⁸GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Doplněk, 2004. s 65.

⁵⁹Např. pokud ZP v §2 stanovuje *zákaz práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky*, nejedná se o diskriminační ustanovení, jelikož je toto rozlišování odůvodněno legitimním cílem (slouží k ochraně nezletilých dětí a k potírání dětské práce, jejíž zákaz vyplývá z Úmluvy o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání).

ustanoveních odkazoval na neexistující normu (např. § 17 ZP), protože předpokládal přijetí AntiDZ v transpozičních lhůtách.

Jako diskriminace je dle AntiDZ označováno *jednání, které spočívá v: obtěžování, sexuálním obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*

Diskriminaci můžeme dále rozdělit na pozitivní a negativní. Zákon ve svých ustanoveních také pamatuje na situace, kdy se nejedná o diskriminaci.

3.2.1 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace bývá označována také jako diskriminace relativní a na základě rozdílného zacházení při ní nedochází ke zhoršení postavení jednotlivců. Vyskytuje se v podobě opatření (tzv. pozitivních opatření), jejichž snahou je vyrovnat postavení osob, které z různých důvodů vyžadují zvláštní ochranu a podporu.⁶⁰

3.2.2 Negativní diskriminace

Negativní diskriminace je někdy nazývána také absolutní diskriminací, je ve společnosti nežádoucí a v mnoha případech je takovéto rozlišování nezákonné. Můžeme ji dále rozdělit na dvě subkategorie, a to diskriminaci přímou a nepřímou.⁶¹

3.2.3 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí: *takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci a to z důvodu ... pohlaví...*⁶² Příkladem je inzerát „přijmu manažera nebo přijmu číšnici“. Přímou diskriminaci nelze žádným způsobem ospravedlnit, zatímco u nepřímé diskriminace ospravedlnění takového jednání možné je.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje *i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*⁶³

Jednání zaměstnavatele může být vědomé a cíleně diskriminační, v některých případech však také nevědomé a nechtěné. Diskriminace je často založena na stereotypech – ženy jsou slabší, často

⁶⁰ Klasifikace převzata z: MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005 č. 3, s. 90-91.

⁶¹ Tamtéž, s. 91.

⁶² § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákona, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ Tamtéž, § 2 odst. 4.

odchází na mateřskou a poté rodičovskou dovolenou, jsou méně loajální atd.⁶⁴ V některých případech mají tyto stereotypy racionální podklad.

Ve společnosti existuje také řada předsudků. Faktickými předsudky jsou představy, jaké ženy jsou, co neumí a čemu nerozumí. Tyto předsudky jsou často základem přímé diskriminace. Normativními předsudky jsou pak představy, jaké by ženy měly být a jak by se měly chovat. Terčem diskriminace jsou tak také lidé, kteří svým jednáním vybočují z genderových stereotypů.⁶⁵ Jedná se např. o ženy, které se navenek snaží svým chováním přibližovat mužům, za účelem kariérního růstu. Osoby, které se nechovají v souladu s genderovou rolí, jsou terčem přímé diskriminace z důvodu pohlaví poměrně často.

Nejčastější příklady přímé diskriminace⁶⁶

Typické situace, kdy dochází k přímé diskriminaci:

- **Inzerování pracovních příležitostí**

Diskriminačního jednání se zaměstnavatel dopustí již samotnou publikací inzerátu, ve kterém nabízí pracovní příležitost mladé ambiciózní sekretářce. Aktivní legitimaci pro podání žaloby dle § 10 AntiDZ mají v takovém případě všichni potencionální uchazeči o tuto pozici, kteří se o ni nemohou ucházet, jelikož nespĺňují tato diskriminační kritéria⁶⁷ (tj. všichni muži a ženy, kteří nejsou mladí a zároveň ambiciózní).

Stejně tak pokud by zaměstnavatel veřejně učinil prohlášení, že nepřijme žádnou ženu,⁶⁸ jedná se o přímou diskriminaci v přístupu k zaměstnání. Takové prohlášení totiž možné potencionální uchazečky odradí a znesnadní jim tak přístup na trh práce.

Skrytě diskriminační jsou také inzeráty, které obsahují formulaci: „nevhodné pro matky s malými dětmi“ či „přijmeme zaměstnance do mladého dynamického pracovního kolektivu“, které se dodnes pravidelně objevují na mnoha webových stránkách s nabídkami práce.⁶⁹ I skrytá diskriminace je právem reprobovaná, prokazuje se však velmi nesnadně, jelikož zaměstnavatelé jsou již ve většině případů dobře obeznámeni, jak mohou postupovat, aby jejich jednání nebylo napadnutelné.

- **Kladení osobních otázek při přijímacím pohovoru**

⁶⁴ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 67

⁶⁵ Tamtéž, s. 67.

⁶⁶ Srovnání viz BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 66.

⁶⁷ Tamtéž, s. 127.

⁶⁸ Tamtéž, s. 127.

⁶⁹ Přehled zaměstnání. [online]. *Juristic.cz*, 2011 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na: <<http://jobs.juristic.cz/index.php?call=1>>.

Jako další příklad přímé diskriminace můžeme uvést např. situaci, kdy je uchazečka o zaměstnání dotazována při přijímacím pohovoru na okolnosti svého rodinného života (zda má partnera, zda má děti či je v dohledné době plánuje, zda není náhodou těhotná, zda má zajištěno pro děti hlídání).⁷⁰ Zaměstnavatel však může v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od uchazeče o zaměstnání jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.⁷¹

Ačkoli je výše uvedené jednání zaměstnavatele považováno za diskriminační, dodnes je každodenní realitou a po krátkém zamyšlení nad tímto problémem většina z nás dospěje k závěru, že většina z nás v pozici zaměstnavatele tyto otázky někdy položila a většina z nás v pozici uchazeče o zaměstnání na ně byla dotázána.

Uchazečka o zaměstnání má možnost neodpovědět s odůvodněním, že zaměstnavatel nemá právo klást takové otázky. Tato odpověď však bude s největší pravděpodobností vnímána negativně. Jelikož zaměstnavatel není ze zákona povinen sdělit uchazeči důvod odmítnutí, může legálně „skrytě diskriminovat“ a v případě potencionálního soudního sporu má v souladu se zákonem stále velký prostor pro ospravedlnění svého jednání (jiný kandidát byl vhodnější pro jeho pracovní zkušenosti či kvůli osobním sympatiím). I tato skutečnost by se prokazovala jen velmi obtížně.

Jelikož judikatura týkající se problematiky přípustnosti audio či video nahrávek rozhovorů není jednotná (soudy v civilních věcech důkazy nahrávkou v zásadě odmítají pro rozpor s ustanoveními na ochranu osobnosti, v některých případech však tato ustanovení vykládají restriktivně a nahrávku připouští, např. jde-li o záznam služebních nebo pracovních hovorů), diskriminační jednání zaměstnavatele není snadné, ba je přímo nemožné prokázat a následně postihnout zákonnými prostředky.⁷²

Judikatura doporučuje k pracovnímu pohovoru přizvat nezávislou osobu. Uchazeč o zaměstnání má tedy teoreticky možnost absolvovat pracovní pohovor za účasti 3. nezávislé osoby a zajistit si tak důkazní prostředek pro případný soudní spor, v praxi si takový postup lze však jen stěží představit a zaměstnavatel by tuto skutečnost vnímal nepochybně negativně. Na druhou stranu zaměstnavatel mívá u pracovních pohovorů dostatečný počet svědků předem zajištěný.

Zaměstnavatel dále nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a pracovníprávním vztahem, a to zejména o těhotenství a to ani pokud je proto dán věcný důvod, spočívající

⁷⁰ Osobně jsem v této souvislosti byla dotázána „Zda nemám přítele, který vyžaduje denně v pět hodin na stole teplou večeři“.

⁷¹ § 30 odst. 2 ZP.

⁷² POTMĚŠIL, Jan. *Přípustnost audio a video nahrávek jako důkazů* [online]. JINÉ PRÁVO, 16. 12. 2009 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na: <<http://jinepravo.blogspot.com/2009/12/jan-potmesil-pripustnost-audio-video.html>>.

v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený... Tyto informace nesmí získávat ani prostřednictvím třetích osob.⁷³

Závěrem je tedy možné říci, že ačkoli zákon takové jednání reprobuje, stále je každodenní realitou a „obligatorní náležitostí“ každého pracovního pohovoru.

- **Upřednostnění horšího kandidáta mužského pohlaví**

Zaměstnavatelé často zvou na pohovory ženy jen proto, aby výběrová řízení nemohla být napadnutelná. Pokud již dopředu vědí, že chtějí přijmout uchazeče mužského pohlaví, může být žena sebekvalifikovanější, zaměstnavatel přesto vybere muže a své rozhodnutí v případě soudního sporu „posvětit“ zákonným právem vybrat si nejvhodnějšího kandidáta a uvedením nediskriminačního kritéria, na základě kterého se rozhodl.⁷⁴

- **Výpověď poté, co žena oznámí, že plánuje rodinu nebo po návratu z rodičovské dovolené**

Typickým důsledkem oznámení záměru, že zaměstnankyně plánuje rodinu, je opětovné neprodloužení pracovní smlouvy sjednané na dobu určitou. Pokud však je v pracovní smlouvě stanoveno, že je sjednána „na dobu určitou do otěhotnění“ a zaměstnavatel zaměstnankyni po uplynutí takto stanovené doby dále přiděluje práci, ačkoli už je těhotná, pracovní poměr se ze zákona mění na pracovní poměr na dobu neurčitou.

V praxi dochází také poměrně často k situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnankyni navracivší se z rodičovské dovolené nechce nadále zaměstnávat, ačkoli mu tuto povinnost ukládá ZP.⁷⁵ Zaměstnavatel však může provést organizační změny, zrušit její dosavadní pracovní pozici a nabídnout jí jinou pracovní pozici, se stejnou pracovní náplní, o které předem dobře ví, že ji zaměstnankyně za daných podmínek nebude ochotna vykonávat a poté jen mlčky vyčkávat, až dá sama výpověď, aby jí nebyl povinen vyplácet odstupné.

- **Nížší finanční odměna pro ženy**

I přes zásadu stejné odměny za práci stejné hodnoty, bývají v praxi nadále odměňovány hůře než muži pracující na srovnatelných pozicích.⁷⁶

⁷³ § 316 ZP.

⁷⁴ Blíže viz rozhodnutí NS ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, právo zaměstnavatele ad. § 30 odst. 1 ZP.

⁷⁵ Zaměstnavatel nesmí dle §53 odst. 1 písm. d) *dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, ... to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou...*

⁷⁶ Podrobněji viz 6. kapitola, Judikatura obecných soudů ČR.

3.2.4 Domnělá diskriminace

Diskriminací je také *jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého výše uvedeného důvodu*. Typickou situací bude diskriminování zaměstnankyně, protože se zaměstnavatel mylně domnívá, že je těhotná, ač ve skutečnosti těhotná není.

Tato „domnělá diskriminace“ není výslovně pravena ve směrniciích a ve většině případů bude diskriminační důvod reálně objektivně existovat.⁷⁷ Např. uchazečka o zaměstnání pečující o dvě nezletilé děti, bude skutečně žena. Zákonodárce však chce eliminovat případy, kdy by určitá osoba byla diskriminována na základě subjektivního chápání na straně osoby diskriminující, která bude přesvědčena, že osoba kterou diskriminuje danou charakteristiku má a proto ji diskriminuje.⁷⁸

3.2.5 Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací je *takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je ...osoba znevýhodněna oproti ostatním*.⁷⁹

Pro nepřímou diskriminaci je charakteristické, že zdánlivě neutrální kritérium (např. práce na částečný úvazek), v důsledku znevýhodňuje skupinu osob, která je tvořena převážně ženami. Z legální definice diskriminace vyplývá, že se nevyžaduje zavinění na straně zaměstnavatele a jeho postoj k diskriminaci je tak zcela irelevantní. Zaměstnavatel nese vždy objektivní odpovědnost za faktický stav na pracovišti a tak může nastat ojedinele i situace, kdy diskriminuje zaměstnance, aniž by to výslovně chtěl, nebo o tom vůbec věděl.⁸⁰

V případě, že na základě statistického srovnání vyjde najevo, že je určitá skupina zaměstnanců zvýhodněna oproti jiné, bude tato statistika představovat „prima facie“ důkaz, že se může v daném případě jednat o nepřímou diskriminaci. Přípustnost takového znevýhodnění se bude v individuálních případech posuzovat s ohledem na jejich přiměřenost a nezbytnost, jelikož judikatura umožňuje zohlednění charakteristik jako je flexibilita, mobilita či výsluha let při odměňování zaměstnanců byla j pouze s ohledem na objektivně odůvodnitelné požadavky konkrétní práce.⁸¹ Vyjde-li v konkrétním případě najevo, že časově flexibilnější zaměstnanci (zpravidla muži)

⁷⁷ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 148-149.

⁷⁸ Zejména u sexuální orientace však může nastat situace, že zaměstnavatel bude uchazeče o zaměstnání diskriminovat omylem. Obtěžování „femininné“ vystupujícího muže kolegy, pro jeho homosexuální orientaci, je obtěžováním z důvodu sexuální orientace, ačkoli objekt obtěžování není ve skutečnosti gay.

⁷⁹ § 3 odst. 1 AntiDZ.

⁸⁰ Jak uvádí např. HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006. č. 6, s. 208.

⁸¹ Blíže viz BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 144.

jsou odměňováni vyšší mzdou, musí zaměstnavatel prokázat, že tento systém odměňování je s ohledem na vykonávaný druh práce nezbytný.

O nepřímou diskriminaci se může jednat také tehdy, jestliže se u konkrétního zaměstnavatele konají jazyková a jiná školení v odpoledních hodinách, pokud absolvování těchto školení má vliv na postup v zaměstnání. V předmětné době se jich nemohou zúčastňovat zaměstnankyně pečující o děti, které mají z důvodu péče o dítě sjednanu kratší pracovní dobu. Toto zdánlivě neutrální opatření zaměstnavatele tyto zaměstnankyně ve skutečnosti diskriminuje. Podobně i situace, kdy zaměstnavatel podá inzerát: „do mladého dynamického kolektivu přijmu flexibilní pracovníky bez závazků“ a poté nepřijme ženu s potřebnou kvalifikací, která má dvě děti. Také odmítnutí ženské uchazečky s odůvodněním, že se na pracovišti nachází pouze pánské toalety, je protiprávní.⁸²

Právní norma může znevýhodňovat již tím, že je postavena na muži. Typickým příkladem je Zákoník práce, který je přizpůsoben průběhu „mužského pracovního života“ – celoživotní práce na plný úvazek, vysílání na pracovní cesty..., a ve svém důsledku znevýhodňuje zejména ženy, které se musí přizpůsobovat potřebám rodiny a plní pečovatelskou roli.⁸³ V případě rodičovské dovolené neodpracují potřebný počet hodin nezbytný pro kariéerní růst, v případě péče o nemocné dítě nebudou moci pracovat přes čas či být vysílány na delší pracovní cesty. Ženy proto častěji volí práci na částečný úvazek, při které také nesmí být znevýhodňovány. K této problematice existuje rozsáhlá judikatura Soudního dvora.

3.2.6 Případy, kdy se nejedná o diskriminaci

Zákon zmiňuje také přípustné formy rozdílného zacházení, tedy situace, kdy se nejedná o diskriminaci.⁸⁴ Není jím *rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.*

Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství... nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

⁸² Podrobněji viz 8. kapitola, podkapitola 8.2., Např. ČIŽINSKÝ, Pavel. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris*, 2006. č. IV, s. 64.

⁸³ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 61.

⁸⁴ § 6 AntiDZ.

Výjimky ze zákazu diskriminace obsahuje ust. § 16 odst. 3 ZP, který za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Jedná se zejména o případy, kdy z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Je tedy vždy v každém jednotlivém případě nezbytné hodnotit důvody, které k takovému opatření vedly.

Diskriminační tak nebude např. jednání zaměstnavatele, který nepřijme uchazečku o zaměstnání proto, že právní předpis výkon takové práce ženám výslovně zakazuje (např. práce s těžkými břemeny). O diskriminaci nejde ani v případě, pokud důvody pro rozlišování mezi zaměstnanci jsou založeny na jiných skutečnostech, než na diskriminačních znacích. Zaměstnavatel tak může požadovat minimální dobu praxe či pracovní zkušenosti (kvalifikaci). Pokud je však zaměstnavatelem požadována praxe na konkrétní pracovní pozici nepřiměřeně dlouhá, může se jednat o diskriminaci z důvodu věku.⁸⁵ Délka praxe však nemusí sama o sobě vést ke zkvalitnění práce. Předloží-li tedy zaměstnanec skutečnosti, které vzbudí vážné pochybnosti, může být i tento požadavek shledán jako diskriminační.⁸⁶

Stejně tak je třeba rozlišovat situace, kdy je nezbytné, aby práce byla vykonávána pouze muži/ženami (např. módní přehlídky dámské konfekce) od situací, kdy se výkon určitého povolání pouze muži/ženami odvozuje od zažitých tradic a zvyklostí (např. ženy pracující jako vychovatelky v mateřských školách).⁸⁷ V tom případě by odmítnutí uchazeče z důvodu pohlaví bylo diskriminačním.

3.2.7 Obtěžování a sexuální obtěžování

I tyto dva nežádoucí jevy představují jeden z projevů diskriminace mužů a žen na trhu práce. Zatímco pod pojmem obtěžování rozumíme *nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 AntiDZ (např. pohlaví), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně*

⁸⁵ Např. pokud je požadováno min. 15 let praxe na pozici kuchaře případně vysokoškolské vzdělání na pozici skladníka.

⁸⁶ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 64.

⁸⁷ ČÍŽINSKÝ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 64.

vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů, pro sexuální obtěžování je charakteristická sexuální povaha tohoto jednání, které musí být primárně nevíтанé.

Teorie rozlišuje dvě formy sexuálního obtěžování, a to „něco za něco“ (dopouští se ho nadřízení vůči podřízeným, kteří se podrobují např. za účelem udržení si pracovního místa) a vytváření nepřátelského prostředí⁸⁸ (kterého se dopouští spolupracovníci navzájem).⁸⁹

Závažnější formy obtěžování nebo sexuálního obtěžování mohou naplnit znaky skutkové podstaty trestného činu.⁹⁰ Fyzické útoky jako je osahávání mohou být subsumovány pod trestný čin vydírání dle § 235 trestního zákona⁹¹ (*kdo jiného násilím, pohnutkou násilím nebo pohnutkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl*). Nejzávažnější případy budou kvalifikovány jako trestný čin znásilnění dle § 231 trestního zákona nebo pokus o něj – *kdo násilím nebo pohnutkou bezprostředního násilí donutí jiného k souloži nebo k jinému obdobnému pohlavnímu styku...*

3.2.8 Další protiprávní jednání

Antidiskriminační zákon reflektuje změny, ke kterým došlo v unijním právu a za diskriminaci považuje také případy, kdy k rozdílnému jednání sice nedošlo, ale dojít mohlo.⁹²

Jedná se o pokyn k diskriminaci: *chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby*. Dalším případem je navádění k diskriminaci: *chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osoby*. (Např. utvrzovat někoho v přesvědčení, že je zcela správné nezaměstnávat ženy s malými dětmi).

Zakázané je také pronásledování: *nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle AntiDZ*. Například snížení odměny za práci zaměstnanci v důsledku podání žaloby dle §10 AntiDZ. Pokud je však mzda zaměstnance stanovena na základě mzdového výměru, zaměstnavatel ji může po podání antidiskriminační žaloby jednostranně snížit a tuto skutečnost zdůvodnit nediskriminačním důvodem. Což je evidentně další důvod, proč se soudy těmito žalobami zabývají spíše sporadicky.

⁸⁸ MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace...*, s. 94.

⁸⁹ Příkladem je nabídka povýšení za poskytnutí sexuální protislužby, či nevhodné slovní narážky a tělesné kontakty se sexuálním zaměřením, které jsou postiženou osobou vnímány jako urážlivé.

⁹⁰ FIALOVÁ, Eva, HAVELKOVÁ, Barbara, SPOUSTOVÁ, Ivana. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 38.

⁹¹ zákon č. 140/1961 Sb.

⁹² § 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

Závěrem

Zaměstnavateli i nadále náleží právo vybrat si nejlepšího a nejproduktivnějšího kandidáta ze všech uchazečů o zaměstnání. Snahou zákonodárce je pouze legitimně vymezit kritéria, na základě kterých zaměstnavatelé vhodnost kandidáta posuzují – tj. vyloučení zažitých stereotypů jako např. „že ženy se musejí starat o děti“.⁹³ Zaměstnavatelé jsou však ve většině případů předem obeznámeni s možnostmi, jak své jednání v případě soudního sporu dodatečně legitimně ospravedlnit a tudíž jsou prakticky nepostížitelní.

Závěrem je tedy možné říci, že at' už důvody odmítnutí uchazeče o zaměstnání byly diskriminační či nikoli, odpověď na tuto otázku spadá do působnosti obecných soudů. Uplatní se institut sdíleného důkazního břemene. I případy tzv. domnělé diskriminace budou vždy diskriminací přímou, jelikož zaměstnavatel i v těchto případech diskriminuje vědomě a úmyslně.

⁹³ ČIŽINSKÝ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 62.

4 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY

Problematika rovnosti a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví je v současné podobě kodifikována v řadě právních předpisů různé právní síly, které jsou zaměřeny na ochranu lidských práv, a to jak vnitrostátních, tak mezinárodního původu.

Česká republika jakožto členský stát Evropské unie je povinna při vytváření vnitrostátní legislativy zohledňovat ustanovení unijního práva (primárního i sekundárního), která mají aplikační přednost a pomocí harmonizačních procesů tak zásadním způsobem ovlivňují české zákonodárství. Česká republika dále musí dodržovat závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodních úmluv, mimo jiné těch, které byly sjednány v rámci působnosti Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů a Rady Evropy.

Vnitrostátní právní úprava prošla komplikovaným vývojem a markantní vliv na její současnou podobu a úroveň ochrany osob diskriminovaných z důvodu pohlaví mělo zejména unijní právo a potažmo judikaturní činnosti Soudního dvora.

4.1 Mezinárodní úmluvy

V současné době je vnitrostátní právo značně ovlivňováno nejen prostřednictvím unijního práva, ale také řadou mezinárodních úmluv. Čl. 10 Ústavy⁹⁴ je vyjádřena aplikační přednost určitých mezinárodních smluv, jichž je Česká republika signatářem, pokud se jejich ustanovení dostanou do konfliktu s vnitrostátním právem.

4.1.1 Úmluvy Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen OSN) je mezinárodní organizací se sídlem v New Yorku, jejímž hlavním cílem je *zachování mezinárodního míru a bezpečnosti, ale také posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny, bez rozdílu pohlaví...* Byla založena v roce 1945 a ČSR patřila mezi zakládající členy.⁹⁵

Důležité dokumenty jsou zejména:

⁹⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., stanoví: *Vyblášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*

⁹⁵ Česká republika musela spolu se Slovenskem v roce 1993 znovu projít přijímací procedurou.

- Všeobecná deklaráce lidských práv a základních svobod⁹⁶

Jejím hlavním přínosem je deklaráce přirozenoprávního původu ochrany lidských práv. Ochrana již dále není zaměřena pouze na menšinu, ale na konkrétního znevýhodněného jednotlivce. Obecně znevýhodnění sice vyplývá z příslušnosti k znevýhodněné skupině, ta však nemusí mít nutně menšinový charakter (např. ženy nejsou menšinou v dnešní společnosti, jejich antidiskriminační ochrana je však nezbytná).⁹⁷ Od doby přijetí této Deklarace se antidiskriminační ustanovení objevují v mezinárodních úmluvách již pravidelně:

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (č. 62 /1987 Sb.),
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (č. 120 /1976 Sb.),
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č. 120/1976 Sb.).

4.1.2 Úmluvy Rady Evropy

Rada Evropy je mezivládní organizací založenou v roce 1949 se sídlem ve Štrasburku. Jedním z hlavních prvních úspěchů bylo dojednání a uzavření Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod⁹⁸ v roce 1950, která je právním základem činnosti Evropského soudu pro lidská práva. Úmluva byla později doplněna 14 dodatkovými protokoly. Nejvýznamnějším je protokol č. 12 (ze dne 4. 11. 2000), který zakazuje diskriminaci ve vztahu k požívání jakéhokoli práva upraveného zákonem. Protokol dosáhl potřebného počtu 10 ratifikací pro vstup v platnost (1. 4. 2005), mezi signatáři však chybí většina významných členských států, včetně ČR.⁹⁹

Další významnou úmluvou je Evropská sociální charta z roku 1961 (dále jen Charta), později revidovaná dodatkovými protokoly. Významným byl zejména protokol z roku 1988, který rozšířil závazky z Charty v oblasti zákazu diskriminace v povolání z důvodu pohlaví. Posledním je protokol z roku 1995, který založil systém kolektivních stížností a stejně jako Revidovaná charta nebyl ČR ratifikován.¹⁰⁰

Na základě velkého množství dodatků se Charta stala značně nepřehlednou a v roce 1996 byla vydána Revidovaná Evropská sociální charta, kterou Česká republika podepsala sice v roce 2000, ale

⁹⁶ Usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN, účinné od 10. 12. 1948. Jedná se o právně nezávazný dokument (není to mezinárodní smlouva), který obsahuje základní katalog lidských práv a její politická autorita je však uznávána na celém světě, který obsahuje základní katalog lidských práv.

⁹⁷ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 20.

⁹⁸ Úmluva č. 209/1992 Sb.

⁹⁹ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 25.

¹⁰⁰ Tamtéž, s. 29.

dosud neratifikovala. Na každém kroku je tak vidět skeptický postoj našich ústavních činitelů ve snaze k prosazování ochrany lidských práv.

4.1.3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) byla založena 11. 4. 1919 ve Versailles. Po rozpadu Společnosti národů diplomaticky navázala styky s OSN a od 14. 12. 1946 se stala specializovanou organizací OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv se sídlem v Ženevě. Je jednou z nejvýznamnějších organizací přidružených k OSN. Členem se může stát každý stát, který je členem OSN a oficiálně přijme závazky, které vyplývají z Ústavy MOP (případně nečlenský stát OSN, který přijme dané závazky). Československo patřilo k zakládajícím členům, Česká republika se v roce 1993 stala nástupnickým subjektem. OSN formuluje mezinárodní programy, které přispívají ke zlepšení pracovních a životních podmínek a vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států za model při zavádění vlastních programů.

Úmluvy upravují nejdůležitější otázky a na rozdíl od mezinárodních smluv nejsou výsledkem diplomatického vyjednávání, protože je sjednává Generální konference práce. Po jejich ratifikaci však musí členský stát uvést vnitrostátní právní úpravu do souladu s Úmluvou. Představují jakýsi minimální rámec právní úpravy, minimální standard ochrany.

- Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty¹⁰¹

Tato úmluva definuje pojem odměna, stejné odměňování a jejím hlavním cílem je, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty – nemusí jít o zcela identickou práci.

- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání¹⁰²

Úmluva definuje pojem diskriminace a zároveň zavazuje státy, které ji ratifikovaly vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.¹⁰³

Hlavním cílem jednotlivých Úmluv je zavázat signatářské státy, aby rozšířily ochranu pracovníků na svých územích.

¹⁰¹ č. 450/1990 Sb.

¹⁰² č. 456/1990 Sb.

¹⁰³ Článek 2 Úmluvy č. 111.

4.2 Právo Evropské unie

Česká republika oficiálně požádala o členství v Evropské unii v roce 1996 a od 1. května 2004 se stala členským státem. Na základě členství České republiky v Evropské unii hraje unijní právo významnou roli, protože má v případě konfliktu aplikační přednost před vnitrostátními právními předpisy.

Obecně můžeme rozdělit unijní právo na primární a sekundární. Primární právo tvoří akty členských států. Sekundární právo tvoří akty vydané orgány Unie, na základě pravomoci vyplývající ze smlouvy o Evropské unii. Sekundární je založené na primárním právu, a které mu je podřazeno. Antidiskriminační ustanovení nalezneme jak v právu primárním, tak právu sekundárním.¹⁰⁴

Neméně důležitá jsou rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (dále jen Soudní dvůr), který odpovídá na předběžné otázky národních soudů, které vyvstanou v rámci vnitrostátních sporů a vykládá ustanovení unijního práva tak, aby byla prováděna jednotně ve všech členských státech. Pro jeho nesmírný význam bude Soudnímu dvoru a stěžejním rozhodnutím věnována samostatná kapitola.

4.2.1 Primární právo

Primární právo tvoří akty členských států – tedy zakládající smlouvy včetně smluv, které je revidují. Zásada přímého účinku práva Unie v členských státech je vedle zásady přednosti (aplikační přednosti) jedním ze dvou principů, jimiž se řídí postavení unijního práva v členských státech Unie. Není výslovně stanovena v žádné ze zřizovacích smluv, ale je z nich vyvozena a formulována Soudním dvorem. Právní norma má přímý účinek, přiznává-li jednotlivcům (fyzickým nebo právnickým osobám) práva nebo ukládá-li jim povinnosti a to sama, bez prostřednictví jiné právní normy. Je-li norma unijního práva jasná, přesná, bezpodmínečná, nevyžaduje se další implementace, nedává členským státům volnost k jednání ani prostor k uvážení, splňuje kritéria Van Gend en Loos formule a má přímý účinek.¹⁰⁵

Může-li se dovolávat normy pro uplatnění svých práv jednotlivec vůči členskému státu, jde o přímý účinek vertikální vzestupný. Může-li členský stát uložit příslušnou normou jednotlivci povinnost, je to přímý účinek vertikální sestupný. Lze-li se dovolávat unijní normy pro vztahy mezi jednotlivci (např. zaměstnanec – zaměstnavatel), jde o přímý účinek horizontální. Zatímco směrnice

¹⁰⁴ ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo I – Ústavní základy Evropské Unie*. Praha: Linde, 2007. s. 90.

¹⁰⁵ Rozsudek SDEU ze dne 5. 2. 1963 ve věci 26/62 Van Gend en Loos v. Nederlandse Administratie der Belastingen.

může mít přímý účinek jen vertikální vzestupný, primární právo (tzn. Smlouva o fungování Evropské Unie a nařízení) může mít přímý účinek jakýkoli.¹⁰⁶

Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU)

Princip rovného zacházení s muži a ženami je zakotven v čl. 8 SFEU:¹⁰⁷ *Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*

V čl. 157 odst. 3 SFEU je zakotvena *pravomoc Evropského parlamentu a Rady řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření ke uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.*

V čl. 151 a 152 SFEU¹⁰⁸ jsou vyjádřeny cíle Evropské unie, které vychází z Evropské sociální Charty: *zlepšování životních a pracovních podmínek, podpora zaměstnanosti...* Dosažení těchto cílů má napomáhat čl. 153 SFEU,¹⁰⁹ na základě kterého může Rada ve spolupráci s Evropským Parlamentem přijímat směrnice, které stanoví minimální požadavky pro členské státy v oblasti pracovních podmínek, rovnosti mužů a žen a rovného zacházení v práci. Členské státy však mohou zachovat nebo zavést i přísnější ochranu práv, pokud je slučitelná se smlouvou.

Článek 19 SFEU¹¹⁰ zmocňuje Radu, *aby zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijala vhodná opatření ke boji proti diskriminaci na základě pohlaví...věku...nebo sexuální orientace.*

Stěžejním ustanovením v této oblasti je především článek 157 SFEU,¹¹¹ který konkretizuje zakotvení principu rovného zacházení. Obsahuje zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Čl. 157 má jak vertikální, tak horizontální přímý účinek.¹¹²

¹⁰⁶ ŠIŠKOVÁ: *Evropské právo...*, s. 122.

¹⁰⁷ Dříve čl. 3 odst. 2 SEU.

¹⁰⁸ Dříve čl. 136 SEU.

¹⁰⁹ Dříve čl. 137 SEU.

¹¹⁰ Dříve čl. 13 SES.

¹¹¹ Původně čl. 141 SEU a později čl. 119 SES.

¹¹² Rozsudek SDEU ze dne 8. 4. 1976 ve věci C-43/75 G. Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Árienne Sabena (Defrenne II).

Charta základních práv Evropské unie¹¹³

Charta základních práv Evropské unie byla původně pouze politickou deklarací, ale spolu s dokončením ratifikačního procesu Lisabonské smlouvy se stala od 1. 12. 2009 závazným dokumentem a součástí primárního práva Evropské unie. Charta spojuje v jednom dokumentu občanská, politická, hospodářská a sociální práva (všech tří generací lidských práv) občanů Unie a všech lidí, kteří žijí na území Unie. Tato práva jsou rozdělena do šesti hlav: Důstojnost, Svoboda, Rovnost, Solidarita, Občanská práva a Soudnictví. Zákaz diskriminace je obsažen v čl. 21 (*zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví...*).¹¹⁴

V poslední hlavě Charty je vysvětlen vztah k ostatním dokumentům, které zajišťují ochranu lidských práv. Charta nerozšiřuje pravomoci Unie a je určena pro orgány a členské státy při aplikaci unijního práva. Pokud obsahuje práva odpovídající právům zaručeným Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jsou smysl a rozsah těchto práv stejné jako ty, které jim přikládá uvedená úmluva.¹¹⁵ Toto ustanovení nebrání tomu, aby právo Unie poskytovalo širší ochranu.

4.2.2 Sekundární právo

Evropská unie (dále jen Unie) vydává v rámci sekundární legislativy nařízení, směrnice a rozhodnutí, která jsou pro členské státy závazná a pak také nezávazné akty – doporučení a stanoviska.

Nařízení jsou obecně závazná a bezprostředně účinná. Nově mohou být adresována jen některým státům a účinná pouze pro ně. Každý se jich může dovolávat, aniž by bylo potřeba je nějakým způsobem implementovat. Předpokladem platnosti je uveřejnění ve Věstníku Evropské unie. Nařízení jsou nástrojem unifikace a pro rovné zacházení jsou tedy vhodnějším nástrojem směrnice, které právní úpravu pouze harmonizují.¹¹⁶

¹¹³ Lisabonská smlouva, která vstoupila v platnost k 1. 12. 2009, pouze pozměnila stávající smlouvy, které v této pozměněné podobě zůstávají dále v platnosti. Smlouva o Evropské unii (původně Smlouva o založení Evropského společenství) tak byla již podruhé přejmenována a jednotlivé články přečíslovány, a to nově na Smlouvu o fungování Evropské Unie (dále jen SFEU).

¹¹⁴ Původně byla navrhována jako součást Smlouvy o Ústavě pro Evropu, která však nebyla schválena v referendech v Nizozemí a ve Francii. Snaha o právní závaznost tohoto dokumentu vyvrcholila v roce 2009. Není součástí Lisabonské smlouvy, ta však obsahuje ustanovení, které ji činí součástí primárního práva a je postavena na roveň zakladatelských smluv. Česká republika má však sjednanou výjimku, stejně jako např. Velká Británie, že se na ni Charta nebude vztahovat (aby nedošlo k prolomení tzv. Benešových dekretů).

¹¹⁵ Články 51 -54 Charty.

¹¹⁶ ŠIŠKOVÁ: *Evropské právo...*, s. 124.

Směrnice

Směrnice podřazujeme pod sekundární unijní právo, jejich prostřednictvím dochází k harmonizaci vnitrostátních právních řádů jednotlivých členských států. Na rozdíl od nařízení, která jsou přímo závazná, směrnice je dle čl. 288 SFEU *závazná pro každý stát, kterému je určena, jen co do výsledku, jebož má být dosaženo, přičemž volba formy prostředku je ponechána vnitrostátním orgánům*. Směrnice umožňují zohlednit národní společensko-ekonomické zvláštnosti a terminologie z nich nemusí být mechanicky přejímána. V České republice je však ve většině případů terminologie přejímána otrocky, aniž by byl brán ohled na národní zvláštnosti.

Přímý účinek směrnic

Směrnice se přímo netýkají jednotlivců, protože jsou určeny výhradně členským státům (jejich vládám), které mají povinnost provést příslušná legislativní opatření. Dlouho přetrvával názor, že směrnice přímý účinek nemají, neboť jej má až vnitrostátní prováděcí předpis.¹¹⁷

Směrnice však výjimečně může nabýt přímého účinku, není-li řádně a včas implementována do vnitrostátního práva a je-li tím znemožněno uplatnění práv jednotlivce, která ze směrnice vyplývají. Směrnice může získat přímý účinek až poté, co marně uplynula lhůta k její implementaci do vnitrostátního práva (rozhodnutí Soudního dvora ve věci Van Duyn).¹¹⁸ Přímý účinek směrnice může být jen vertikální vzestupný, tj. jednotlivec se může na základě přímo účinné směrnice dovolat svého práva vůči členskému státu; nemůže mu být směrnicí přímo uložena žádná povinnost. Jednotlivec se tak může dovolávat práv, která nejsou vůbec zakotvena v českém právním řádu. Přímý účinek působí vždy ve prospěch jednotlivce a v neprospěch státu.¹¹⁹

Směrnice obsahují implementační lhůtu, jejíž nedodržení s sebou nese negativní důsledky. Jak vyplývá z judikatury Soudního dvora, státy, které nesplnily svou povinnost, nesmějí z tohoto jednání těžit žádné výhody oproti státům, které svoji povinnost splnily řádně a včas. Na druhou stranu také ani sám členský stát, který směrnici transponoval opožděně, případně netransponoval vůbec, se nemůže vůči jednotlivci domáhat ustanovení této směrnice.¹²⁰

Nepřímý účinek směrnic

¹¹⁷ ŠIŠKOVÁ: *Evropské právo...*, s. 126.

¹¹⁸ Rozsudek SDEU ze dne 4. 12. 1974 ve věci 41/74 Yvonne van Duyn v Home Office.

¹¹⁹ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 32.

¹²⁰ Rozsudek SDEU ze dne 11. června 1987 ve věci 14/86 Pretore di Saló v. Persons Unknown.

Stejně tak byla Soudním dvorem vyvozena doktrína nepřímého účinku směrnic na základě von Colson principu¹²¹ na ochranu občanů Unie, kteří byli případnou neimplementací zkráceni na svých právech. Nepřímý účinek má směrnice v případě, že nebyla řádně implementována do vnitrostátního práva a nejsou splněny předpoklady pro její přímý účinek.¹²² Nepřímý účinek má zajistit eurokonformní výklad vnitrostátních předpisů v souladu s neprovedenou nebo nesprávně provedenou směrnicí a vztahuje se i na vnitrostátní předpisy, které byly přijaty před přijetím dané směrnice.

Ani nepřímý účinek však nemůže vést k protiprávnímu výkladu vnitrostátního práva. Existuje však výjimka, protože výklad *contra legem* je možný v případě, že směrnice pouze blíže konkretizuje obecnou zásadu unijního práva. Vnitrostátní soud pak při výkladu nemusí vůbec brát zřetel na vnitrostátní ustanovení.

Komise zahájila proti České republice kroky (učinila formální upozornění o nedostatečné transpozici), směřující k zahájení řízení před Soudním dvorem z důvodu neplnění povinností vyplývajících ze Smlouvy, protože implementační lhůta směrnice 2000/74 uplynula již ke dni vstupu České republiky do Evropské unie. Stejný postup hrozil i v případě směrnice 2000/78. Přijetím antidiskriminačního zákona došlo ke splnění transpozičních povinností a předmětná řízení byla zastavena.¹²³

Pozdní transpozici směrnic však nelze brát na lehkou váhu, protože nově dle čl. 303 SFEU¹²⁴ jsou řízení o porušení práva a řízení o uložení sankcí spojena do jednoho stádia, a členský stát tak může být odsouzen k peněžitém pokutám mnohem dříve, než tomu bylo doposud. Odsuzující rozhodnutí může znít jak k placení jednorázového, tak opakujících se plnění (případně kumulativně k oběma). Výše sankcí je však mimo možnosti našeho státního rozpočtu a tak nezbyvá než doufat, že ČR nezavdá důvod, aby nám byla pokuta uložena. Komise vydala odsuzující rozhodnutí již v 8 případech a sankce se pohybovaly ve výši milionů euro za každý měsíc prodlení.¹²⁵

Komise může členskému státu uložit pokutu a jednotlivci se mohou domáhat vůči státu náhrady škody, kterou utrpěli v důsledku neimplementace směrnice. Podmínky pro přiznání práva na náhradu škody jsou: norma zakládá jednotlivcům konkrétní práva, porušení práva EU bylo dostatečně závažné a současně existuje příčinná souvislost mezi neimplementací směrnice a vzniklou škodou.

¹²¹ Rozsudek SDEU ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen.

¹²² ŠIŠKOVÁ: *Evropské právo...*, s. 132.

¹²³ Důvodová zpráva k antidiskriminačnímu zákonu, zákonu č. 198/2009 Sb.

¹²⁴ Dříve čl. 228 SES a později čl. 260 SEU.

¹²⁵ Blíže viz BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 37.

Ve většině případů se jedná o minimální směrnice. Členský stát se tedy od jejich ustanovení může odchýlit, avšak pouze tehdy, pokud zavede nebo zachová právní úpravu, která je pro osoby, k jejichž ochraně směrnice směřují, příznivější. Jejich implementací nesmí dojít ke snížení již poskytované úrovně ochrany v členských státech.

V 90. letech se směrnice zaměřovaly pouze na ochranu při přístupu a výkonu závislé činnosti, od roku 2000 se vztahují také na činnosti vykonávané nezávisle (např. podnikatelská činnost).

Mezi nejdůležitější směrnice, týkající se této problematiky patří:

- Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968, o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.
- Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
- Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a ochrany v mateřství.
- Směrnice Rady 92/85/ES z 19. října 1992, o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících.
- Směrnice Rady 2000/78/EU ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/EU ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Poslední zmíněná směrnice zapracovává recentní změny a s ohledem na vývoj judikatury Soudního dvora shrnuje problematiku směrnic předchozích. Jejím cílem tedy nebyla právní úprava dalších oblastí. K 15. srpnu 2009 nahradila stávající směrnice (75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES),¹²⁶ aniž by tím byly dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic z nich vyplývajících.

¹²⁶ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.
Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
Směrnice Rady 97/80/ES z 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví.

Státy nemají povinnost směrnice pouze transponovat, ale také implementovat. O dosažení výsledku sledovaného směrnicí se tak budou zasazovat nejen zákonodárci, ale také správní orgány a především soudy při rozhodovací činnosti.

4.3 Právní řád České republiky

Přijetí antidiskriminační legislativy v ČR trvalo více než deset let a závazkům vyplývajícím z členství v Unii, kterým jsme měli dostát již při samotném vstupu do Unie (tedy k 1. 5. 2004), jsme dostáli až s pětiletým zpožděním.

4.3.1 Ústavní zakotvení rovnosti

Rovnost je na ústavní úrovni zakotvena v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, kde je zakotvena obecná rovnost v důstojnosti a právech všech lidí, v čl. 3 odst. 1 jsou stanoveny demonstrativní důvody zákazu diskriminace (*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví...*) a v čl. 4, kdy *základní práva a svobody mohou být omezeny jen na základě zákona a v jeho mezích a tato zákonná omezení musí platit stejně pro všechny případy, splňující stejné podmínky.*

Článek 3 Listiny, který zakazuje diskriminaci jako takovou, však nedefinuje základní pojmy, ani nestanoví právní prostředky ochrany.

4.3.2 České právní předpisy

Komplexní úpravu obsahuje zákon o zaměstnanosti,¹²⁷ kdy v ust. § 4 je podrobně upraveno rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Účinností AntiDZ se však řada jeho ustanovení pro svou duplicitu stala obsolentními a bylo by vhodné je do budoucna odstranit.

S pracovními vztahy úzce souvisí také právní úprava obsažená v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,¹²⁸ zákoně o platu,¹²⁹ a služebním zákoně.¹³⁰

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EU ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS.

¹²⁷ zákon č. 435/2004 Sb.

¹²⁸ Ust. § 77 zákona č. 361/2003 Sb. obsahuje zákaz diskriminace a stanoví i nároky diskriminované osoby, kterých se může domáhat – opět duplicitní právní úprava s § 10 AntiDZ, který se aplikuje přednostně. Pokud dojde k diskriminaci na základě rozhodnutí služebního funkcionáře, bude toto rozhodnutí přezkoumatelné dle § 65 an. SRS, tj. ve správním soudnictví.

¹²⁹ Zákon č. 143/1992 Sb.

¹³⁰ Dle st. § 80 odst. 5 a 6 zákon č. 218/2002 Sb., se státní zaměstnanec u civilního soudu může domáhat totožných nároků, jaké zakotvuje AntiDZ. V §80 odst. 2 je zakotven zákaz přímé i nepřímé diskriminace. Jeho působnost je opět co se týče zakázaných kritérií širší než působnost AntiDZ a případná kolize by se řešila totožně jako v případě

Úpravu procesních institutů obsahuje občanský soudní řád a soudní řád správní.¹³¹ V neposlední řadě je to i občanský zákoník, na základě kterého se oběti diskriminace domáhaly svých práv v rámci ochrany osobnosti, protože až do roku 2001 nebyla zakotvena jiná možnost ochrany.¹³²

Zákoník práce

Stěžejní právní úprava pracovněprávních vztahů je obsažena v zákoníku práce. Na základě transpozice eurokonformních směrnic byl nejdříve novelizován původní zákoník práce,¹³³ který obsahoval definice základních pojmů (přímé a nepřímé diskriminace...). S účinností od 1. 1. 2007 byl nahrazen zákoníkem práce novým.¹³⁴

V novém ZP byla předmětná ustanovení vypuštěna a částečně nahrazena Hlavou IV, která se ve dvou paragrafech (§ 16 a § 17) věnuje rovnému zacházení, zákazu diskriminace a důsledkům porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. V § 16 odst. 3 ZP je obsažen všeobecný zákaz „*jakékoliv diskriminace*“ a zároveň odkaz na antidiskriminační zákon, který má definovat související pojmosloví a stanovit právní prostředky ochrany.

ZP však co se týče zakázaných diskriminačních důvodů na AntiDZ výslovně neodkazuje. Zatímco AntiDZ tak obsahuje taxativní výčet diskriminačních důvodů, v ZP je tento pojem vymezen jen neurčitě a může tak být teoreticky rozšířen i o další zakázané důvody. V praxi to může způsobit značné problémy. Je otázkou, zda by tak bylo možné považovat za diskriminaci i situaci, kdy by byli paušálně upřednostňováni absolventi jedné univerzity před absolventy z ostatních univerzit. Dle současného znění ZP by to zřejmě mohlo být možné. Ideálně by do budoucna výklad příslušného ustanovení měl směřovat k závěru, že dle ZP se jedná o tytéž zakázané důvody jako dle AntiDZ.¹³⁵

4.3.3 Antidiskriminační zákon¹³⁶

Pro soukromoprávní ochranu je stěžejním předpisem, který implementuje všechny relevantní směrnice a v mnoha případech je jeho rozsah působnosti větší než působnost unijního práva, jelikož poskytuje ochranu před diskriminací i mimo pracovněprávní vztahy. Tím se liší od právních úprav řady dalších evropských států, které rozlišují mezi diskriminací na základě pohlaví a rasy na straně

zákona o zaměstnanosti. Účinnost tohoto zákona byla odložena až na rok 2012 a hrozí, že bude kvůli nedostatku finančních prostředků odložena opětovně.

¹³¹ zákon č. 99/1963 Sb. a zákon č. 150/2002 Sb.

¹³² zákon č. 40/1964 Sb., blíže viz 5. kapitola.

¹³³ zákon č. 65/1965 Sb.

¹³⁴ zákon č. 262/2006 Sb.

¹³⁵ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 124.

¹³⁶ zákon č. 198/2009 Sb.

jedné a ostatními diskriminačními důvody, které se však uplatní jen v oblasti vzdělání na straně druhé. Jedná se o *lex specialis*, a tudíž při střetu s jiným právním předpisem, který obsahuje úpravu téže materie (např. zákon o zaměstnanosti), se uplatňuje zásada *lex specialis derogat legi generali* (speciální právní úprava deroguje účinnost obecné a uplatňuje se přednostně).¹³⁷

První část zákona nabyla účinnosti k 1. září 2009, druhá část až o 3 měsíce později, tedy k 1. prosinci 2009. Po dvou neúspěšných vládních návrzích poslanci dne 17. června 2009 přehlasovali veto prezidenta Václava Klause a Česká republika tak dostala svým závazkům. Zákon si našel jak své horlivé zastánce, tak nesmiřitelné odpůrce. Česká republika se vstupem do Unie zavázala ctít základní zásady Unie, mezi které patří i zásada nediskriminace. Dosavadní právní úprava neodpovídala požadavkům Unie a Komise zahájila s Českou republikou dle čl. 185 SFEU¹³⁸ 4 řízení pro porušení závazků vyplývajících ze smlouvy. Přijetí antidiskriminačního zákona vedlo k zastavení těchto řízení.

Závěrem

V rozsahu působnosti unijního práva AntiDZ působí současně vedle práva EU a mimo působnost práva EU konkretizuje ústavní zákaz diskriminace. Důsledkem je, že aplikací zákona dochází také k nepřímé aplikaci Ústavy, což se projevuje zejména v případě konfliktu základních práv.¹³⁹ Soudci tak musí zohledňovat jak judikaturu Soudního dvora, tak ústavní zákaz diskriminace a judikaturu Ústavního soudu. Proti rozhodnutí obecných soudů v antidiskriminačních sporech je možné podat ústavní stížnost.

Do budoucna by bylo vhodné odstranit duplicitní ustanovení, která obsahuje jak antidiskriminační zákon, tak zákon o zaměstnanosti. Protože úroveň právní ochrany už je na srovnatelné úrovni s ochranou poskytovanou v dalších zemích Unie, dalším cílem by měla být snaha o dodržování práva a základních zásad, a snaha o vznik a rozšíření jakéhosi obecného povědomí, že diskriminace je skutečně nežádoucí a nemělo by k ní docházet.

Ačkoli je diskriminace teorií podrobně prozkoumána a zmapována, v praxi stále přetrvávají problémy s jejím odstraněním. Transpozicí antidiskriminačních směrnic byly překonány problémy neexistujících definic a zároveň byla zakotvena právní ochrana obětí. Je třeba dodat, že může existovat sebedokonalejší právní úprava, avšak bez všeobecného přesvědčení o její nezbytnosti a závaznosti, se bude jednat o prázdné pojmy, které se minou svým účinkem.

¹³⁷ KÜHN, Zdenek. *Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona*. Právní rozhledy, 2010. č. 3, s. 77.

¹³⁸ Dříve čl. 169 SEU.

¹³⁹ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 112-113.

Možné překážky soudních sporů, které většinu obětí odradí od domáhání se svých práv – jako je riziko prohry a finanční náklady s ním spojené, zřejmě zůstanou i nadále aktuálními. Je otázkou, zda existuje opravdu skutečný veřejný zájem, který by vedl k osvobození těchto sporů od soudních poplatků. Dosavadní vývoj tomu však nenasvědčuje.

5 PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY V ČESKÉ REPUBLICE

Jelikož unijní právo samo o sobě diskriminovaným osobám neposkytuje prostředky právní ochrany, jsou obsaženy v ustanoveních vnitrostátního práva členských států Unie, která však musí být vytvářena v souladu s konstantní judikaturou Soudního dvora.

Judikatura Soudního dvora stanovila obecnou zásadu, že:

- 1) sankce za porušení práva EU musejí být ve vnitrostátním právu upraveny jako dostatečně účinné, odrazující, ale i přiměřené, a současně
- 2) povinnosti vyplývající ze směrnic musejí být penalizovány nikoli horším způsobem, než stanoví vnitrostátní právo v obdobných případech (zásada ekvivalence).¹⁴⁰

Ve všech případech tedy musí jít o kompenzaci adekvátní, plně nahrazující vzniklou škodu i utrpěnou újmu. Směrnice obecně nestanovují ani povinnost uzavírat s diskriminovanými osobami pracovní smlouvy. Je tak zcela v působnosti vnitrostátního zákonodárce, zda takovou povinnost pro zaměstnavatele zakotví či nikoli.¹⁴¹ Jelikož tuto povinnost v řadě případů nebude reálně možné splnit, musí být diskriminované osobě primárně poskytnuty jiné prostředky ochrany.

5.1 Veřejnoprávní prostředky ochrany

AntiDZ jakožto soukromoprávní předpis obětem diskriminace poskytuje aktivní žalobní legitimaci pro soukromoprávní soudní spory. Antidiskriminační ustanovení však nalezneme i v řadě veřejnoprávních předpisů, které obětem diskriminace poskytují ochranu veřejnoprávní povahy.

5.1.1 Zákon o zaměstnanosti

Veřejnoprávní předpis, zákon o zaměstnanosti, obsahuje stejně jako AntiDZ vlastní definici diskriminace a v § 4 odst. 10 a odst. 11, v § 139 a v § 140 jsou zakotveny sankce, které mohou být uloženy zaměstnavatelům. Porušením zákazu diskriminace se zaměstnavatel – fyzická osoba dopouští přestupku, zaměstnavatel - právnická osoba správního deliktu. Ve vzájemném vztahu AntiDZ a zákona o zaměstnanosti není zcela jednoznačné, který z nich je ve vztahu k druhému *lex specialis*. Jako možné řešení tohoto problému, se naskýtá možnost, že nároky dle zákona o zaměstnanosti, se

¹⁴⁰ Rozsudek SDEU ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen.

¹⁴¹ V ČR tato povinnost zakotvena je, jelikož pod povinnost upustit od diskriminačního jednání je možné subsumovat povinnost zaměstnavatele vzít zpět výpověď, která byla zaměstnankyni dána např. pro její těhotenství. Blíže viz KÜHN: *Nová žaloba...*, s. 80.

uplatní jen pro diskriminační důvody mimo působnost AntiDZ.¹⁴² Co se týče důvodů zakázaných rovněž dle AntiDZ, staly se ustanovení zákona o zaměstnanosti obsoletními. Do budoucna by bylo vhodné tato duplicitní ustanovení odstranit a ponechat jen ta, která nespadají do působnosti AntiDZ a tím zpřehlednit český právní řád.¹⁴³

Kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů (mimo jiné také zákazu diskriminace) provádějí na základě zákona o zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.¹⁴⁴ Zaměstnanec může dát úřadu práce podnět k provedení kontroly v případě, že se domnívá, že jeho zaměstnavatel nesplnil nebo porušil povinnost vyplývající z pracovněprávních předpisů. V případě, že úřady práce při kontrole zjistí pochybení v jednání zaměstnavatele, hrozí zaměstnavateli (fyzické osobě za přestupek a stejně tak právnické osobě za správní delikt) při porušení zákazu diskriminace nebo zajištění rovného zacházení pokuta od úřadu práce až do výše 1.000.000,- Kč.¹⁴⁵ Při určení výše pokuty právnické osobě příslušný úřad práce přihlédne k závažnosti správního deliktu, ke způsobu jeho spáchání, jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.¹⁴⁶ Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost.

Úřad práce však nemůže uspokojit individuální nároky jednotlivých osob, a proto je v takových případech odkazuje, aby svůj nárok uplatnili soudní cestou. V případě písemného podnětu je oznamovatel o výsledku kontroly písemně vyrozuměn, o případném postihu zaměstnavatele však nikoli. Výsledky této kontroly mohou v budoucnu sloužit jako důkazy pro soudní řízení.

5.1.2 Řízení o přestupcích

Do přijetí antidiskriminačního zákona bylo jednou z možností obětí diskriminace jak se bránit také tzv. přestupkové řízení, které probíhá před správními úřady dle zákona o přestupcích (*přestupku proti občanskému soužití se dopustí ten, kdo jinému způsobí újmu pro jeho ... pohlaví*).¹⁴⁷

V rámci řízení o přestupku mohla být porušiteli uložena pokuta za přestupek vůči občanskému soužití. Oběť diskriminace však byla účastníkem tohoto řízení, jen pokud jí byla způsobena majetková škoda. Ve většině případů bývá následkem diskriminace újma nemajetková, kterou nebylo možné diskriminovanému nijak kompenzovat. Porušitel mohl obdržet také pokutu od úřadu práce.

¹⁴² Dle § 4 zákona o zaměstnanosti je zakázaným důvodem např. i jazyk, majetek, rodinný stav...

¹⁴³ KÜHN: *Nová žaloba...*, s. 77. BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 287.

¹⁴⁴ Pravomoc a působnost úřadů práce je zakotvena § 125 - § 141 zákona o zaměstnanosti.

¹⁴⁵ Srov. MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace...*, s. 97.

¹⁴⁶ § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb.

¹⁴⁷ Ust. §49 odst. 1 písm. e) zákona č. 200/1990 Sb.

5.1.3 Působnost správních orgánů

Na základě zákona o inspekci práce¹⁴⁸ provádí inspektoráty práce v čele se Státním úřadem inspekce práce kontrolu dodržování pravidel pro rovné zacházení, zákazu diskriminace nebo zásady stejného odměňování.¹⁴⁹ Inspektoráty mají široká kontrolní oprávnění, mohou vstupovat do objektů či požadovat informace po kontrolovaných osobách. Pokud zaměstnanec podá stížnost nebo podnět ke kontrole určitého zaměstnavatele, musí být vyrozuměn o výsledcích kontroly a má právo se k nim vyjádřit.¹⁵⁰ Na provedení kontroly však není právní nárok a vyhodnocení závažnosti podnětu a stanovení termínu případné kontroly je plně v kompetenci příslušného oblastního inspektorátu práce. Případný rozpor s principem dobré správy může inspektorátu vytýkat pouze veřejný ochránce práv.

Za přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení mohou orgány inspekce práce podle § 4 a § 24 zákona o inspekci práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 400.000,- Kč, při nedodržení zásady stejné mzdy za práci stejné hodnoty až 500.000,- Kč.¹⁵¹

Přestupku nebo správního deliktu¹⁵² se na úseku rovného zacházení zaměstnavatel dopustí tím, *že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, diskriminuje zaměstnance (§ 16 ZP), postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů, neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.*

Právní osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

Ze závěrečné zprávy Státního úřadu inspekce práce pro rok 2009 (pro rok 2010 k dnešnímu dni bohužel není dostupná) vyplývá, že v oblasti vzniku, změn a skončení pracovního poměru bylo v roce 2009 zjištěno 7 007 porušení, tj. 45 % z celkového počtu.¹⁵³ Konstatovat v jaké míře dochází k nerovnému zacházení nebo k diskriminaci jednoznačně nelze, jelikož oslovení zaměstnanci

¹⁴⁸ zákon č. 251/2005 Sb.

¹⁴⁹ Do jejich působnosti nespadá kontrola dodržování povinností dle zákona o zaměstnanosti, která je výlučně v působnosti úřadů práce.

¹⁵⁰ MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace...*, s. 97.

¹⁵¹ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 312.

¹⁵² Přestupek mohou spáchat pouze zaměstnavatelé, kteří jsou fyzickými osobami. Právní osoby se mohou dopustit správního deliktu.

¹⁵³ Zpráva o činnosti státního úřadu inspekce práce za rok 2009. [online]. *Státní úřad inspekce práce*, březen 2010 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suip-fe02e3aa4f325d3482491ff45247716b/zpravacinnostsuip2009.pdf>.

s inspektory inspekce práce zpravidla otevřeně nehovoří a ani aktivně nespolupracují, jelikož se obávají případné ztráty zaměstnání. Inspektoráty se setkávají s porušováním zásady stejného odměňování (diskriminací) často, nedaří se jim však spáchání deliktu prokázat a sankcionovat.¹⁵⁴

Stěžují-li si bývalí zaměstnanci po skončení pracovního poměru na nerovné zacházení či diskriminaci, jde zpravidla o tvrzení bývalého zaměstnance proti tvrzení zaměstnavatele, která bývalí zaměstnanci nemohou nijak doložit a kontrolami se je ve většině případů inspektorům nedaří prokázat.¹⁵⁵ Obecně je tedy možné říci, že se jedná o velmi závažnou, složitě prokazatelnou a celospolečensky diskutovanou problematiku.

5.2 Veřejný ochránce práv

V souvislosti s povinností zřídit orgán na podporu rovného zacházení v České republice přicházelo v úvahu zřídit úplně nový orgán, svěřit tuto působnost některému ministerstvu nebo jí pověřit nevládní organizaci. Z důvodové zprávy k antidiskriminačnímu zákonu vyplývá, že na základě zhodnocení finančních a dalších aspektů bylo rozhodnuto, že nebude zřízen nový zvláštní orgán, ale že ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací bude s účinností od 1. 12. 2009 vykonávat působnost právě veřejný ochránce práv. Přijetí AntiDZ tak vedlo mimo jiné také ke změně zákona o veřejném ochránci práv (zákon č. 249/199 Sb.) a rozšíření jeho působnosti.

Česká republika tak plně dostala požadavkům směrnic, jelikož se jedná o orgán jak institucionálně, tak finančně nezávislý. Ochránce je volen Poslaneckou sněmovnou, které je také odpovědný. Vhodné kandidáty může sněmovně navrhnout pouze prezident a Senát. Rozpočet kanceláře ochránce pak tvoří zcela samostatnou kapitolu státního rozpočtu. Otázka, zda bylo zvoleno systémově nejvhodnější řešení a zda bude diskriminovaným osobám poskytovat skutečně účinnou pomoc, zůstává i nadále otevřená.

Dosavadní působnost ochránce práv se vztahovala na veřejnoprávní subjekty (jednalo se orgán kontroly veřejné správy), které mohl při zjištění nedostatků v konkrétním případě vyzvat ke sjednání nápravy. Zmíněnou novelou byla jeho působnost rozšířena i na subjekty soukromoprávní, které

¹⁵⁴ Přehledná tabulka vypracována na základě údajů ze Závěrečné zprávy Státního úřadu inspekce práce za rok 2009:

Celkový počet podnětů v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci pro rok 2009	207
Celkový počet případů, kdy bylo zjištěno porušení zásady stejného odměňování	95
Celkový počet případů, kdy bylo zjištěno porušení zákazu diskriminace na základě pohlaví	3
Celkový počet případů, kdy bylo zjištěno porušení zákona při skončení pracovního poměru	7007

¹⁵⁵ Vyplývá ze Zprávy o činnosti státního úřadu inspekce práce za rok 2009. [online]. *Státní úřad inspekce práce*, březen 2010 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suipfe02e3aa4f325d3482491ff45247716b/zpravacinnostsuip2009.pdf>.

bývají často původci diskriminace (zaměstnavatelé). Právě kvůli působnosti nemohly být touto agendou pověřeny např. úřady práce nebo oblastní inspektoráty práce, které mají postavení správních úřadů.¹⁵⁶

Dle dikce ust. § 21 písm. b) zákona o veřejném ochránci práv: *Ochránce přispívá ke prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich ... pohlaví... a za tím účelem a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace b) provádí výzkum c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.*

Pojem metodická pomoc je značně široký, a přesto sám o sobě vlastně nic neříkající. Stěžejním při poskytování této pomoci bude zejména poskytnutí žadateli zevrubné právní analýzy, ve které bude ochráncem upozorněn na nejednoznačné skutečnosti a především na rizika prohry soudního sporu a s tím spojenou povinností platit náklady řízení straně ve sporu úspěšné.

Ze zkušeností vedoucího odboru rovného zacházení z kanceláře veřejného ochránce práv, Michala Čermáka, většina stížností, v nichž je namítána diskriminace, nespĺňuje zákonné požadavky – nenapĺňuje znaky diskriminace.¹⁵⁷

Do působnosti ochránce však v žádném případě nespada zastupování v soudních řízeních či sepisování soudních podání, proto v této souvislosti ochránce započal spolupráci s Českou advokátní komorou.¹⁵⁸ Ochránce nemá ve vztahu k soukromoprávním subjektům žádné exekutivní pravomoci, tudíž nemůže vynucovat předložení žádných dokumentů, sdělení informací či zjednání přístupu do soukromých prostor. V odůvodněných případech by ochránce mohl eventuálně navázat spolupráci např. s inspektorátem práce, jelikož sám nemůže soukromému subjektu uložit učinění adekvátních opatření k nápravě.

V souladu s novelou zákona má ochránce provádět také výzkum. V praxi však vyvstane problém jednak s kvalifikovaným personálním obsazením a především pak s financováním takovýchto projektů. Projekty ve výzkumu bývají jak časově, tak finančně velmi náročné. Do budoucna by tak zřejmě byla nejvhodnější spolupráce s Českým statistickým úřadem, kdy by tyto instituce mohly společně vytvořit ucelenou statistiku diskriminačních problémů, která by mohla pomoci dalším diskriminovaným osobám.¹⁵⁹

¹⁵⁶ HAVELKOVÁ: *Rovnost v odměňování...*, s. 141.

¹⁵⁷ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010 č. 3, s. 19.

¹⁵⁸ Tamtéž, s. 20.

¹⁵⁹ K dnešnímu dni se tak dle mně dostupných informací nestalo.

Úroveň pomoci potencionálním diskriminovaným zaměstnancům se bude vždy odvíjet od osoby ochránce, s jakou energií se vžije do této nové role.¹⁶⁰ V neposlední řadě je třeba připomenout, že ochránce, jakožto subjekt nadaný zákonodárnou iniciativou, může iniciovat celou řadu systémových řešení a tím obětem diskriminace pomoci.

5.3 Soukromoprávní prostředky ochrany

Soukromoprávní prostředky právní ochrany obětí diskriminace dostatečně právně zakotvil až AntiDZ. Ustanovení v OZ o ochraně osobnosti se aplikují pouze subsidiárně a pouze pro oblast mimo působnost AntiDZ.

Žalobce, tj. potenciální oběť diskriminace, si nemůže zvolit, zda bude žalovat svého zaměstnavatele dle § 10 AntiDZ nebo dle § 13 OZ, ačkoli žalobní petit bude v obou případech totožný a stejně tak je irelevantní, že svým obsahem jsou obě ustanovení prakticky identická. V konečné fázi je v působnosti soudu, aby rozhodl, zda daný spor spadá do působnosti zakázané diskriminace či ochrany osobnosti a je vyloučeno, aby rozhodoval např. antidiskriminační spor dle právní úpravy ochrany osobnosti v OZ.¹⁶¹

5.3.1 Žaloba na ochranu osobnosti

Až do roku 2001 neexistovalo zákonné ustanovení zakotvující možnosti obrátit se na soud s antidiskriminační žalobou. Tato mezera v právu byla zaplněna aplikační praxí, kdy právo na rovné zacházení bylo subsumováno pod právo na ochranu osobnosti a žalobci svá podání odůvodňovali § 11 an. Občanského zákoníku (dále jen OZ).¹⁶²

Porušitel se musel dopustit jednání, které bylo objektivně způsobilé vyvolat zásah do integrity fyzické osoby, jeho jednání muselo být kvalifikováno jako protiprávní a mezi jednáním a následkem musela být prokázána existence příčinné souvislosti.

V těchto sporech však byla diskriminovaným osobám poskytována ochrana jen v případech, které bylo možno podřadit pod ochranu osobnosti, ale ne proti diskriminaci jako takové. Spory spadaly do pravomoci specializovaných samosoudců a odvolacích senátů, které proklamovaly, že

¹⁶⁰ Od 13. 9. 2010 vykonává tuto funkci JUDr. Pavel Varvařovský.

¹⁶¹ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010 č. 3, s. 19.

¹⁶² BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 209.

osobnostní práva jsou spjata s individuální osobou, proto se nelze domáhat ochrany tam, kde jednání nebylo zaměřeno vůči konkrétní osobě.¹⁶³

Oběti diskriminace se mohly domáhat na základě § 13 OZ upuštění od takového jednání, odstranění následků a přiměřeného zadostiučinění.

Novelizovaný zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007, předpokládal, že paralelně dojde ke schválení AntiDZ a v ust. § 17 odkazoval na neexistující právní úpravu. Ústavní soud tak v návaznosti na výše uvedené dovodil, že ochrana osobnosti zaměstnance je jen zvláštní úpravou vůči obecné úpravě obsažené v občanském zákoníku, a proto do účinnosti AntiDZ bylo možné pro domáhání se zákonné ochrany subsidiárně použít § 13 OZ.

5.4 Antidiskriminační zákon

Právní prostředky ochrany jsou uvedeny v ust. § 10 odst. 1, který stanoví: *dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*

Jak již bylo uvedeno výše, ust. § 10 AntiDZ zcela kopíruje právní úpravu obsaženou v § 13 OZ. Antidiskriminační zákon, jakožto lex specialis ve vztahu k ust. § 13 OZ, bude aplikován přednostně a OZ se tak bude nadále uplatňovat jen mimo působnost § 10 AntiDZ.¹⁶⁴ Zaměstnanec tak již nemá možnost volby, ale je povinen své nároky v rámci působnosti AntiDZ uplatňovat dle tohoto zákona.

Předpokladem pro aplikaci tohoto ustanovení je, aby byly kumulativně splněny následující podmínky: existence diskriminačního protiprávního jednání zaměstnavatele, které způsobilo zaměstnanci újmu a dále příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnavatele a způsobenou újmou. Pokud nebude některá z těchto podmínek v konkrétním případě naplněna, zejména nebude existovat příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnavatele a újmou na straně zaměstnance, nebudou splněny předpoklady § 10 AntiDZ a nebude ani možné aplikovat na zaměstnavatele sankce.¹⁶⁵

Pokud by se zjednání nápravy dle AntiDZ nejevilo dostatečným (pouhé upuštění od jednání a odstranění jeho následků), zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.¹⁶⁶ Vyšší takovéto náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

¹⁶³ BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 209.

¹⁶⁴ Tamtéž, s. 286.

¹⁶⁵ Viz BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 291.

¹⁶⁶ Odst. 2 a 3 § 10 představují výjimku z obecné zásady, že nemajetková újma se nehradí v penězích.

Pokud žalobci jednáním žalovaného vznikla také majetková škoda, bude ji uplatňovat podle obecných ustanovení o náhradě škody v občanském zákoníku. Nárok žalovaného se promlčuje v obecné promlčecí době dle občanského zákoníku (po třech letech).¹⁶⁷

§ 11 AntiDZ zakotvuje působnost právnické osoby, která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Dále je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty ke provedení kontroly, popřípadě podněty ke zahájení správního řízení.

Podobné ustanovení obsahuje i občanský soudní řád a soudní řád správní,¹⁶⁸ které umožňují, aby účastníka ve věcech ochrany před diskriminací na základě ... pohlaví... zastupovalo sdružení vzniklé na základě zákona o sdružování občanů¹⁶⁹, pokud k jeho činností dle stanov patří ochrana před diskriminací.

V antidiskriminačním zákoně je také stanoven zákaz retroaktivity: právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti AntiDZ, se řídí dosavadními právními předpisy.

5.5 Žaloba dle § 10 AntiDZ¹⁷⁰

Právo podat antidiskriminační žalobu bylo v českém právním řádu zakotveno poměrně nedávno a ani po přijetí AntiDZ nedošlo k dramatickému nárůstu počtu těchto žalob. V budoucnu lze očekávat, že Nejvyšší soud bude na tuto žalobu analogicky klást stejné, tj. poměrně vysoké formální nároky jako je tomu v případě žalob na ochranu osobnosti dle § 13 OZ, kdy petity těchto návrhů musejí být formulovány velmi konkrétně a přesně. Ve výroku rozsudku musí být přesně popsán způsob a forma neoprávněného zásahu do práva na rovné zacházení.¹⁷¹ Přepjatý formalismus však ve svém důsledku nesmí vést k odepření dostatečně účinné ochrany obětem diskriminace.

Z dikce § 10 AntiDZ plyne, že jako primární nápravu křivdy považuje zákonodárce odstranění následků diskriminace, tj. tzv. negatorní neboli záporní žalobu.¹⁷² Příkladem je například zpětvzetí výpovědi zaměstnance, která byla zaměstnankyni dána z důvodu jejího pohlaví (např. po oznámení

¹⁶⁷ KÜHN: *Nová žaloba...*, s. 85.

¹⁶⁸ zákon č. 99/1963 Sb. a zákon č. 150/2002 Sb.

¹⁶⁹ zákon č. 83/1990 Sb.

¹⁷⁰ Rc 98/2010 - ochrana osobnosti. [online]. *Profipravo.cz*, 19. 1. 2011, [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na:

<http://www.profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=112&id_article=254692&sum=24b44cd7>.

¹⁷¹ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 293.

¹⁷² Tamtéž, s. 294.

operativní změny pohlaví). Petit takovéto žaloby musí obsahovat, v čem konkrétně diskriminace spočívá a čeho konkrétně se má zaměstnavatel zdržet.

Dalším případem je situace, kdy důsledky diskriminace trvají a žalobce musí podat žalobu na odstranění trvajících následků diskriminace. V daném případě mohou nastat dvě modelové situace, a to 1) bude možné následky odstranit nebo 2) to možné nebude. Petit musí opět přesně stanovit povinnost žalovaného zaměstnavatele.

Může nastat i situace, kdy samo ukončení diskriminačního jednání možné bude, samo o sobě však k nápravě nepostačí, jelikož byla zaměstnanci v mezidobí způsobena značná nemateriální škoda. Pro přiznání peněžité náhrady tak není podstatné, zda byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, nýbrž skutečnost, že její poskytnutí zajistí žalobci účinnou ochranu a zároveň bude plnit pro žalovaného zaměstnavatele odrazující roli pro futuro, aby více své zaměstnance nediskriminoval.¹⁷³

Ve druhém případě, kdy odstranění následků diskriminace možné nebude (zaměstnavatel již pracovní pozici obsadil jiným uchazečem), bude nutné nastalou situaci řešit poskytnutím přiměřeného zadostiučinění, a to jak morálního tak materiálního. Samotná morální satisfakce, např. omluva propuštěnému zaměstnanci, který výpovědi přišel o hlavní zdroj obživy a jeho dosavadní pracovní pozice již byla obsazena, může být stěží považována jako adekvátní ve srovnání k zaměstnancem utrpěné újmě.¹⁷⁴ Vnitrostátní zákon, který by omezil nároky diskriminované osoby, např. čistě na náhradu soudních výloh, adekvátním rozhodně nebude.

Materiální satisfakce tak plní nejen preventivní funkci, ale v neposlední řadě také funkci odměny pro úspěšného žalobce, který se nebál domáhat svého práva u soudu a chránil tak nejen svoje práva, ale prostřednictvím vytváření konstantní soudní judikatury také práva neurčitého počtu potencionálních obětí diskriminace, které se mohou ocitnout ve srovnatelném postavení.¹⁷⁵

Při rozhodování o výši náhrady nemajetkové újmy v penězích by český soud měl hledat rozumný kompromis jednak s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo, ale např. i zvážit velikost povinného zaměstnavatelského subjektu.¹⁷⁶ Vedle reparační funkce by neměla být opomíjena ani výchovná funkce pracovního práva a soud by měl zvažovat dopad takovéto finanční sankce do majetkové sféry zaměstnavatele. Dopad by měl být přímo úměrný velikosti zaměstnavatele.

¹⁷³ Modelové situace nastíněny v BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 294-297.

¹⁷⁴ Tamtéž, s. 294-297.

¹⁷⁵ Tamtéž, s. 294-297.

¹⁷⁶ MATYÁŠEK, Patrik. Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právník*. 2001 č. 5, s. 497.

Ačkoli zákonodárce dle dikce ust. § 10 dává přednost nemateriální satisfakci (tj. např. omluvě) před zadostiučiněním v penězích, jeví se soudobé odborné veřejnosti toto pojetí slovy Petra Hajna jako spíše idealistické než ideální.¹⁷⁷ Jelikož je diskriminace nepochybně velmi závažným zásahem do autonomie jednotlivce, soudce by měl využívat zákonné možnosti a ve většině případů v souladu s funkcí přiměřeného zadostiučinění přiznávat právo na přiměřené zadostiučinění v penězích. Toto sankcionování zaměstnavatelů je bude do budoucna odrazovat od diskriminace mnohem spíše, než pokud by se měli svým zaměstnancům např. omlouvat.

Zatímco antidiskriminační spory v prvním stupni rozhodují okresní soudy (v pracovněprávních věcech v tříčlenných senátech složených ze soudce a dvou přisedících), ochranou osobnosti se v prvním stupni zabývají soudy krajské.

Antidiskriminační žaloba není dle zákona o soudních poplatcích osvobozena od soudních poplatků, proto musí žalobci splnit při jejím podání na soud poplatkovou povinnost, tj. vylepit kolek v hodnotě 1.000,- Kč. Pokud žalobce požaduje navíc peněžité zadostiučinění, odvíjí se výše poplatku od částky, jejíž uhrazení se domáhá.¹⁷⁸ Poplatková povinnost tak zaručeně odradí většinu diskriminovaných zaměstnanců, jelikož v situaci, kdy např. přišli o zaměstnání, si další soudní výlohy často nemohou dovolit.

Dalším negativem je průměrná délka soudních řízení, která se pohybuje v řádu více než 4 let.

Uvedení výše požadované peněžité satisfakce je také stěžejní pro rozhodnutí soudu, jelikož soud v souladu s ust. § 153 odst. 2 OSŘ nerozhoduje ultrapetita – tj. nepřizná nárok ve vyšší výši, než v jaké se ho žalobce domáhá.

Právo EU výslovně zakazuje, aby byla vnitrostátním právním předpisem stanovena maximální hranice poskytovaného peněžitého zadostiučinění, jelikož zaměstnavatel by tak mohl dopředu kalkulovat, zda pro něj přece jen není výhodné v konkrétním případě nějakého zaměstnance diskriminovat.¹⁷⁹

Na závěr je důležité zmínit, že nároky na peněžité zadostiučinění se v souladu s ust. § 101 OZ promlčují v obecné tříleté promlčecí lhůtě, čímž je zajištěna jistota v právních vztazích.

¹⁷⁷ HAJN, Petr. K přiměřenému zadostiučinění ve sporech o ochranu osobnosti. *Bulletin advokacie*, 2003. č. 4, s. 10.

¹⁷⁸ Dle položky 1 Sazebníku poplatků, který tvoří přílohu zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, je soudní poplatek za návrh na zahájení občanského soudního řízení, jehož předmětem je peněžité plnění do částky 15 000 Kč včetně 600,- Kč, a dále se vypočítává jako 4% z částky vyšší než 15.000,- Kč. Maximální výše soudního poplatku je 1.000.000,- Kč.

¹⁷⁹ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 304.

5.5.1 Důkazní břemeno

Velkou překážkou pro domnělé oběti diskriminace bylo také tzv. důkazní břemeno. Tento institut se spolu se zásadou úspěchu ve věci aplikuje ve sporných řízeních a znamená, že úspěch ve věci (tj. vyhrát soudní spor) může pouze takový žalobce, který unese důkazní břemeno, tj. disponuje důkazními prostředky, jejichž prostřednictvím prokáže oprávněnost svého nároku.

Potřeba tohoto institutu vyplynula ze skutečnosti, že k diskriminaci často dochází ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti (zaměstnavatel a zaměstnanec) a více důkazními prostředky disponuje potencionální diskriminující zaměstnavatel než jeho diskriminovaný zaměstnanec.

Vývoj právní úpravy

Jelikož byl institut obráceného důkazního břemene v ust. § 133a OSŘ zakotven již od roku 2001, tj. před 10 lety, aplikační praxe tohoto ustanovení, byť odlišné dikce, byla předmětem řady soudních sporů a také návrhů na zrušení tohoto institutu. Sjednocení pro soudní praxi a tedy návod pro aplikaci tohoto ustanovení v soudních řízeních před českými soudy představuje náleží Pl. ÚS 37/04.¹⁸⁰

V tomto náleží ústavní soud zamítl návrh na zrušení předmětného ustanovení podaný Krajským soudem v Ústí nad Labem. Ústavní soud zároveň vytkl zákonodárcům použitou formulaci, která umožňuje dovést, že důkazní břemeno žalovaného je absolutní, a žalobci tak stačí jen tvrdit, že byl diskriminaci vystaven. Ve skutečnosti však musí žalobce nejen tvrdit, ale také prokázat, že s ním bylo jednáno znevýhodňujícím způsobem. Dále musí tvrdit, že s ním tak bylo zacházeno např. pro jeho pohlaví a tuto motivaci pak vyvrací zaměstnavatel. Aplikační problém vznikl při nepřesném mechanickém doslovném překladu směrnice z angličtiny do češtiny.¹⁸¹

Zajištění dodržování zásady rovnosti odůvodňuje dle Ústavního soudu speciální úpravu důkazní povinnosti, proto je v odst. 1 zakotvena vyvratitelná právní domněnka: „*skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví... se mají ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*“. Žalovaný je povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení pouze tehdy, pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovést, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

Před zmíněnou novelizací to byly právě oběti diskriminace (žalobci), kdo musel prokazovat, že k diskriminaci došlo. V Česku je tato právní úprava stále relativně nová, ve srovnání např. se Španělskem, kde se tento institut uplatňuje již od roku 1981.

¹⁸⁰ Nález ÚS ze dne 24. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹⁸¹ KÜHN, Zdenek. Přenos důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z pohledu ústavního pořádku. *Jurisprudence*, 2006. č. 5, s. 52.

Aktuální znění § 133a OSŘ

V souvislosti s účinností AntiDZ byla novelizována řada právních předpisů, k 1. 9. 2009 se dočkalo nového znění také ust. § 133a OSŘ: *Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, ... věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*

Důsledky

Dle dikce zákona by se na první pohled mohlo zdát, že žalobce, diskriminovaný zaměstnanec, by mohl svého zaměstnavatele zažalovat a v žalobě tvrdit, že je ze strany zaměstnavatele diskriminován, přičemž úspěch této žaloby by byl díky institutu obráceného důkazního břemene prakticky předem zaručen. Realita je však zcela odlišná.

Zaměstnanec, který podá antidiskriminační žalobu proti svému zaměstnavateli bude muset v soudním řízení nejen tvrdit, ale také prokázat, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Skutečnost, že toto jednání bylo ze strany zaměstnavatele motivováno některým z diskriminačních důvodů, např. pohlavím zaměstnance, však již prokazuje zaměstnavatel.¹⁸²

K úspěchu ve věci tedy nestačí, že bude zaměstnanec v žalobě pouze tvrdit, že se cítí být diskriminován. Svůj návrh musí podložit relevantními důkazními návrhy na prokázání svých tvrzení – jako jsou např. svědecké výpovědi, výplatní pásky (tvrdí-li, že došlo k porušení zásady rovného odměňování) či písemnou komunikaci se zaměstnavatelem.

Jelikož negativní skutečnosti vzhledem k jejich povaze prokazovat nelze (tj. skutečnosti, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení), lze předpokládat, že v diskriminačních pracovněprávních sporech bude i nadále na zaměstnavatelích, aby prokázali, že zacházejí se všemi svými zaměstnanci rovným způsobem a nikoho neznevýhodňují. Jen stěží si lze představit situaci, kdy by zaměstnanec musel prokázat, co se v jeho případě stalo, ale také proč se tak stalo, tj. diskriminační důvod zaměstnavatele.¹⁸³ V mnoha případech by tak žalobce musel vynaložit nemalé prostředky na rozsáhlé pátrání najaté detektivní agentury. Žalovaný zaměstnavatel pak musí prokázat, že jeho jednání neskrývá diskriminační motiv.

¹⁸² Srov. např. VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009. č. 8, s. 317.

¹⁸³ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010 č. 1, s. 34.

Žalobce bude např. tvrdit, že nebyl přijat do zaměstnání nebo byl propuštěn právě na základě diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele na základě jeho pohlaví. Toto tvrzení musí podložit relevantními důkazy, např. že měl totožnou kvalifikaci jako uchazeč, který byl na pozici přijat. Ve většině případů se bude jednat o nadlidský úkol, jelikož žalobce neví a ani nemůže vědět, jak probíhal předchozí pracovní pohovor a jakou kvalifikaci má tento uchazeč.¹⁸⁴ Po přesunutí důkazního břemene bude na zaměstnavateli, aby prokázal, že zaměstnanci se dostalo rovného zacházení, které nijak nesouvisí s jeho pohlavím a že jiný uchazeč byl upřednostněn např. pro své povahové vlastnosti (výběr nejvhodnějšího kandidáta je v intencích zaměstnavatele).

Závěrem

Závěrem je tedy možné říci, že důkazní břemeno leží na začátku soudního sporu na zaměstnanci a teprve pokud je unese (předloží relevantní důkaz k prokázání svých tvrzení), přenesení se na zaměstnavatele, který bude muset prokázat legitimnost svého jednání.¹⁸⁵ Nejedná se tedy o obrácené důkazní břemeno, které by ve své podstatě znamenalo presumpci viny zaměstnavatele a k jeho nespravedlivému znevýhodnění, ale jde o sdílené důkazní břemeno.

Zaměstnavatel tak prokazuje opak tvrzení a nevěrohodnost důkazů, které diskriminovaný žalobce uvedl ve svém návrhu. Pokud žalobce neunesení břemeno tvrzení a důkazní, může být vyzván k doplnění důkazů nebo může dojít k zamítnutí žaloby. Jestliže přes výzvu a poučení soudu žalobce důkazy nenavrhne, může být jeho návrh usnesením odmítnut.¹⁸⁶ Stejně tak pokud žalovaný unese důkazní břemeno, bude to znamenat neúspěch žalobce a povinnost platit náklady řízení protistrany.

Antidiskriminační zákon sice umožňuje obětem diskriminace podat speciální žalobu, která odstranila dosavadní hmotněprávní i procesněprávní problémy, ale neodstranila riziko neúspěchu a jeho negativní dopady na žalobce v případě prohry.

Důvody neuvedené v AntiDZ

V praxi mohou být zaměstnanci diskriminováni zaměstnavatelem i z jiných důvodů, než z těch, které jsou explicitně vymezeny v AntiDZ (např. pro nedostatek vzájemných sympatií nebo v rámci odvetných opatření, pokud se v minulosti domáhali svých práv). V souladu s výše citovaným zněním ust. §133a OSŘ v těchto případech k přenosu důkazního břemene nedojde a zaměstnanci tak nebudou mít ulehčenu důkazní situaci a nebudou se svých práv domáhat u soudů.¹⁸⁷

Správní soudnictví

¹⁸⁴ BRŮHA: *Praktické problémy...*, s. 34.

¹⁸⁵ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010 č. 3, s. 19.

¹⁸⁶ JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009 č. 11, s. 53.

¹⁸⁷ BRŮHA: *Praktické problémy...*, s. 34.

Ve veřejnoprávní oblasti spadají diskriminační spory zahájené na základě žalob proti rozhodnutím správních orgánů do působnosti správních soudů. Vzhledem ke skutečnosti, že správní řízení je ovládáno dispoziční zásadou, soud je vázán žalobním návrhem a možnosti dokazování jsou velmi omezené. Řízení tak nesplňuje podmínku stanovenou ve čl. 19 odst. 4 písm. b) směrnice č. 2006/54/ES, *podle níž členské státy nemusí uplatňovat předpisy o důkazním břemenu v řízeních, v nichž zjišťování skutečností náleží soudu nebo jinému orgánu. Mezi tato řízení patří ta, v nichž je žalobce zbaven povinnosti dokazovat skutečnosti, jejichž zjištění náleží soudu nebo jinému příslušnému orgánu.*¹⁸⁸

Jelikož ust. § 64 SŘS upravuje subsidiární aplikaci I. a III. části OSŘ v případě, že SŘS neobsahuje vlastní úpravu speciální, a § 133a je zakotven právě ve III. části OSŘ a SŘS neobsahuje speciální právní úpravu tohoto institutu, aplikuje se přenos důkazního břemene i v těchto sporech.¹⁸⁹

Řízení dle správního řádu

Při přímé aplikaci ustanovení čl. 9 odst. 5 směrnice Rady č. 2004/113, čl. 8 odst. 5 směrnice Rady 2000/43 a čl. 4 odst. 3 směrnice rady č. 97/80/ES však *členské státy nemají povinnost přijmout do svých právních řádů ustanovení o dělení důkazního břemene, jsou-li řízení před soudy či příslušnými orgány ovládány zásadou vyšetřovací.* Jelikož je správní řízení ovládáno vyšetřovací zásadou,¹⁹⁰ je vzhledem k výše uvedenému v intencích správního orgánu, jak bude v daném případě postupovat – teoreticky by měl být jeho postup totožný, jelikož § 50 odst. 2 SŘ zakotvuje *povinnost pro případ, kdy by rovnost dotčených osob mohla být obrožena, správní orgány činí opatření potřebná k jejímu zajištění.*¹⁹¹

S ohledem na obecně negativním postoje k antidiskriminační legislativě však nelze očekávat, že by se správní orgány tímto postupem řídily (např. ve věci služebních poměrů).

5.5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za diskriminaci

Diskriminace se ve vztahu ke svým zaměstnancům nemusí dopouštět pouze zaměstnavatel, ale může to být jeho jiný zaměstnanec, který byl například pověřen provedením výběrového řízení a výběru nového zaměstnance. Směrnice EU ani dosavadní judikatura Soudního dvora tuto problematiku výslovně neřeší, bude tedy zajímavé do budoucna očekávat, který členský stát a zda vůbec se na něj s předběžnou otázkou v této věci obrátí.¹⁹²

¹⁸⁸ KÜHN, Zdenek. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010 č. 3, s. 100-114.

¹⁸⁹ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010 č. 3, s. 19.

¹⁹⁰ Tato skutečnost vyplývá mimo-jiné z §3, §7 odst. 2, §50 odst. 2 a odst. 3 SŘ.

¹⁹¹ ČERMÁK: *Několik poznámek...*, s. 19.

¹⁹² BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 305.

Z dikce ust. § 13 odst. 2 písm. b) ZP však plyne *povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců*. V ust. § 265 odst. 1 ZP je pak stanovena objektivní *odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům*, a je zcela irelevantní, zda škodu způsobil on sám či jiný jeho zaměstnanec, pokud se tak stalo za podmínek § 265 ZP, tj. *při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním* – jsou to úkony potřebné k výkonu práce a obvyklé (např. školení), nepatří sem však cesta na pracoviště a zpět.

Pokud však zaměstnanci vznikne škoda mimo plnění pracovních úkolů, pak zaměstnavatel odpovídá svému zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.¹⁹³

V konkrétním individuálním případě bude třeba zvážit, na kolik zaměstnavatel měl či mohl vědět o probíhající diskriminaci na pracovišti a na kolik tuto otázku v souvislosti s § 13 ZP podcenil.

5.6 Ochrana právnických osob

Subjektivní právo na rovné zacházení je garantováno pouze pro FO, jelikož je založeno na ochraně lidské důstojnosti a osobní autonomie. V důsledku však může být diskriminačním jednáním poškozena nepřímo i PO.¹⁹⁴ Pokud bude sjednán kontrakt, který bude mít uzavřít generální ředitel – muž a generální ředitel – žena dvou společností a muž odmítne jednat se ženou, protože s ženami zásadně neobchoduje, bude tímto jeho jednáním poškozena nejen žena, která nedostane sjednanou odměnu za uzavřený kontrakt ale také sama PO, která bez kontraktu nedosáhne předpokládaných zisků.

5.7 Volba právního řádu

Účastníci pracovněprávních vztahů mohou na základě volby zvolit právní řád, který se bude na nově založený pracovní poměr aplikovat. Touto volbou je možno vyloučit aplikaci českého zákoníku práce včetně jeho kogentních ustanovení. V případě této volby však zaměstnanec nesmí být nikdy zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní normy českého právního řádu (ve smyslu Římské úmluvy, tj. zásadní skutečnosti, které musí být v mezích předmětu úpravy použity vždy bez ohledu na to, kterým právem se na základě ujednání účastníků daný právní vztah řídí).¹⁹⁵

¹⁹³ Podrobněji viz BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 305-307.

¹⁹⁴ Tamtéž, s. 126.

¹⁹⁵ Blíže tamtéž, s. 129.

Takovým to imperativním ustanovením je pro svůj zásadní a nenahraditelný společenský význam i zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, jehož použití tedy nelze v žádném případě vyloučit, i kdyby se na tom účastníci pracovního poměru dohodli.

5.8 Alternativní řešení sporů a pracovní soudy

V zahraničí se jako alternativa k soudnímu řízení osvědčila mediace. Mediace je neformální řešení sporu, založené zcela na bázi dobrovolnosti. Mediátor je prostředníkem, který napomáhá vyřešení sporu, ale sám nemůže nařídít žádné konkrétní řešení sporu. Vzhledem k dobrovolnosti je tato metoda vhodná zejména pro řešení sporů vzniknuvších v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, než pro řešení sporů mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli, kteří je odmítli.

V původním znění antidiskriminačního zákona byla mediace svěřena do působnosti veřejného ochránce práv. Ochránce však protestoval, že je to zcela nesystémové, že by byl úřad „rozdělen na dva úřady“. Zákonodárci nakonec schválili variantu zákona bez mediace.¹⁹⁶

V zahraničí existují také pracovněprávní tribunály, složené ze zástupců obou stran (zaměstnanců i zaměstnavatelů), které projednávají pracovněprávní spory rychleji a zpravidla i levněji než obecné soudy. V České republice však nic nenasvědčuje tomu, že by vedle obecného a správního soudnictví měla vzniknout ještě další soustava soudů.

Závěrem

Předtím, než se zaměstnanec odhodlá podat žalobu dle § 10 AntiDZ, může se obrátit se stížností na zaměstnavatele, který je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Pokud nebude věc uspokojivě vyřešena, může podat podnět k provedení šetření příslušným státním kontrolním orgánům. Pokud došlo k diskriminaci před vznikem pracovněprávního vztahu (např. při přijímacím pohovoru), podněty spadají do působnosti úřadů práce. Podněty mohou na rozdíl od žaloby učiněny i anonymně a nepodléhají poplatkové povinnosti. V případě diskriminačního jednání zaměstnavatele po vzniku pracovněprávního vztahu, spadají podněty jak do působnosti úřadu práce, tak inspektorátu práce.¹⁹⁷ V neposlední řadě se zaměstnanec může obrátit s žádostí o metodickou pomoc na veřejného ochránce práv.

Zaměstnanec se však může obrátit na soud přímo, aniž by předtím jednal se zaměstnavatelem či jinými orgány. Po podání žaloby může podat do 15 dnů od doručení rozhodnutí odvolání a při

¹⁹⁶ HAVELKOVÁ: *Rovnost v odměňování...*, s. 142.

¹⁹⁷ JAKUBKA, Jaroslav. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009 č. 9, s. 10.

splnění zákonem stanovených podmínek také dovolání, jakožto mimořádný opravný prostředek. Rozhodnutí Nejvyššího soudu o dovolání je možné napadnout do 60 dnů od doručení rozhodnutí o posledním procesním prostředku ústavní stížností, a pokud se zaměstnanec stále nedomohl svých práv, může opět do 6 měsíců od doručení rozhodnutí soudu poslední instance podat stížnost k ESLP do Štrasburku. Musí se však připravit na velké soudní výlohy a být velmi trpělivý, jelikož celý proces může trvat i déle než jednu dekádu a zaměstnanec se mnohdy nedožije jeho konce, popřípadě se bývalý zaměstnavatel může stát insolventním.

6 JUDIKATURA SOUDŮ ČESKÉ REPUBLIKY

Před rokem 2000 byly žaloby týkající se diskriminace v České republice jen sporadické. Hlavními příčinami byly nedostatečné definice diskriminace v hmotném právu, ale také fakt, že spory nejsou osvobozeny od soudních poplatků a je zde značné riziko prohry spojené s placením nákladů protistrany. Žalobci přitom ve většině případů patří do majetkově slabší skupiny obyvatel. Navíc pokud se zaměstnanec rozhodne žalovat svého zaměstnavatele, hrozí mu odvetná opatření, ztráta pracovního místa a v případě medializace sporu může mít problém s nalezením nového pracovního místa. Tyto faktory v praxi vedou k tomu, že většinu subjektů odradí od toho, aby se dovolávaly ochrany svých práv soudní cestou.¹⁹⁸

Ze statistiky Ministerstva spravedlnosti¹⁹⁹ však vyplývá, že po srovnání počtu sporů v letech 2007 a 2008, a 2008 a 2009, byl roční nárůst počtu sporů extrémní, přesto tyto spory v celostátním měřítku z celkového počtu sporů tvoří jen nepatrný zlomek judikaturní činnosti soudů.²⁰⁰ Rozhodnutí a stejně tak i statistika úspěšnosti žalobců není bohužel k dnešnímu dni dostupná.

6.1 Obecné soudy

Pro zaměstnance je dlouhodobě klíčovým zejména problém vymahatelnosti jeho práv v souvislosti s diskriminačním jednáním zaměstnavatele. Situaci neusnadňuje nepřehledná právní úprava a ani prakticky neexistující judikatura a s tím související zkušenost/praxe českých soudů při řešení těchto sporů. Nový AntiDZ, jakožto jakýsi právně-politický kompromis,²⁰¹ sice dostal plně požadavkům ze strany Evropské unie a teoreticky by měl vést k posílení vymahatelnosti práv diskriminovaných zaměstnanců, ve skutečnosti však potencionálním obětím diskriminace situaci příliš neulehčil.

¹⁹⁸ HAVELKOVÁ: *Rovnost v odměňování...*, s. 117.

¹⁹⁹ Ročenka 2009, druhá část. Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Statistický přehled soudních agend: Druhá část* [online]. Praha : Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2009 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na: <http://cslav.justice.cz/portal/page/portal/cslav_public/cslav_public_rocenky>.

²⁰⁰ Statistika četnosti diskriminačních sporů dle ročenek Ministerstva spravedlnosti:

Předmět sporu	rok 2007	rok 2008	rok 2009
Mzdová diskriminace na základě pohlaví	5	4	819
Spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (ženy) a potlačování práv náležejících ženám dle § 238 až 242 ZP	x	5	982
Skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	1	x	471

²⁰¹ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010 č. 1, s. 34.

Na rozdíl od soudních orgánů ostatních zemí Evropské unie, které se diskriminačními kauzami zabývají poměrně často a v mnoha případech se obrací na ESD s předběžnými otázkami a zvyšují tak ochranu obětí diskriminace, v České republice pravomocná rozhodnutí vyšších soudů zabývající se touto problematikou, kdy by zaměstnanci byli v pracovněprávních diskriminačních sporech úspěšní, dosud prakticky nenajdeme.

Obecné soudy mohou vydávat rozhodnutí pouze v případě, že diskriminovaný zaměstnanec, přes veškeré překážky, o nichž jsem hovořila blíže v kapitole věnované právním prostředkům ochrany, podá návrh na zahájení řízení, tj. žalobu a v rozhodnutí musí vycházet ze skutkových okolností konkrétního případu. To je zřejmě hlavní důvod praktické „neexistence“ těchto rozhodnutí. Ústavní soud se naopak může zabývat obecným pojetím rovnosti a z vlastní iniciativy zahájit řízení pokud dospěje k závěru, že určitý zákon či podzákoný právní předpis, či jeho jednotlivé ustanovení, je v rozporu s právním pořádkem.

Z výše uvedeného vyplývá, že rozhodnutí obecných soudů ve věci přímé či nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví není mnoho. Z dostupných rozhodnutí uvádím následující:

6.1.1 Městský soud v Praze, platová diskriminace

Jedná se o jedno z prvních rozhodnutí českých soudů ve věci platové diskriminace, kdy ačkoli žalobkyně pracovala na stejné pracovní pozici, reálně existoval velký rozdíl mezi její mzdou a mzdou jejího předchůdce (muže). Zaměstnavatel tvrdil, že se práce obou zaměstnanců lišila jak kvalitativně, tak kvantitativně a že žalobkyně nikdy nevykonávala práci ve stejném rozsahu jako její předchůdce. Totožnost práce však byla hodnocena zejména dle subjektivních kritérií, přičemž objektivně nelze vyvrátit skutečnost, že neexistují dva jednotlivci, kteří by tutéž práci vykonávali naprosto stejně.

Městský soud v Praze, jako soud odvolací, dospěl shodně se soudem prvního stupně k závěru, že k diskriminaci žalobkyně nedošlo.²⁰² Tvrzení zaměstnavatele, že mzdy jsou stanoveny na základě volné úvahy, lze jen těžko považovat jako dostatečný důkaz ve světle recentní judikatury Soudního dvora, jelikož se nejedná o subjektivní hodnocení výkonů stanovované neutrálně bez ohledu na pohlaví zaměstnanců.

V daném případě lze soudům vytknout, že nesprávně aplikovaly ust. §133a OSŘ. Jelikož žalobkyně tvrdila rozhodné skutečnosti, mělo dojít následně k přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele, který měl jednoznačně prokázat, že situace žalobkyně a jejího předchůdce (komparátora) byla naprosto nesrovnatelná.

²⁰² Rozsudek Městského soudu v Praze dne 1. března 2006, sp. zn. 13 Co 399/2005.

6.1.2 Nejvyšší soud, diskriminace ve výběrovém řízení

Nejvyšší soud se v tomto rozhodnutí zabýval problematikou prokazování diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Zaměstnankyně pracující jako ekonomický poradce se přihlásila do výběrového řízení vypsaného jejím zaměstnavatelem na pozici finančního ředitele, ve kterém byla označena jako vhodný kandidát na tuto pozici, přesto nevzešla z řízení jako vítěz, jelikož představenstvo zaměstnavatele se neshodlo na žádném uchazeči a vypsal nové výběrové řízení s novými kandidáty. V druhém kole výběrového řízení vyhrál muž, který se předchozího kola výběrového řízení vůbec neúčastnil. Rozhodnutí o obsazení pracovního místa a základě výběrového řízení vzešlo zcela z iniciativy zaměstnavatele, jelikož zákon tuto povinnost zaměstnavateli neukládal.

Soudy prvního i druhého stupně došly shodně k závěru, že se o diskriminaci nejedná a že je zcela běžné, že zaměstnavatel nevybere ve výběrovém řízení žádného kandidáta i přesto, že se řízení účastnil zaměstnanec, který by byl principiálně „vhodný“ a že vyhlásí nové řízení s novými účastníky.

Nejvyšší soud se neztotožnil s těmito závěry, rozhodnutí soudů nižších instancí zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení, jelikož dovodil, že za situace, kdy zaměstnankyně byla jednáním zaměstnavatele vyloučena z možné účasti v dalším (druhém) výběrovém řízení, přestože nebyla v prvním výběrovém řízení vyhodnocena jako uchazečka nesplňující stanovené podmínky, dospěl k závěru, že byla ve srovnání s jinými možnými uchazeči znevýhodněna v přístupu k práci na konkrétní pozici, a je tedy na zaměstnavateli, aby prokázal, že neporušil zásadu rovného zacházení, tedy že rozhodnutí představenstva nebylo podloženo diskriminačním důvodem.²⁰³

Jinými slovy, pokud zaměstnankyně tvrdila, že důvodem k její diskriminaci, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo ženské pohlaví, měl soud postupovat podle ustanovení § 133a OSŘ a zaměstnavatel měl prostřednictvím jím označených důkazů prokázat, že vůči zaměstnancům zásadu rovného zacházení neporušil.

Zaměstnavatelé se těmito problémům a soudním sporům mohou vyvarovat nastolením jasných pravidel např. prostřednictvím interních antidiskriminačních směrnic a také důslednou dokumentací, kterou by v případě sporu odůvodnili, na základě jakých kritérií zvolili nejvhodnějšího kandidáta, či požadovali zápisy s řádným odůvodněním, proč konkrétního kandidáta nepřijali.

²⁰³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

6.2 Ústavní soud

Ústavní soud je specializovaný soudní orgán ochrany ústavnosti a jeho pravomoc je vymezena v článku 83 Ústavy – hlavní náplní jeho činnosti v oblasti diskriminace je abstraktní a konkrétní kontrola ústavnosti právních norem. Konkrétní kontrola je prováděna na základě podnětu (ústavní stížnosti), a souvisí vždy s konkrétním případem. V rámci abstraktní kontroly je zkoumána ústavnost právního předpisu, aniž by byl aplikován na konkrétní případ. Pokud Ústavní soud dojde k závěru, že právní předpis je v rozporu s ústavním pořádkem, má výlučnou pravomoc jej zrušit.

6.2.1 Pravomoc

V souvislosti s platností a účinností AntiDZ se do českého právního řádu dostala řada nových pojmů, při jejichž výkladu může vzniknout řada interpretačních problémů. Český soud tak bude mít právo, respektive povinnost, položit předběžnou otázku ESD, který má výlučnou pravomoc co se týče formování významu pojmů a jednotlivých principů unijního práva, zatímco obecné soudy mají výlučnou pravomoc při aplikaci unijního práva v domácím prostředí. Pokud však vznikne problém s pojmy v oblasti mimo působnost směrnice (např. diskriminace z důvodu sexuální orientace mimo pracovněprávní vztahy), bude se muset s tímto problémem vypořádat sám.²⁰⁴

Pokud tedy soudce v konkrétním případě dojde k závěru, že určitý zákon je v rozporu se zákazem diskriminace a otázka nebude spadat do působnosti unijního práva, má povinnost předložit Ústavnímu soudu návrh na zrušení takového zákona. V případě, že půjde o předpis nižší právní síly, jsou obecné soudy ústavou zmocněny posoudit jejich soulad se zákony případně ústavním pořádkem.²⁰⁵

V případě působnosti unijního práva: *vnitrostátní soud pověřený v rámci své pravomoci použitím ustanovení práva Společenství, má povinnost zajišťovat účinek těchto norem podle potřeby i tak, že ze své vlastní pravomoci ponechá nepoužité jakékoli odporující ustanovení vnitrostátních právních předpisů, tedy i českých zákonů. Ustanovení vnitrostátního práva, které spadá do rozsahu působnosti práva Unie, o němž se vnitrostátní soud domnívá, že je neslučitelné s uvedenou zásadou a u něhož se jeví výklad, který by byl s touto zásadou v souladu, jako nemožný, je uvedený soud povinen toto ustanovení nepoužít, aniž by byl povinen předem předložit Soudnímu dvoru předběžnou otázku a aniž by mu současně v jejím předložení cokoli bránilo.*²⁰⁶

²⁰⁴ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 115.

²⁰⁵ čl. 95 odst. 1 a 2 Ústavy.

²⁰⁶ Rozsudek SDEU ze dne 9. 3. 1978 ve věci 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato v. Simmenthal Spa (Simmenthal II).

Ústavní soud nemá dle čl. 87 odst. 1 písm. a) a čl. 88 odst. 2 Ústavy v rámci přezkumu ústavnosti zákonů kompetenci přezkoumávat soulad vnitrostátního práva s právem Unie.²⁰⁷ Pravomoc aplikovat unijní právo mají výlučně obecné soudy, které v případě pochybností mají povinnost položit předběžnou otázku Soudnímu dvoru dle čl. 267 SFEU.²⁰⁸

Ústavní stížnost je možné podat jen po vyčerpání opravných prostředků a v řízení musí být navrhovatel povinně zastoupen advokátem. Rozhodnutí soudu je konečné a nelze proti němu podat odvolání. Pokud se navrhovatel neztotožní s jeho rozhodnutím, jediným nápravným prostředkem je podání stížnosti k ESLP do Štrasburku.²⁰⁹

Stěžovatelé se v rámci ústavních stížností odvolávají i na čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod²¹⁰ a čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.²¹¹

Na rozdíl od rozsáhlé judikatury Soudního dvora, Ústavní soud rozhoduje ve věcech diskriminace z důvodu pohlaví pouze sporadicky. Navíc je z judikatury možné vyzorovat, že zatímco Soudní dvůr nebo ESLP často dovodí, že k diskriminaci došlo, Ústavní soud k tomuto závěru dospěje jen zřídka. Judikatura se týká pouze přímé diskriminace.²¹²

6.2.2 Absolutní zákaz noční práce žen a vysílání na pracovní cesty, Pl. ÚS 13/94

Byl to první případ, kdy se Ústavní soud v České republice zabýval problematikou zvláštní ochrany žen v pracovněprávních vztazích s ohledem na absolutní zákaz noční práce a vysílání na pracovní cesty. Nálezem zamítl návrh skupiny poslanců na zrušení ustanovení zákona č. 74/1994 Sb., kterým se měnil a doplňoval tehdy účinný zákoník práce.²¹³ Soud deklaroval, že není mezinárodní úmluvy nebo vnitrostátního právního předpisu, který by ukládal povinnost spočívající v absolutním zákazu vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty.²¹⁴

Zrušením absolutního zákazu noční práce žen bylo dosaženo rovnoprávnosti mužů a žen v oblasti pracovních příležitostí a podmínek výkonu zaměstnání a odstranila se tak centralizovaná agenda povolování noční práce. Ženám je zaručeno právo na svobodnou volbu povolání a na stejné podmínky v zaměstnání jako mají muži. Důvodem pro zrušení tohoto ustanovení byla skutečnost, že

²⁰⁷ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 117.

²⁰⁸ Dříve čl. 234 SES.

²⁰⁹ HAVELKOVÁ: *Rovnost v odměňování...*, s. 33.

²¹⁰ *Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví...*

²¹¹ *Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakazuje jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. ...pohlaví...*

²¹² BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 178.

²¹³ zákon č. 65/1965 Sb.

²¹⁴ Nález ÚS ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

ženy se ustanovením, které mělo sloužit na jejich ochranu, cítily diskriminovány, a v neposlední řadě také povinnost harmonizace právního řádu s předpisy Unie.

6.2.3 Diskriminace mužů, Pl. ÚS 42/04

Nejvyšší správní soud podal návrh na zrušení ustanovení zákona o důchodovém pojištění a zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve kterých byla stanovena dvouletá lhůta pro podání přihlášky k účasti na důchodovém pojištění po skončení péče o dítě ve věku do čtyř let pro muže, pro ženy však žádná omezující zákonná lhůta stanovena nebyla. Uvedená ustanovení byla kogentní a nebyly z nich připuštěny výjimky. Případné prominutí prekluzivní lhůty bylo možné jen na základě žádosti o odstranění tvrdosti zákona.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen ministerstvo) argumentovalo tím, že důvodem rozdílné právní úpravy byl veřejný zájem, spočívající ve zjednodušení administrativy a snížení finančních prostředků potřebných k jejímu zabezpečení, který by nastal v případě zavedení stejné povinnosti i pro ženy, protože se tento problém týká jen velmi malého procenta mužů. V České republice je dle statistických výzkumů stále typický historický model rodiny, kdy o dítě se stará muž jen ve velmi výjimečných případech.

Hlavním problémem při odstranění této zákonné podmínky pro muže by bylo, že při uplatňování nároku na důchod by jak žena, tak muž, museli na základě rodného listu prokazovat svůj vztah k dítěti, ale současně často až 40 let zpětně, prokázat kdo a v jakém rozsahu o dítě skutečně pečoval. Často dochází k přetrhání rodinných vazeb (rozvody...), takže by mohlo docházet k přeplatkům na důchodu v případech, kdy některý z rodičů zažádá o důchod jako první a následovalo by tak rozsáhlé dokazování v případě, že by o započtení doby péče o dítě následně zažádala i druhá osoba.

Ministerstvo vycházelo z dlouholetých zkušeností, že je problém tyto skutečnosti dokazovat 10 či více let zpětně. Muži tak měli při jediné návštěvě Okresní správy sociálního zabezpečení učinit současně dva úkony, a tím by se předešlo výše zmíněným komplikacím. Ústavní soud však deklaroval, že: *omezování základních práv musí být na základě řádně odůvodněného veřejného zájmu, a ne z důvodu praktičnosti vedoucí ke zjednodušení postupů orgánů státní správy, a shledal toto pozitivní opatření protiústavním.*²¹⁵

Spolu s porušením rovnosti došlo k porušení práva na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, které je garantováno článkem 30 odst. 1 Listiny. Předmětná ustanovení vyvolávají neodůvodněnou

²¹⁵ Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

nerovnost mezi subjekty, kterou Ústavní soud nedokázal rozumně ospravedlnit. Dle výše uvedené legislativy se jedná o dvě skupiny osob, které se nachází ve zcela identickém postavení, z nichž jedna je však bezdůvodně diskriminována. Na základě obecného principu rovnosti má být dodržována zásada, aby právo bezdůvodně nezvýhodňovalo ani neznevýhodňovalo jedny před druhými.

Ústavní soud návrhu vyhověl a napadená rozhodnutí zrušil. Řešením nastalé situace může být stanovení stejné povinnosti – podání přihlášky – i pro ženy, nebo propojení informací mezi orgány veřejné správy.

6.2.4 Důchodový věk, Pl. ÚS 53/04

Dalším zajímavým případem, kterým se Ústavní soud zabýval, byl návrh Nejvyššího správního soudu na zrušení § 32 zákona o důchodovém pojištění, který stanovuje důchodový věk u mužů jednotně dosažením věkové hranice 63 let, u žen pak rozdílně v rozmezí 59–63 let v závislosti na počtu vychovaných dětí. Ust. § 32 tak mělo diskriminovat muže, protože u nich při výpočtu důchodového věku nedochází k zohledňování počtu vychovaných potomků.

Na území České republiky byla poprvé rozdílná věková hranice odchodu do důchodu zavedena zákonem s účinností od roku 1957 a má tedy silné historické kořeny. Názory, zda současná právní úprava je nebo není diskriminační, se značně liší. I veřejný ochránce práv (stejně jako Senát) ve zprávě pro rok 2006 došel k závěru, že současná úprava založená na historicky tradičním pojetí rodiny v podstatě diskriminační je, její změna je však s ohledem na sociálně-politické podmínky složitá. V rámci důchodové reformy je třeba patřičně reagovat na situaci, kdy výchova dětí již není výlučně a typicky jen ženskou záležitostí.

Možnost poskytnutí výhod v oblasti důchodového pojištění osobám, které vychovávaly děti je v souladu s mezinárodními standardy. Také zpráva Unie pro rok 2004 dokazuje, že současná právní úprava není v rozporu s předpisy Unie a rozlišování je i nadále přípustné. Současným trendem ve všech zemích je snaha o odstranění těchto rozdílů. Skokové řešení problému zavedením jednotného věku bez zohledňování počtu vychovaných dětí pro obě pohlaví ke konkrétnímu datu, by bylo sociálně necitlivé a v rozporu se zásadou předvídatelnosti. Stejně tak řešení přiznat stejné výhody mužům by znamenalo krok zpět ve srovnání s legislativami dalších členských států Unie.

K odstranění nerovností by mělo dojít pomocí důchodové reformy. Prozatím došlo k zvýšení důchodového věku na 65 let u mužů a 62–65 let u žen (v závislosti na počtu vychovaných dětí). Současný ekonomický a politický vývoj však nasvědčuje tomu, že hranice bude postupně i nadále zvyšována až na 70 let.

Ústavní soud stanovil, že *případným zrušením napadeného ustanovení bez dalších souvisejících změn, by bylo odebráno jisté zvýhodnění ženám – matkám, aniž by v rámci „rovnoprávnění“ nabyli muži – otcové – stejné výhody, jako mají ženy – matky.*²¹⁶ Ústavní soud jako negativní zákonodárce může ustanovení jen rušit bez dalšího, a ne je měnit, proto byl návrh zamítnut.

Zvýhodňující přístup k ženám, které vychovaly děti, shledal Ústavní soud založeným na objektivních a rozumných důvodech a neshledal zde ani projev libovůle zákonodárce diskriminovat příslušníky opačného pohlaví.

6.2.5 Platová diskriminace, IV ÚS 184/08

V daném případě se zaměstnankyně paní Marie Čauševic domáhala náhrady škody z důvodu platové diskriminace na základě pohlaví, kterou odůvodňovala rozdílnou výší mzdy, kterou dostávala ona a kterou dostával její předchůdce na stejné pracovní pozici (finanční ředitel) u společnosti Pražská teplárenská a.s. Žaloba byla soudem prvního stupně zamítnuta a odvolací soud toto rozhodnutí následně potvrdil. Po odmítnutí podaného dovolání podala ústavní stížnost, která byla Ústavním soudem odmítnuta, jelikož nedošlo k porušení základních práv stěžovatelky.²¹⁷

Stěžovatelka tehdy k případu uvedla: „I kdybych dostala Nobelovu cenu za ekonomii, tak stejně nemám šanci vyhrát žádné výběrové řízení. Důležité je, že se jedná o skrytou diskriminaci. Při výběrovém řízení mě nikdo neodmítne proto, že jsem žena. Nikdo mi nepoloží žádnou diskriminační otázku. Přece jen jsme společnost 21. století a takhle se diskriminace nedělá.“²¹⁸

Jedná se o první mediálně známý případ ve věci platové diskriminace, a já se domnívám, že výsledek tohoto soudního sporu do budoucna odradí potencionální oběti, aby se domáhaly svých práv soudní cestou.

Závěrem nezbyvá než dodat, že ani po přijetí nové antidiskriminační legislativy nevzrostl počet soudních sporů. Jelikož postoj českých zákonodárců je k této problematice spíše negativní a v současné době neprobíhají ani na půdě Unie přípravy nové legislativy nelze než očekávat, že se tento trend nezmění ani v budoucnu.

²¹⁶ Nález ÚS ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04.

²¹⁷ Usnesení ÚS ze dne 2. 6. 2009, sp. zn. IV ÚS 184/08.

²¹⁸ První žena, která se soudila kvůli diskriminaci, prohrála. [online]. *Idnes.cz*, 25. 9. 2006 [cit. 15. 1. 2011]. Dostupné na <http://ekonomika.idnes.cz/prvni-zena-ktera-se-soudila-kvuli-diskriminaci-prohrala-p2v-/ekonomika.aspx?c=A060925_150940_ekonomika_maf>.

7 JUDIKATURA EVROPSKÉHO SOUDU PRO LIDSKÁ PRÁVA

Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku byl zřízen po roce 1959 jako kontrolní mechanismus pro porušení práv vyplývajících z Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.²¹⁹ V současné podobě funguje od roku 1998 na základě protokolu č. 11, kterým byla zrušena Komise a dvoustupňový systém projednávání stížností. Jedná se o přidružený orgán k Radě Evropy. Každý členský stát je zde zastoupen jedním soudcem, který je volen na funkční období 6 let a je možné jeho opětovné zvolení až do dosažení věku 70 let.

Projednává stížnosti, které mohou podat např. jednotlivci, skupiny jednotlivců či nevládní organizace. Kritéria pro přijetí stížnosti jsou následující: musí být vyčerpány všechny vnitrostátní opravné prostředky, stížnost musí být podána do šesti měsíců od konečného vnitrostátního rozhodnutí, nesmí být anonymní, zjevně nepodložená a nesmí zde být překážka litispence (tzn., že o věci je rozhodováno jiným orgánem).

7.1 Zakotvení rovnosti v Úmluvě

Stěžejním ustanovením Úmluvy je čl. 14, který stanoví: *Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmlouvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví,...* Článek 14 má subsidiární charakter vůči ostatním článkům a chrání tak pouze proti diskriminaci ve výkonu práv a svobod chráněných v Úmluvě. Zatímco je tedy možné obrátit se na soud pro porušení ostatních článků Úmluvy každého samostatně, porušení čl. 14 je možné namítat jen ve spojení s alespoň jedním dalším ustanovením Úmluvy.

Soud může tedy v rozhodnutí dojít ke čtyřem závěrům:

- 1) nedošlo k porušení čl. 14 ani současně namítaného ustanovení
- 2) došlo k porušení současně namítaného ustanovení, ale jednání nebylo diskriminační
- 3) nedošlo k porušení současně namítaného ustanovení, k diskriminaci však ano – ustanovení má autonomní charakter
- 4) došlo k porušení jak č. 14 tak současně namítaného ustanovení.²²⁰

Rada Evropy přijala Protokol č. 12 k této Úmluvě, který mění dosavadní subsidiární charakter zákazu diskriminace a obsahuje v čl. 1 odst. 1 všeobecný zákaz diskriminace: *Používání kteréhokoli*

²¹⁹ č. 209/1992 Sb., dále jen Úmluva.

²²⁰ Blíže BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 161.

práva stanoveného zákonem má být zabezpečeno bez jakékoli diskriminace na základě pohlaví... V odst. 2 pak: Nikdo nesmí být z důvodů uvedených v § 1 žádnými úřady diskriminován.

Ačkoli protokol vstoupil v platnost již k 1. 4. 2005, dodnes není účinný, protože většina členských zemí Rady Evropy se však k němu vyjadřuje značně kriticky a dosud jej neratifikovala (včetně České republiky).²²¹ Hlavním účelem protokolu je doplnění čl. 14 Úmluvy a rozšíření ochrany do sféry vnitrostátního práva a mezinárodního práva, které je součástí vnitrostátního práva. Ochrana se tak týká užívání jakéhokoli subjektivního práva výslovně upraveného ve vnitrostátním právu, situací kdy je státní orgán zavázán k určitému jednání, vykonává pravomoc v rámci volného uvážení nebo jakékoli jednání či opomenutí ze strany státního orgánu.

7.1.1 Ustálený test

Diskriminace v pojetí ESLP je zákazem nepřiměřeného a neodůvodněného rozlišování, které ESLP posuzuje na základě ustálených kritérií. Kritéria byla poprvé formulována v rozhodnutí z roku 1968.²²²

Ustálený test,²²³ kterému jsou podrobeny tvrzené antidiskriminační zásahy:

1. Došlo k rozdílnému zacházení s jednotlivci v analogické nebo obdobné situaci?
2. Má toto rozdílné zacházení objektivní a rozumné zdůvodnění? Sleduje legitimní cíl a existuje rozumný vztah proporcionality mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení?
3. Zašlo rozdílné zacházení za hranici volného uvážení daného státu?

Přiměřenost je neurčitý právní pojem, který může být vykládán rozdílně v rozdílných souvislostech. Používání rozlišovacího testu tak vede k nepřehlednosti a rozporuplnosti judikatury ESLP jako takové.

7.1.2 Stížnost Ch. Goodwin v. Spojené království

Stěžovatelka, paní Goodwin, se narodila jako osoba mužského pohlaví a teprve poté, co podstoupila operativní změnu pohlaví, která byla částečně hrazena ze státních prostředků, se z ní fakticky stala osoba ženského pohlaví, ačkoli právně byla stále „mužem“ (dle rodného listu a čísla sociálního pojištění).

²²¹ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 26.

²²² Rozsudek ESLP ze dne 23. července 1968, známý jako Belgický jazykový případ.

²²³ Test viz např. BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 26.

Britské zákony umožňovaly evidovat změnu pohlaví v občanském průkazu či v cestovním pasu, v rodném listě však nikoli. Tato skutečnost měla velký význam např. při stanovení důchodového věku, jelikož dle rodného listu byla nadále „mužem“, nevztahovala se na ní právní úprava výše důchodového věku stanovená pro „ženy“ a Velká Británie tuto skutečnost odůvodňovala tak, že v opačném případě by se jednalo o neodůvodněné zvýhodnění.

Stěžovatelka tvrdila, že byla diskriminována výše uvedeným jednáním ze strany britských úřadů a také ze strany zaměstnavatele, jelikož nebyla povýšena. Stěžovatelka ve své stížnosti namítala porušení čl. 8, čl. 12, čl. 13 a čl. 14 Úmluvy,²²⁴ a to z důvodu právního postavení transsexuálů ve Velké Británii a to zejména v souvislosti se zacházením jakého se jim dostává v zaměstnání, sociálním zabezpečení, s odchodem do důchodu a stanovením důchodového věku.

Soud deklaroval porušení čl. 8 a čl. 12 Úmluvy, protože Velká Británie porušila právo na respektování soukromého a rodinného života tím, že ačkoli fakticky umožňuje, aby byly prováděny operativní změny pohlaví, právní úprava tyto změny adekvátně nereflektuje. Porušení čl. 13 a čl. 14 bylo jednomyslně odmítnuto, jelikož stěžovatelka sice nemohla po dosažení věku 60 let požívat státního starobního důchodu, nicméně (byť proti své vůli) setrvala v pracovním poměru a byla jí zaměstnavatelem vyplácena mzda, a tudíž případná finanční újma by byla jen velmi obtížně vyčíslitelná.²²⁵ Dostatečným zadostiučiněním pro ni mají být legislativní změny, které zlepší právní postavení všech, kteří by se mohli potencionálně ocitnout ve stejné situaci, čehož při projednávání předchozích stížností dosaženo nebylo.²²⁶

Soud v rozhodnutí vyjádřil právní názor, že v 21. století ze změny právním statutem transsexuálů nejsou v rozporu s veřejným zájmem a nejsou nadále věcí volného uvážení jednotlivých států, a proto by státy, které tak dosud neučinily,²²⁷ měly upravit svou legislativu v souladu s mezinárodním trendem, tj. právně uznat novou identitu transsexuálů po operativní změně pohlaví, aby v budoucnu nedocházelo k porušování jejich práv na respektování soukromého života a práva na uzavření manželství.

²²⁴ V čl. 8 Úmluvy je zakotveno právo na respektování osobního a soukromého života, v čl. 12 právo uzavřít manželství, v čl. 13 právo na účinný právní prostředek nápravy a v čl. 14 zákaz diskriminace.

²²⁵ Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 11.7.2002, *Christine Goodwin v. Spojené království*, Reports of Judgements and Decisions 2002-VI, stížnost č. 28957/95.

²²⁶ ESLP projednával stížnost *Cossey a Rees c/a Spojené království* z roku 1986 a stížnost *Sheffieldová a Horshamová c/a Spojené království* v roce 1998. Tehdy však ještě neexistoval společný náhled na evropská ani mezinárodní úrovni na tuto problematiku.

²²⁷ např. Polsko a Irsko.

7.2 Vztah k České republice

Ze statistiky vyplývá, že více než 90% podaných stížností je odmítnuto z formálních důvodů.²²⁸ Stěžovatel nemusí být v řízení povinně zastoupen advokátem, avšak většina stěžovatelů si sama neporadí ani se samotným podáním stížnosti. Evropský soud pro lidská práva proto nemá mnoho příležitostí, aby se diskriminací zabýval. Ve vztahu k České republice se stížnosti týkají převážně restitucí a rasové diskriminace.

Zvláštní pozornost jsem věnovala stížnosti týkající se právního postavení pooperativních transsexuálů, s níž jsou spojeny dalekosáhlé důsledky v oblasti rodinného i pracovního života.

²²⁸ Jak uvádí BOBEK: *Rovnost a diskriminace...*, s. 172.

8 JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE

Evropský soudní dvůr byl v souvislosti s platností Lisabonské smlouvy přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie (dále jen Soudní dvůr). Soudní dvůr jako hlavní soudní orgán Unie plní významnou interpretační funkci, protože může vytvářet a rozvíjet právní principy Unie. Národní soudy se na něj mohou dle čl. 267 SFEU²²⁹ obracet s tzv. předběžnými otázkami, které se týkají sporných otázek výkladu nebo neplatnosti aktů unijního práva. Národní soudy se na Soudní dvůr obrací v případě, že v řízení vyvstane takováto sporná otázka a následným rozhodnutím Soudního dvora je národní soud vázán. Rozhodnutí je závazné i pro ostatní soudy členských států. Rozhodnutí ve věci samé spadá do výlučné jurisdikce národních soudů, Soudní dvůr jen odpovídá na předběžné otázky, které jsou mu národními soudy předkládány v souvislosti se spory, které rozhodují.

Z výše uvedeného vyplývá, že možnost interpretace unijního práva Soudním dvorem záleží na nahodile položených otázkách členských států a kvalita odpovědí je závislá na vysvětlení faktických a právních aspektů případu, který je národním soudem předložen.²³⁰

Mezi stěžejní ustanovení patří čl. 119 SEU, který byl poté, co vstoupila v platnost Amsterodamská novela SEU přečíslován na čl. 141 a Lisabonskou smlouvou přečíslován na čl. 157 SFEU.²³¹ Týká se stejného odměňování mužů a žen, a jeho cílem bylo odstranění skutečnosti, že podniky, které vyplácely rozdílné mzdy mužům a ženám, měly větší konkurenceschopnost na trhu. Francie, která tyto předpisy zavedla jako první, tak dosáhla odstranění této nevýhody.²³² V době přijetí tohoto ustanovení, většina členských států neměla právní předpisy, které by diskriminaci na

²²⁹ dříve čl. 234 SEU.

²³⁰ HAVELKOVÁ: *Nepřímá diskriminace...*, s. 208.

²³¹ Článek 157 SFEU (dříve čl. 119 a později čl. 141 SEU) stanoví:

- 1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*
- 2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturálních vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.*

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená že:

 - a) se odměna za stejnou práci při úkolové mzdě vypočítává podle stejné sazby*
 - b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*
- 3. Evropský parlament a Rada rádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.*
- 4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.*

²³² HAVELKOVÁ: *Rovnost v odměňování...*, s. 29.

základě pohlaví výslovně zakazovaly. Postupně se tento hospodářský cíl přeměnil ve snahu zlepšit životní a pracovní podmínky občanů členských států Evropské unie.

Soudní dvůr se rozhodnutími snaží sladit ekonomické a sociální zájmy Unie. Princip rovnosti je fundamentální pro celé unijní právo²³³ a (měl by být) nadřazen obecným ekonomickým zájmům, ať už Unie nebo jednotlivých členských států. Zda je tomu tak i ve skutečnosti posuzují v jednotlivých případech národní soudy.²³⁴

Zásady vyjádřené ve Smlouvě o Evropské unii byly dále specifikovány pomocí řady směrnic.²³⁵

Judikatura Soudního dvora je velmi různorodá a obsáhlá, proto jsou níže uvedena pouze vybraná rozhodnutí, která reprezentují nejvýznamnější případy řešené Soudním dvorem. Rozhodnutí jsou rozdělena do 3 skupin - rozhodnutí týkající se přímé diskriminace, diskriminace nepřímé a pozitivních opatření. Rozhodnutí jsou seřazena chronologicky.

8.1 Přímá diskriminace

Počátky rozhodovací činnosti Soudního dvora se týkaly ve většině případů právě přímé diskriminace. U přímé diskriminace se uplatňuje tzv. důkaz „prima facie“, tedy diskriminace zřejmá na první pohled. Tento prvotní dojem musí vytvořit zaměstnanec a poté dojde k přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele.

8.1.1 Defrenne II Věc 43–75

Jedná se o první případ, kdy se Soudní dvůr zabýval otázkou diskriminace žen. V roce 1968 se letuška paní Defrenne²³⁶ začala soudně domáhat náhrady škody utrpěné v důsledku toho, že letušky a jejich mužští kolegové, kteří ačkoli mají stejnou náplň práce, dostávají rozdílný plat. Svého práva se dovolávala na základě čl. 119 SEU, ale belgický soud si nebyl jistý, zda má toto ustanovení přímý účinek a obrátil se s předběžnou otázkou na Soudní dvůr.

Jde o stěžejní rozhodnutí, kdy Soudní dvůr poprvé stanovil, že princip rovné odměny patří mezi základní zásady Evropské unie. Soudní dvůr dále dovodil horizontální i vertikální přímý účinek čl. 119 SEU, tj. právo jednotlivce dovolávat se svého práva přímo na základě tohoto ustanovení a to jak vůči státu, tak vůči jednotlivci, bez ohledu na existenci/neexistenci vnitrostátní právní úpravy.

²³³ PRECHAL, Sacha., BURROWS, Noreen. *Gender Discrimination Law of the European Community*. Aldershot: Dartmouth Publishing Co Ltd, 1990. s. 2.

²³⁴ HAVELKOVÁ: *Nepřímá diskriminace...*, s. 210.

²³⁵ Podrobněji viz kapitola 4, podkapitola 4.2.

²³⁶ Rozsudek SDEU ze dne 8. 4. 1976 ve věci C-43/75 G. Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Árienne Sabena (Defrenne II).

Soudní dvůr dovodil i horizontální přímý účinek (vůči jednotlivci), přestože je toto ustanovení adresováno pouze členským státům. Vztahuje se na pracovní smlouvy sjednané individuálně i v rámci kolektivního vyjednávání.

8.1.2 Marshall Věc 152/84

Paní Marshall²³⁷ pracovala pro Zdravotní úřad řadu let, ale v okamžiku dosažení důchodového věku byla propuštěna, přestože vyjádřila svou vůli pracovat zde i nadále.

Soudní dvůr deklaroval, že se jedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu se směrnicí 76/207/EU. Pokud je žena propuštěna výhradně proto, že dosáhla věkové hranice odchodu do důchodu, kterou národní předpisy stanovují rozdílně pro muže a ženy, jde o přímou diskriminaci. Směrnice je možné se dovolávat přímo ve vztahu ke státu jako zaměstnavateli – účinky směrnic pak byly blíže specifikovány v dalších rozhodnutích.

8.1.3 Dekker Věc C-177/88

Paní Dekker²³⁸ se ucházela o místo instruktorky a svému potencionálnímu zaměstnavateli sdělila, že je ve třetím měsíci těhotenství. Byla vybrána jako nejvhodnější kandidátka, ale vzhledem k jejímu těhotenství nemohla být přijata, protože společnost by nedostala náhradu za dávky, které by paní Dekker byly vypláceny během mateřské dovolené. Společnost by tak z finančních důvodů během její nepřítomnosti nemohla zaměstnávat jiného pracovníka, který by za ni vykonával pracovní povinnosti.

Podle nizozemského zákona o nemocenském pojištění, pokud zaměstnanec (pojištěnec) se stane nezpůsobilým vykonávat svou práci do 6 měsíců od počátku pojištění a na základě jeho zdravotního stavu bylo možné předvídat, že u něj tato nezpůsobilost nastane, zaměstnavateli bude odmítnuto vyplácení dávek. Zákon nezná žádné výjimky ani pro případ těhotenství.

Protože z důvodu těhotenství je možné odmítnout pouze ženy, jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví, kterou nelze ospravedlnovat finanční ztrátou. Stejně tak je bezpředmětné, že se o toto místo neucházeli žádní muži. Dle Soudního dvora jde o diskriminaci vždy, kdy je jedinci způsobena újma na základě jeho pohlaví bez ohledu na to, že zde neexistuje srovnání s muži.

²³⁷ Rozsudek SDEU ze dne 26. 2. 1986 ve věci 152/84 M. H. Marshall v. Zdravotní úřad Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru.

²³⁸ Rozsudek SDEU ze dne 8. 11. 1990 ve věci C-177/88 E. J. P. Dekker v. Stihing Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus.

Soudní dvůr judikoval, že národní soudy mají zakázáno zohledňovat výjimky ze zákazu stanovené národními předpisy. Zaměstnavatel porušil směrnici 76/207/EU a dopustil se diskriminace, když odmítl uzavřít pracovní smlouvu s těhotnou ženou a nese objektivní odpovědnost, bez ohledu na zavinění.

8.1.4 P. versus S. Věc C-13/94

P. pracoval jako manažer a protože se rozhodl podstoupit operativní změnu pohlaví a musel se začít přizpůsobovat své budoucí sociální roli, informoval o tom svého zaměstnavatele. Jelikož vzápětí obdržel výpověď, podal žalobu proti svému zaměstnavateli z důvodu diskriminace z důvodu pohlaví.

Stěžejní význam tohoto rozhodnutí spočívá v tom, že Soudní dvůr deklaroval, že diskriminace z důvodu operativní změny pohlaví je považována za diskriminaci z důvodu pohlaví, a to i v souvislosti s přístupem k zaměstnání, jelikož je takové jednání v rozporu s čl. 5 Směrnice 76/207/EHS.²³⁹

8.1.5 Silke Věc C-207/98

I v tomto případě došlo k přímé diskriminaci paní Mahlburg,²⁴⁰ která se ucházela o pracovní místo, a poté zjistila, že je těhotná. Zaměstnavatel s ní odmítl uzavřít pracovní smlouvu na dobu neurčitou, protože právní předpisy zakazují výkon těchto prací těhotným ženám.

Soudní dvůr zdůrazňuje, že ustanovení, která slouží na ochranu těhotných žen, nesmí způsobit ztížení podmínek pro jejich pracovní uplatnění – zaměstnavatel nesmí odmítnout přijmout do zaměstnání těhotnou ženu jen z důvodu jejího těhotenství nebo existence pracovních předpisů upravující pracovní podmínky těhotných žen.

Ustanovení sloužící na ochranu těhotných žen nesmí ve svém důsledku způsobit ztížení podmínek pro jejich uplatnění v rámci pracovního procesu.

8.1.6 Renault Věc C-218/98

Zaměstnanci mužského pohlaví žalovali svého zaměstnavatele,²⁴¹ protože se cítili diskriminováni na základě kolektivní smlouvy, podle které je těhotným zaměstnankyním vyplácena podpora při nástupu na mateřskou dovolenou za účelem vyrovnání profesního znevýhodnění.

²³⁹ Rozsudek SDEU ze dne 30. 4. 1996 ve věci C-13/94 P. versus S. a a Cornwall County Council.

²⁴⁰ Rozsudek SDEU ze dne 3. 2. 2000 ve věci C-207/98 Silke-Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg –Vorpommern.

²⁴¹ Rozsudek SDEU ze dne 16. 9. 1999 ve věci C-218/98 Oumar Dabo Abdoulaye v. Régie nationale des usines Renault SA.

Žalobci namítali, že ustanovení kolektivní smlouvy je v rozporu s čl. 119 SEU. Sociální událost, jako je narození dítěte, se týká celé rodiny, tedy i jich – otců, kteří by neměli být vyloučeni odpíráním podpory.

Uvedená podpora je finančním ohodnocením ve smyslu čl. 119 SEU, protože je vyplácena v souvislosti s pracovním poměrem. Zaměstnanci a zaměstnankyně se však nenacházejí ve srovnatelných situacích, protože nástup na mateřskou dovolenou znamená pro zaměstnankyně řadu profesních znevýhodnění. Nemůže jim být nabídnuto povýšení, nemohou se účastnit dalšího vzdělávání a během své nepřítomnosti nezískávají další zkušenosti.

Finanční podpora je dle Soudního dvora v souladu s čl. 119 SEU, pokud je vyplácena za účelem vyrovnání profesních nevýhod zaměstnankyním na mateřské dovolené a je na národním soudu, aby posoudil, zda se jedná o tento případ.

8.1.7 K.B. v. National Health Service Věc C-117/01

V daném případě se na Soudní dvůr obrátil obecný soud z Velké Británie, aby rozhodl o předběžné otázce, která se týkala problému nepřiznání vdoveckého důchodu transsexuálnímu partnerovi. Ačkoli K. B. podstoupil operativní změnu pohlaví, partneři nemohli být oddáni, jelikož, dle rodného listu byl stále „ženou“. Ve Velké Británii byla dle zákona o manželských sporech považována za platná pouze manželství, která uzavřeli muž a žena a zákon o registraci narození a úmrtí nepřipouštěl jiné změny v rejstříku rodných listů s výjimkou oprav věcných či písařských chyb. Pooperativní transsexuálové tak byli stále pokládáni za osoby původního pohlaví.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že vyloučením nesezdaných osob z oprávnění přijetí určitých sociálních dávek vyhrazených manželským párům, které jsou poskytovány ze zaměstnaneckých penzijních systémů a představují tak odměnu dle čl. 119 SEU není a nemůže být diskriminací z důvodu pohlaví reprobovanou komunitárním právem.²⁴²

Zároveň však konstatoval, že legislativa, která tomuto „heterosexuálnímu páru“ brání uzavřít sňatek, který je předpokladem vzájemného nároku na prospěch z odměny partnera, je neslučitelná s tímto článkem SEU a je v působnosti vnitrostátního soudu aby stanovil podmínky právního uznání změny pohlaví a aby určil, zda se paní K.B. může dovolávat čl. 119 SEU, aby jí bylo přiznáno právo určit svého partnera za osobu, která má nárok na výplatu pozůstalostní penze.

²⁴² Rozsudek SDEU ze dne 7. 1. 2004 ve věci C-117/01 K.B.v. National Health Service Pensions Agency a Secretary of State for Health.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí zohlednil skutečnost, kdy ESLP judikoval, že skutečnost, že transsexuálovi není umožněno uzavřít manželství s osobou téhož pohlaví, jelikož právní úprava ve Velké Británii neumožňuje právní uznání jeho nové identity, představuje porušení práva na uzavření manželství ve smyslu čl. 12 Úmluvy.

8.1.8 Dory Věc C-186/01

V daném případě se pan Dory domáhal určení, že německý zákon zakotvující brannou povinnost je diskriminační z důvodu pohlaví, jelikož povinná vojenská služba je stanovena pouze pro muže a nikoli pro dívky. Pan Dory se domáhal určení, že zákon je v rozporu s unijní směrnicí, jelikož na základě povinné vojenské služby dochází k diskriminaci mužů v souvislosti s přístupem k zaměstnání, jelikož jejich profesní kariéra je proti jejich vůli oddálena.

Soudní dvůr však již dříve ve svých rozhodnutích dospěl k závěru, že je zcela na členských státech, jak si upraví otázky své vnitřní i vnější bezpečnosti, tudíž ani tato varianta organizace armády prostřednictvím povinné vojenské služby není v rozporu s komunitárním právem.²⁴³

8.1.9 Paolo Vergani Věc C-207/04

V italském právním řádu je obecně zakotvena věková hranice pro odchod do důchodu 55let pro ženy a 60 let pro muže (při splnění dalších zákonných podmínek). Existuje však speciální právní úprava pro zaměstnance podniků, které jsou v krizi. Tito zaměstnanci mají právo na odchod do předčasného důchodu (ženy ve věku 50 let a muži 55 let) a částky, které jim byly vyplaceny v souvislosti s dobrovolným odchodem, se dle nařízení prezidenta zdaňovaly poloviční sazbou. Vzniká tak nerovnost ve prospěch žen, protože za stejných věkových podmínek přispívají do státní pokladny poloviční částkou než muži.

Pan Vergani²⁴⁴ takto dobrovolně odešel do předčasného důchodu v roce 2001 ve věku 51 let a žádal daňovou správu a snížení daňové sazby na polovinu, protože podle něj nařízení zakládá neodůvodněné nerovné zacházení a navrhl předložení předběžné otázky k Soudnímu dvoru. Bylo mu odepřeno daňové zvýhodnění, na něž by měla nárok pracovnice téhož podniku v témže případě.

Soudní dvůr deklaroval, že úleva na dani není zvýhodnění vyplácené zaměstnavatelem, proto nespadá do působnosti článku 141 SEU (obsahuje zásadu stejné odměny). Problematika však spadá do působnosti směrnice 76/207/EU, která ukládá členským státům povinnost zrušit všechny právní předpisy, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení. Odstranění diskriminace je jeden ze

²⁴³ Rozsudek SDEU ze dne 11. 3. 2003 ve věci C-186/01 Alexander Dory v. Bundesrepublik Deutschland.

²⁴⁴ Rozsudek SDEU ze dne 21. 7. 2005 ve věci C-207/04 Paolo Vergani v. Agenzia delle Entrate Ufficio di Arona.

základních pilířů sociální politiky Unie, který zasahuje do oblasti práce, přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek a sociálního zabezpečení. Směrnice se vztahuje i na úpravu podmínek institutu propouštění, při kterém nesmí docházet k diskriminaci na základě pohlaví.

Daňové zvýhodnění se nedá podřadit pod výjimku ze směrnice 76/207/EU, která umožňuje rozdílné stanovení důchodového věku pouze pro účely starobních důchodů a dalších dávek systému sociálního zabezpečení. Diskriminaci nebylo možné odůvodnit objektivním důvodem nevztahujícím se k pohlaví zaměstnanců. Soudní dvůr proto deklaroval, že nařízení prezidenta představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví a je v rozporu se směrnicí, která brání přijímání ustanovení jako je to, které bylo předmětem sporu v původním řízení.

8.1.10 Richards Věc C-423/04

Paní Richards se narodila jako muž a v 59 letech podstoupila operativní změnu pohlaví. Ve věku 60 let požádala o starobní důchod, ale bylo jí sděleno, že nesplňuje podmínky pro jeho přiznání, jelikož ještě nedosáhla věku 65 let.

V té době ve Velké Británii nebylo s ohledem na zákon o registraci narození a úmrtí před rokem 2005 zakázáno provádět jiné změny v zápisech, než opravy písařských či věcných chyb. Dle rodného listu tak byla stále právně mužem. V dubnu 2005 nabyl účinnosti zákon, který umožňuje kooperativním transsexuálům, aby požádali o vydání osvědčení o uznání pohlaví.

Soudní dvůr na předběžnou otázku odpověděl tak, že čl. 4 směrnice 79/7/EHS brání právním předpisům, které osobě, jež v souladu s podmínkami stanovenými vnitrostátním právem změnila pohlaví z mužského na ženské, upírají starobní důchod z důvodu, že nedosáhla věku 65 let, ačkoli stejná osoba by měla nárok na takový důchod ve věku 60 let, pokud by byla podle vnitrostátního práva považována za ženu.²⁴⁵

8.1.11 Nadine Paquay Věc C-460/06

Paní Paquay²⁴⁶ byla zaměstnána v kanceláři architektky (žalované), poté otěhotněla a byla na rodičovské dovolené. Její zaměstnavatelka nechala během této doby uveřejnit v novinách inzerát, s úmyslem po uplynutí ochranné a výpovědní doby ji nahradit novou pracovnící.

Národní soud se tak Soudního dvora v předběžné otázce ptal, zda je třeba vykládat čl. 10 odst. 1 směrnice Rady 92/85/EU²⁴⁷ tak, že zakazuje pouze oznámení rozhodnutí o výpovědi během

²⁴⁵ Rozsudek SDEU ze dne 27. 4. 2006 ve věci C-423/04 Sarah Margaret Richards proti Secretary of State for Work and Pensions.

²⁴⁶ Rozsudek SDEU ze dne 11. 10. 2007 ve věci C-460/06 Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet Minne SRL.

ochranné doby nebo zakazuje rovněž přijetí rozhodnutí o propuštění a přípravu trvalého nahrazení zaměstnankyně před uplynutím ochranné doby.

Soudní dvůr deklaroval, že nezakazuje pouze oznámení rozhodnutí ale rovněž přijímání opatření k přípravě takového rozhodnutí před uplynutím této doby, protože opačný výklad by tento článek zbavil jeho užitečného účinku a mohl by vyvolat riziko obcházení tohoto zákazu zaměstnavateli k újmě práv zaměstnankyň, k jejichž ochraně byl přijat.

Soudní dvůr v rozhodnutích týkající se přímé diskriminace mimo jiné deklaroval, že zásada stejné odměny je stěžejní princip Unie. V pozdějších rozhodnutích se často zabýval případy těhotných žen, které zaměstnavatelé odmítli zaměstnat a dopustili se tak diskriminace z důvodu pohlaví (na základě biologických předpokladů mohou být těhotné pouze ženy, muži ne). V současné době jsou zaměstnavatelé obezřetnější, diskriminují „skrytě“ a proto se činnost soudu přesunula k výkladu ustanovení týkající se nepřímé diskriminace.

8.2 Nepřímá diskriminace

Zaměstnavatel nepřímo diskriminuje zaměstnance tím, že přijme zdánlivě neutrální opatření, které znevýhodňuje určitou osobu nebo skupinu osob. Soudní dvůr se nejčastěji zabýval případy nevýhodnějších pracovních podmínek pracovníků na částečný úvazek a pracovníků sdílejících pracovní místa.

8.2.1 Jenkins Věc 96/80

Jde o první případ, kdy se Soudní dvůr zabýval nepřímou diskriminací a navíc otázkou zaměstnanců na částečný úvazek.

Ve firmě, kde pracovala paní Jenkins²⁴⁸ na zkrácený pracovní úvazek, byla stanovena rozdílně výše hodinové sazby pro zaměstnance na plný a zkrácený úvazek. Ačkoli tedy vykonávala stejnou práci, dostávala nižší odměnu než její mužští kolegové. Firma se zabývala výrobou dámské konfekce a zaměstnávala 54 žen a 35 mužů, z toho 5 žen pracovalo na zkrácený pracovní úvazek.

Soudní dvůr rozhodl, že se nejedná o zakázanou diskriminaci dle čl. 119 SEU, pokud nejde o nepřímý způsob jak snížit odměnu zaměstnancům pracujícím na částečný pracovní úvazek a tato

²⁴⁷ Směrnice Rady 92/85/EU ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

²⁴⁸ Rozsudek SDEU ze dne 31. 3. 1981 ve věci 96/80 J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

skupina není tvořena výhradně nebo většinou ženami. O přímou diskriminaci by se jednalo v případě, kdyby podstatně větší procento žen než mužů pracovalo na zkrácený pracovní úvazek.

Soudní dvůr poskytl národním soudům návod, jak postupovat v podobných případech. Dospěl k závěru, že toto rozdílné zacházení je možné, pokud je ospravedlnitelné objektivními důvody – v tomto konkrétním případě ekonomickými důvody zaměstnavatele, který se snažil zajistit nepřetržitý provoz pro drahé šicí stroje. V pozdějším rozhodnutí však Soudní dvůr změnil názor.

8.2.2 Bilka Kaufhaus Věc 170/84

V tomto rozhodnutí Soudní dvůr dovedl, že zaměstnanecký smluvní penzijní program lze podřadit pod odměnu ve smyslu čl. 119 odst. 2 SEU – jedná se o protiplnění z titulu pracovního poměru. Společnost Bilka²⁴⁹ umožňovala účast na programu pouze zaměstnancům pracujícím po dobu 15 let na plný úvazek, zaměstnanci na částečný úvazek (jednalo se převážně o ženy) byli z programu vyloučeni. Zaměstnanci na plný a částečný úvazek sice nedostávali rozdílnou hodinovou mzdu, avšak díky důchodu byla konečná hodinová sazba zaměstnanců na plný úvazek vyšší.

Společnost se snažila nalákat zaměstnance na plný pracovní úvazek, protože jim mohla přikázat práci i v odpoledních hodinách či o víkendech.

Soudní dvůr na základě této předběžné otázky formuloval test proporcionality opatření: 1. musí odpovídat skutečné potřebě podniku, 2. být vhodná, 3. nezbytná k dosažení sledovaného cíle.

8.2.3 Danfoss Věc C-109/88

Společnost Danfoss²⁵⁰ na základě kolektivní smlouvy vyplácela všem zaměstnancům stejnou základní mzdu, která byla navyšována o příplatky v souvislosti s mobilitou, kvalifikací a počtem odpracovaných let. Tento systém individuálních příplatků byl natolik netransparentní, že ani na základě statistik nebylo možné zjistit, zda vůbec a případně o jakou formu diskriminace jde. V těchto případech musí nést důkazní břemeno zaměstnavatel – Soudní dvůr tak vyzývá zaměstnavatele, aby systémy odměňování byly transparentní.

Mobilita, přizpůsobení se proměnlivé pracovní době, musí být zkoumána pomocí testu proporcionality, protože je očividné, že ženy (matky) mající povinnosti také v domácnosti, nemohou být stejně flexibilní jako muži. Zaměstnavatel musí prokázat, že k plnění konkrétních pracovních úkolů je toto přizpůsobení stejně jako kvalifikace opravdu nezbytné. Dále Soudní dvůr dovedl, že je

²⁴⁹ Rozsudek SDEU ze dne 13. 5. 1986 ve věci 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz.

²⁵⁰ Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1989 ve věci 109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss.

zcela na zaměstnavateli, zda a případně jak odmění zaměstnance v souvislosti s výsluhou let – Soudní dvůr však v následujícím rozhodnutí (Nimz) svůj názor změnil.

8.2.4 Kowalska Věc C-33/89

Kolektivní smlouva byla sjednána tak, že pouze zaměstnanci pracující na plný pracovní úvazek mají ke dni odchodu do důchodu nárok na odchodné. Paní Kowalska pracovala pouze na zkrácený pracovní úvazek, a proto jí bylo odmítnuto vyplacení odchodného. Na zkrácený pracovní úvazek pracuje mnohem vyšší procento žen než mužů.

Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky následovně: odchodné jako dávka vyplácená po skončení pracovního poměru spadá pod pojem odměna ve smyslu čl. 119 SEU, který vylučuje použití ustanovení kolektivní smlouvy, protože zakládá nepřímou diskriminaci, kterou nelze ospravedlnit objektivními důvody.²⁵¹

8.2.5 Nimz Věc 184/89

Paní Nimz²⁵² byla odměňována na základě kolektivní smlouvy, která rozlišovala plný a částečný pracovní úvazek v souvislosti s výsluhou let, která je stěžejní pro zařazení do vyššího tarifního (platového) stupně. Na zkrácený pracovní úvazek pracovalo podstatně menší procento mužů než žen a takové zacházení by tedy zaměstnavatel musel ospravedlnit objektivními důvody.

Soudní dvůr deklaroval, že zaměstnavatel už nemá neomezenou volnost při odměňování výsluhy let (seniority) jako tomu byl v rozsudku Danfoss, ale že musí prokázat skutečný význam seniority při plnění pracovních úkolů zaměstnancem.

8.2.6 Enderby Věc C-127/92

Národní soud se obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou týkající se nepřímé diskriminace na základě kolektivní smlouvy.

Paní Enderby²⁵³ pracovala jako logopedka a snažila se prokázat, že je diskriminována, protože její profese (logopedie) jakožto typicky ženská profese je očividně hůře odměňována než v případě srovnatelné profese (lékárnictví), kterou vykonávají většinou muži.

²⁵¹ Rozsudek SDEU ze dne 27. 6. 1990 ve věci C-33/89 Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg.

²⁵² Rozsudek SDEU ze dne 17. 2. 1991 ve věci 184/89 Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg.

²⁵³ Rozsudek SDEU ze dne 27. 10. 1993 ve věci C-127/92 Dr. P. Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State Health.

Obecně obě zaměstnání mají stejnou hodnotu a výše platů byla sjednána nezávisle na sobě v kolektivních smlouvách, které při posuzování každé samostatně žádné diskriminační ustanovení neobsahují. Jedná se však o téhož zaměstnavatele, proto jsou posuzovanou skupinou všichni jeho zaměstnanci (tedy obě odvětví). Zaměstnavatel ospravedlňoval rozdílné odměňování faktem, že na trhu práce je nedostatek lékárníků, proto narostla jejich tržní hodnota.

Rozdílné odměňování však nelze ospravedlnit pouze oddělenými vyjednávacím procesy, jejichž výsledkem je shoda na kolektivní smlouvě. Soudní dvůr by tak připustil lehce zneužitelný postup, jak obejít zásadu rovného odměňování. Výhradní jurisdikci má národní soud a proto záleží na něm, zda připustí jako důkazní prostředek statistiky, které odhalují rozdíl ve výši odměn mezi dvěma profesemi stejné hodnoty. Důkazní břemeno je přeneseno na zaměstnavatele, který musí prokázat objektivní ospravedlnění pro toto rozdílné zacházení – a není jím pouhé konstatování, že situace je výsledkem procesu kolektivního vyjednávání. V případě Enderby byla snaha získat více pracovníků v méně oblíbené profesi shledána dostatečně objektivním ekonomickým důvodem.

8.2.7 Seymour-Smith Věc C-167/97

V daném případě se Soudní dvůr zabýval úlohou statistiky v souvislosti s nepřímou diskriminací na základě pohlaví. Britské právo poskytovalo vyšší ochranu při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnancům, kteří pracovali u zaměstnavatele déle než dva roky. Soudní dvůr dovodil, že je třeba nejdříve stanovit poměr pracujících mužů, kteří splňují zákonné podmínky vůči všem pracujícím mužům a to stejné učinit s ženami. Teprve takto získané procentuální údaje je možné vzájemně porovnávat, jelikož při absolutním srovnávání by byly zcela opomenuty rozdíly v procentuálním zastoupení mužů a žen na trhu práce.²⁵⁴

Konečné posouzení bylo ponecháno britskému soudu, a jelikož byl v daném případě procentuální rozdíl jen nepatrný, předmětné ustanovení nezakládalo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

8.2.8 Schnorbus Věc C-79/99

Paní Schnorbus se chtěla přihlásit na dvouletou praxi, která je podmínkou pro přípuštění ke druhé státní zkoušce, nezbytné pro výkon právního povolání v Německu. Její žádost však byla ministerstvem zamítnuta s odůvodněním, že vzhledem k velkému počtu uchazečů muselo dle platných právních předpisů upřednostnit uchazeče, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu.

²⁵⁴ Rozsudek SDEU ze dne 9. 2. 1999 ve věci C-167/97 Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith a Laura Perez.

Paní Schnorbus toto ustanovení shledala diskriminačním z důvodu pohlaví, jelikož povinná vojenská služba byla stanovena výlučně pro muže a tudíž žádná žena nemohla tuto podmínku nikdy splnit. Předmětné opatření tedy automaticky zcela vyloučilo veškeré uchazečky ženského pohlaví. Následně podala u správního soudu určovací žalobu, přičemž se domáhala určení, že zamítnutí její žádosti bylo v rozporu se zákonem.

Správní soud ve Frankfurtu se obrátil na Soudní dvůr, aby v této souvislosti zodpověděl několik předběžných otázek. Soudní dvůr odpověděl, že tato pravidla spadají do působnosti směrnice č. 76/207/EHS, a dále že se jedná o nepřímou diskriminaci (a nikoli tedy přímou diskriminaci), jelikož podle platné vnitrostátní úpravy nejsou ženy povinny podstoupit vojenskou nebo civilní službu, takže nemohou mít prospěch z přednostního práva, které z pravidel o místě v právní praxi vyplývají, a to v situaci, která je objektivně ztížena.²⁵⁵

Soudní dvůr dále uvedl, že v daném případě byla pravidla ospravedlněna objektivním důvodem a byla zavedena výlučně za účelem zohlednění odkladů v průběhu odborného vzdělávání, jimž jsou vystaveni žadatelé, kteří museli podstoupit vojenskou nebo civilní službu, jedná se o hledisko objektivní povahy, které je vyvoláno výlučně přáním vyrovnat do určité míry účinky takových průtahů“. Za takových okolností nelze toto pravidlo považovat za odporující principu rovného zacházení. Navíc se nezdá být nepřiměřené, pokud využití výhody přednosti může pro ostatní žadatele znamenat odložení počátku právní praxe nejvýše o 12 měsíců, když odklad utrpěný vzhledem k činnostem výše zmíněným je ve srovnání s tímto odkladem nejméně stejně dlouhý.

Úvaha de lege ferenda

Na základě rozhodnutí Enderby²⁵⁶ by teoreticky bylo možné napadnout rozdílné odměňování státních zaměstnanců v rámci jednotlivých odvětví. Od nabytí účinnosti zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích (zákon č. 219/2000 Sb.) je zaměstnavatelem stát, protože jeho organizační složky nadále nemají právní subjektivitu. Česká republika jako subjekt pracovněprávních vztahů je právní osobou a musela by odůvodňovat, proč například hasiči jsou odměňováni rozdílně než učitelé/učitelky.

Pro tuto teorii hovoří skutečnost, že v případě, kdy zaměstnanec změnil zaměstnání v rámci dvou různých ministerstev, musí vrátit vyplacené odstupné (je stále zaměstnancem téhož zaměstnavatele – státu). Z judikatury Nejvyššího soudu však vyplývá, že k takovému srovnání by

²⁵⁵ Rozsudek SDEU ze dne 7. 12. 2000 ve věci C-79/99 Julia Schnorbus v. Land Hessen.

²⁵⁶ Rozsudek SDEU ze dne 27. 10. 1993 ve věci C-127/92 Dr. P. Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State Health.

došlo pouze v rámci jednotlivého odvětví a ne napříč odvětvími. Rozdílné odměňování na základě právního předpisu, který by klasifikoval jednotlivá zaměstnání, by se prokazovalo pomocí statistik a odpovídal by stát (zákonodárce), zatímco jednotlivá rozhodnutí vedoucích pracovníků zakládající diskriminaci by se posuzovala pouze v rámci daného odvětví organizační složky. Ostatně i v rozhodnutí Enderby Soudní dvůr shledal ekonomické důvody objektivními.²⁵⁷

8.2.9 Ursula Voß Věc C-300/06

Ursula Voß²⁵⁸ byla zaměstnána jako učitelka ve spolkové zemi Berlín. Podle předkládajícího soudu učitel zaměstnaný na plný úvazek obdržel za stejný počet pracovních hodin za totéž období odměnu o 500 DEM vyšší. Rozdíl vysvětluje soud tím, že hodiny odpracované žalobkyní nad rámec její individuální pracovní doby až do výše počtu hodin běžné pracovní doby na plný úvazek, které jsou považovány za hodiny práce přesčas, byly placeny podle nižší hodinové sazby, než je sazba za odpovídající hodiny práce vykonané učitelem na plný úvazek, které spadají do individuální pracovní doby posledně uvedeného.

Soudní dvůr na otázku slučitelnosti ustanovení s čl. 119 SEU odpověděl, že je nesporné, že nezakládá žádnou přímou diskriminaci na základě pohlaví, ale zároveň deklaroval, že tento článek brání vnitrostátní úpravě, na základě které úředníci zaměstnaní na částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své pracovní doby, v případě, že: mezi všemi pracovníky podléhajícími uvedené právní úpravě je dotčen značně vyšší procentní podíl žen než mužů a rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

Ospravedlnitelnost opatření zaměstnavatele, která vedou k rozdílnému zacházení, je posuzována na základě testu proporcionality. Tento test se uplatňuje jak na individuální tak kolektivní pracovní smlouvy a také právní předpisy členských států. Soudní dvůr jej poprvé formuloval v rozhodnutí Bilka.²⁵⁹ Test je aplikován přísněji na jednání zaměstnavatelů než zákonodárné akty členských států.

O diskriminaci půjde v případě, pokud zvolený systém postihuje více žen než mužů. Je na zaměstnavateli, aby prokázal, že ho k tomuto opatření vedou objektivní ekonomické důvody – tedy,

²⁵⁷ HAVELKOVÁ: *Nepřímá diskriminace...*, s. 208.

²⁵⁸ Rozsudek SDEU ze dne 6. 12. 2007 ve věci C-300/06 Ursula Voß v. Land Berlin.

²⁵⁹ Rozsudek SDEU ze dne 13. 5. 1986 ve věci 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz.

že zde nebyl úmysl diskriminovat. Tyto spory spadají do pravomoci národních soudů a důkazní břemeno nese zaměstnavatel.

Soudní dvůr často ve svých rozhodnutích neodpovídá na otázku, zda dané jednání představuje přímou či nepřímou diskriminaci. Soudní dvůr tak aplikuje test proporcionality i na případy zjevné přímé diskriminace, ačkoli by tak činit neměl. Soudní dvůr by se proto vždy primárně měl snažit identifikovat, o jaký druh diskriminace se jedná.²⁶⁰

8.3 Pozitivní opatření

V unijním právu je zakotvena možnost přijímat pozitivní opatření na základě čl. 141 odst. 4 SEU a také směrnice 76/207/EHS, která v prvním odstavci zakotvuje obecný princip rovného zacházení, z něhož jsou umožněny tři výjimky. Dle odst. 2 lze ženy vyloučit z výkonu určitých povolání, odst. 3 upravuje ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství, odst. 4 umožňuje přijmout členským státům pozitivní opatření (touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1...²⁶¹).

V rámci kapitoly 2 jsem nastínila možnou kvalifikaci rovnosti (formální, materiální,...). Přes snahu generálních advokátů, Soudní dvůr se k těmto pojetím nevyjadřuje. Obecně z judikatury vyplývá, že cílem je zjištění rovnosti příležitostí. V rozhodnutí Kalanke²⁶² se Soudní dvůr přiklání k formálnímu pojetí rovnosti, v případě Briheche²⁶³ převládlo materiální pojetí. Soudní dvůr vychází z faktu, že pozitivní opatření jsou výjimkou ze směrnice a dosud v rozhodnutích neřešil vztah výjimky obsažené ve směrnici a čl. 141 odst. 4 SEU.²⁶⁴

8.3.1 Kalanke Věc C-450/93

Pan Kalanke²⁶⁵ byl jedním ze dvou kandidátů na místo ředitele, které však získala jeho kolegyně s odůvodněním, že oba kandidáti jsou stejně kvalifikováni a proto byla v souladu se zákonem o rovnosti mužů a žen ve státní službě dána přednost ženě. Předmětný zákon stanovil, že místa ve vyšších platových třídách, kde je účast žen výrazně nízká – tedy kde ženy netvoří v daném oboru ani

²⁶⁰ HAVELKOVÁ: *Rovnost v odměňování...*, s. 109.

²⁶¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EU ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS, ust. (24).

²⁶² Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995 ve věci C-450/93 E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen.

²⁶³ Rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2004 ve věci C-319/03 Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice.

²⁶⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu Evropských Společenství. *Právní rozhledy*, 2007. č. 11, s. 392.

²⁶⁵ Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995 ve věci C-450/93 E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen.

polovinu personálu, při dosažení stejné kvalifikace oběma kandidáty, jsou přednostně udělována ženám. Pan Kalanke se soudní cestou domáhal zrušení principu, který je v rozporu se Spolkovou ústavou i občanským zákoníkem. Spolkový pracovní soud předložil předběžnou otázku Soudnímu dvoru, zda je předmětný zákon v souladu s unijním právem.

Soudní dvůr judikoval, že národní pravidlo obsažené v předmětném zákoně, na základě kterého mají ženy automaticky absolutní přednost při povyšování a garantuje rovnost ve výsledku jako v daném případě, je diskriminací na základě pohlaví. Směrnice 76/207/EU obsahuje výjimku, která ač se může na první pohled jako diskriminační, ve skutečnosti slouží ke zmírňování a odstraňování projevů nerovnosti. Národní pravidlo však přesahuje rámec podpory rovných příležitostí, protože představuje absolutní přednost a překračuje meze výjimky z čl. 2 odst. 1, kterou je třeba vykládat restriktivně.

8.3.2 Marschall Věc C-409/95

Německý zákon o zaměstnancích ve veřejné službě obsahoval ustanovení, na základě kterého byla při povyšování automaticky dáována přednost ženám, v případě stejné vhodnosti a kvalifikace, pokud zvláštní důvody na straně mužského kandidáta nehovořily v jeho prospěch.²⁶⁶

Na rozdíl od rozhodnutí v případě Kalanke, Soudní dvůr shledal toto ustanovení slučitelným se směrnicí 76/207/EU, protože obsahovalo výjimku z pravidla a ženám tak nebyla zaručena absolutní přednost. Specifická kritéria mužského kandidáta však musela být v každém jednotlivém případě objektivně zkoumána.

Soudní dvůr se neřídil stanoviskem generálního advokáta, který shledal ustanovení v rozporu se směrnicí. Pokud by se na muže opět pohlíželo jako na živitele rodiny, opět by to vedlo k vytváření stereotypních představ o rolích ve společnosti. S rozsudkem se neztotožnili příznivci ani odpůrci pozitivních opatření.

8.3.3 Badeck Věc C-158/97

Předběžná otázka byla položena v souvislosti s řízením, v rámci kterého národní soud abstraktně přezkoumával zákonnost opatření a týkala se slučitelnosti hesenského zemského zákona o rovných právech žen a mužů a o odstranění diskriminace žen ve veřejné správě s unijním právem s principem rovného zacházení a také se směrnicí 76/207/EU.²⁶⁷

²⁶⁶ Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997 ve věci C-409/95 Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen.

²⁶⁷ Rozsudek SDEU ze dne 28. 3. 2000 ve věci C-158/97 Georg Badeck and Others, v. Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen.

Předmětný zákon upřednostňoval pohlaví před zásluhami a zkušenostmi. Opatření stanovila závazné kvóty, které měly zajistit zrovnoprávnění žen s muži v oblastech veřejné správy, kde byly ženy podstatně méně zastoupeny než muži. Stanovila např. 50% podíl žen v orgánech zastupujících zaměstnance či na školeních státní správy.

Soudní dvůr shledal daná opatření slučitelnými s právem Unie, pohlíží na ně stále jako na výjimku z pravidla dle odst. 4.

8.3.4 Abrahamsson Věc C-407/98

V daném případě²⁶⁸ se jednalo o slučitelnost švédského nařízení, které stanovovalo pouze minimální a nikoli stejnou kvalifikaci kandidátů při obsazování míst ve státním vzdělávacím institutu, s unijním právem. Počet míst, která měla být takto obsazena, byl omezen na 30 uchazeček.

Jak vyplývá z rozhodnutí Soudního dvora, takováto opatření v žádném případě nemohou být v souladu s unijním právem, protože by došlo k vytvoření jakéhosi „fondu pracovních míst“ pro ženy a tím k narušení zásady spravedlivého výběru kandidátů. Ženám nemůže být dána automaticky přednost, musí se vždy posuzovat v první řadě kvality a kvalifikace všech kandidátů.

8.3.5 Lommers Věc C-476/99

Nizozemské ministerstvo zemědělství vyhradilo místa v závodních jeslích pouze pro děti zaměstnankyň a jen ve výjimečných případech pro děti svých zaměstnanců (mužů). Žádost o umístění dítěte pana Lommerse²⁶⁹ byla zamítnuta, a proto se domáhal ochrany u soudu.

Soudní dvůr obecně stanovuje, že tam, kde je možné stanovit kritérium nezávisle na pohlaví, by tak mělo být učiněno – teoreticky tedy měl být umožněn přístup dětem všech zaměstnanců. V tomto případě by však podobné opatření nevedlo k efektivním výsledkům. Ministerstvo nemělo dostatek finančních prostředků, aby mohlo zajistit péči pro všechny děti zaměstnanců, a kdyby byl tedy zajištěn rovnoprávný přístup pro všechny děti, mohlo by je zde umístit mnohem méně žen. Aplikace formální rovnosti (všem stejně) by byla v neprospěch žen (byla by v rozporu se skutečností, která vedla k vytvoření zmíněných závodních jeslí).

Soudní dvůr se poprvé explicitně zabýval přiměřeností pozitivních opatření. Jejich cíl – zvýšení počtu žen ve vyšších funkcích – shledal v daném případě legitimním a v souladu s unijním právem.

²⁶⁸ Rozsudek SDEU ze dne 6. 7. 2000 ve věci C-407/98 Katarina Abrahamsson and Others v. Elisabet Fogelqvist.

²⁶⁹ Rozsudek SDEU ze dne 19. 3. 2002 ve věci C-476/99 H. Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij.

Zároveň upozornil, že muži mohou využít nabídky soukromých zařízení pečujících o děti, a v odůvodněných případech (např. pokud vychovávají dítě sami), mohou závodní jesle využít také.

8.3.6 Briheche Věc C-319/03

Pan Briheche,²⁷⁰ 48letý vdovec, se cítil být diskriminován na základě francouzského zákona, který stanovil maximální věkovou hranici 45 let pro přístup k zaměstnání ve veřejném sektoru. Toto omezení se ale nevztahovalo na opětovně neprovdané vdovy. Znovu neprovdaní vdovci tak byli po dosažení 45 let automaticky vyloučeni z výběrových řízení.

Soudní dvůr rozhodl o neslučitelnosti tohoto opatření s unijním právem.

Z výše uvedených rozhodnutí Soudního dvora je možné dovodit určitá omezení při aplikaci pozitivních opatření. Příslušníkovi méně zastoupeného pohlaví tak např. nemůže být garantována absolutní přednost při přijímání do zaměstnání. V každém konkrétním případě se bedlivě zkoumají a posuzují vlastnosti a kvalifikace všech kandidátů, a pokud je kvalifikovanější příslušník více zastoupeného pohlaví, nemůže pozitivní opatření směřovat v jeho neprospěch. Příslušník méně zastoupeného pohlaví tak může dostat přednost pouze v případě, že je stejně nebo více kvalifikovaný než jeho konkurent.

Závěr

Pokud český soudce není spokojen s řešením, které nabízí dosavadní judikatura Soudního dvora, má pouze dvě možnosti – obrátit se na Soudní dvůr s předběžnou otázkou, nebo se řídit jeho názorem. I když obecná závaznost rozhodnutí Soudního dvora není nikde právně upravena, je dovozována praxí. Pro české soudy jsou antidiskriminační ustanovení stále poměrně nová a nedostatek vlastní judikatury týkající se diskriminace jen potvrzuje důležitost rozhodnutí Soudního dvora.

²⁷⁰ Rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2004 ve věci C-319/03 Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice.

ZÁVĚR

Cílem rigorózní práce bylo poskytnutí exkurzu do problematiky rovnosti mužů a žen a zejména snaha o analýzu možných řešení latentně existujícího problému v podobě diskriminačního jednání zaměstnavatelů vůči zaměstnancům či uchazečům o zaměstnání.

V rámci úvodních kapitol byla věnována pozornost počátečním aktivitám ženských spolků za zrovnoprávnění obou pohlaví, byly definovány stěžejní pojmy a zásady, byla provedena klasifikace jednotlivých pramenů právní úpravy, a poté byla analyzována vybraná rozhodnutí soudů České republiky, Evropského soudu pro lidská práva a Soudního dvora Evropské unie.

V 90. letech 20. století to byla právě judikatura Soudního dvora, která napomohla vývoji v legislativní oblasti všech členských států, a to i přesto, že někdejší Evropská Společenství vznikla původně pouze z ekonomických důvodů. Soudní dvůr od počátku svého působení odpověděl na řadu předběžných otázek vznesených národními soudy v souvislosti s konkrétními spory, jejichž prostřednictvím dochází ke sjednocení výkladu unijního práva. Kvalita výkladu však závisí na kvalitě a množství náhodně pokládaných otázek. Soudní dvůr tak výrazně přispěl k zakotvení institutu sdíleného důkazního břemene, zásady stejné odměny za stejnou práci, či přímých/nepřímých účinků unijního práva, které znemožňují, aby kterýkoli členský stát mohl využívat nezakotvení příslušné právní úpravy a zmenšení ochrany občanů Unie. Postupem času vznikla rozsáhlá judikatura, která se týká přímé a nepřímé diskriminace a také pozitivních opatření.

V roce 2009 došlo přijetím antidiskriminačního zákona v České republice k úplné transpozici směrnic Evropské unie a diskriminovaným osobám je v rámci vnitrostátní legislativy poskytována maximální možná ochrana. Je třeba mít na paměti, že ani nejdokonalejší antidiskriminační legislativa na světě nenaplní předpokládané účinky a nikomu nebude nápomocná, pokud zákonodárci ani společnost jako celek nevěří v její smysl. Antidiskriminační legislativa by měla primárně sloužit jako ochrana před svévolným jednáním ze strany jiných osob a neměla by být vnímána negativně jakožto nadbytečná regulace svobody, protože s diskriminací se může setkat kdokoli z nás.

Zevrubné analýze byly podrobeny jednotlivé právní prostředky, které mohou zaměstnanci využívat v „boji“ proti diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele. Jednání zaměstnavatele tak podléhá doзору ze strany úřadů práce a oblastních inspektorátů práce. I samotný stát může zasáhnout ve prospěch znevýhodněných skupin osob pomocí tzv. pozitivních opatření, jejichž použití je dispozitivní a záleží vždy na konkrétním členském státu, tj. i České republice, zda aktivně zasáhne do „rovnováhy“ na trhu práce či nikoli.

Nově mohou oběti diskriminace dle § 10 antidiskriminačního zákona podat antidiskriminační žalobu a v této souvislosti se dožadovat metodické pomoci u veřejného ochránce práv. Přestože k dnešnímu dni nejsou zveřejněny statistiky počtu soudních sporů pro rok 2010, lze předpokládat, že statistika bude obdobná jako v roce 2009. Statistiky soudních případů nasvědčují tomu, že jelikož zaměstnanec má ve většině případů pouze podezření, že je diskriminován, aniž by disponoval relevantními důkazy, soudnímu sporu se zaměstnavatelem se z důvodů spojených s následky případné prohry raději vyvaruje. Ani zavedení institutu sdíleného důkazního břemene v antidiskriminačních sporech situaci zaměstnanců příliš neusnadnilo, jelikož se zaměstnanec často na rozdíl od zaměstnavatele ocitá v důkazní nouzi. Zaměstnanec předem nemůže vědět, jakou obranu zvolí žalovaný zaměstnavatel, ani jakými důkazy k vyvrácení jeho žalobních tvrzení disponuje.

S ohledem na složitost těchto sporů a pouze metodickou pomoc veřejného ochránce práv, do jehož působnosti nepatří sepisování soudních návrhů ani zastupování před soud, je téměř nemyslitelné, aby úspěšný žalobce nebyl v řízení zastoupen advokátem. V případě žaloby na náhradu škody se náklady řízení, jejichž nedílnou součástí jsou náklady právního zastoupení, odvíjejí od peněžité částky uvedené v žalobním návrhu. V ojedinělých případech, kdy zaměstnanec bude po mnoha letech od podání žaloby disponovat pravomocným soudním rozhodnutím ve svůj prospěch, zaměstnavatel se může stát v mezidobí insolventním a nároky úspěšného žalobce nebudou neuspokojeny.

Navzdory výše uvedenému existuje k dané problematice také judikatura českých soudů. Zatímco Soudní dvůr ve většině případů dospěje k závěru, že se jedná o diskriminační jednání a zkoumá, zda je opatření přiměřeným pro dosažení cíle, většina případů řešených českými soudy není shledána jako diskriminační, jelikož jednání zaměstnavatelů není v rozporu s antidiskriminační legislativou.

Zaměstnavatelé jsou stále opatrnější, jejich jednání lze označit jako „skrytě diskriminační“. Zaměstnavatel není povinen sdělit důvod odmítnutí uchazeče o zaměstnání a pro odmítnutého uchazeče je prakticky nemožné podat důkaz, že došlo k diskriminaci. Na druhou stranu ani žena (uchazečka o zaměstnání) není povinna oznámit zaměstnavateli své těhotenství a to ani tehdy, pokud ví, že jí znemožní předmětnou práci vykonávat, jelikož uchazeč o zaměstnání je na přípustné otázky povinen odpovídat pravdivě, zatímco u nepřipustných otázek může lhát a zaměstnavatel z toho nemůže vyvodit nepříznivé důsledky.

Odlíšné zacházení je vždy třeba řádně odůvodnit na základě individuálního hodnocení konkrétního člověka (například díky předchozím negativním zkušenostem s jeho pracovními výkony), a ne s lidmi zacházet odlišně na základě obecných charakteristik založených na stereotypch a předsudcích (např. že muži jsou odolnější vůči stresu a odvedou tak více práce). Ojediněle mohou nastat i případy, kdy zaměstnavatel bude diskriminovat nevědomě a nechtěně. Zesnulý veřejný

ochránce práv JUDr. Otakar Motejl proto radí: „Základem je zdravý selský rozum. Bude-li se muž ucházet o roli labutě v Labutím jezeře, bude legitimně odmítnut, protože je muž a nebude se jednat o diskriminaci.“. Rozdílné zacházení musí být vždy odůvodněno legitimním cílem. V současné době by tedy mělo být nadále prioritou států prohloubit všeobecné povědomí široké veřejnosti o tom co je a co není správné, tj především že diskriminace by měla být vnímána jako projev zlovůle a nikoliv projev svobody.

Nedávná hospodářská krize, jejíž důsledky někteří zaměstnavatelé pocítili až na přelomu roku 2010/2011, je jedním z faktorů který způsobil, že uchazečů o zaměstnání je stále několikanásobně více než nabízených pracovních míst. Míra nezaměstnanosti v rámci Unie přesáhla 10% a v České republice průměrně připadá na 1 pracovní místo asi 16 uchazečů. Tato skutečnost výrazně přispívá k tomu, že zaměstnanci se obávají ztráty zaměstnání a s tím spojeného výdělku, a proto „tolerují“ mnohdy diskriminační jednání ze strany zaměstnavatelů.

Ačkoli většina lidí považuje diskriminaci na pracovním trhu za reálný problém, ani současné prostředky právní ochrany nemohou reálně poskytnout obětem diskriminace stoprocentní ochranu jejich práv a proto se většina diskriminovaných osob svých práv raději nedomáhá, jelikož se obávají finančního dopadu případné prohry soudního sporu a odvetných opatření ze strany zaměstnavatele.

Teoretická snaha o rovnoprávnost obou pohlaví v praxi stále naráží také na skutečnost, že jsou to i nadále především ženy, které pečují o děti a jsou tak penalizovány na trhu práce a znevýhodněny ve srovnání s muži, kteří nemusí přerušit na 2 a více let výkon své profese a nevzdalovat se na delší dobu od rodiny, aby mohli zajišťovat každodenní péči o své potomky.

POUŽITÁ LITERATURA**Odborné publikace:**

- [1] ASKLÖF, Cecilia. *Příručka na cestu ke rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003. 63 s.
- [2] BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2010. 563 s.
- [3] BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s.
- [4] BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, 2010. 223 s.
- [5] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace, studijní příručka*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.
- [6] BOUČKOVÁ, Pavla., a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. 425 s.
- [7] BOUČKOVÁ, Pavla, a kol. *Manuál pro vedení pracovníprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 35 s.
- [8] ČESKÝ SVAZ ŽEN, *Jak získat jistotu a sebedůvěru ve společnosti*. Edice Na pomoc ženám. Sešit č. 5. Praha: Český svaz žen, 2003. 64 s.
- [9] ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 s.
- [10] FIALOVÁ, Eva, HAVELKOVÁ, Barbara, SPOUSTOVÁ, Ivana. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007. 46 s.
- [11] FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum, 2007. 209 s.
- [12] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Doplněk, 2004. 695 s.
- [13] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s.
- [14] JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. 1071 s.
- [15] JENÍK, Ivo. *Potřebujeme nový antidiskriminační zákon?* Praha: Občanský institut, 2007. 128 s.
- [16] JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLXGON, 2008. 1088 s.
- [17] LIEBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Ostrava: ANAG, 2008. 295 s.
- [18] NESEHNUTÍ. *Průvodce na cestě ke rovnosti mužů a žen*. Brno: Nesehnutí, 2005. 48 s.
- [19] NESEHNUTÍ. *Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2003. 20 s.

- [20] NOVÁKOVÁ, Jolana. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. Kolín: BOOM tisk, 1999. 153 s.
- [21] NOVÁKOVÁ, Jolana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. Kolín: BOOM tisk, 2004. 151 s.
- [22] PÍCHOVÁ, Irena, MATYÁŠEK, Patrik. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Brno: Právnická fakulta MU, 1993. 240 s.
- [23] PÍTROVÁ, Lenka, POMAHAČ, Richard. *Průvodce judikaturou evropského soudního dvora 1. díl*. Praha: Linde Praha, 2000. 360 s.
- [24] PÍTROVÁ, Lenka, POMAHAČ, Richard. *Průvodce judikaturou evropského soudního dvora 2. díl*. Praha: Linde Praha, 2001. 352 s.
- [25] PÍTROVÁ, Lenka, POMAHAČ, Richard. *Průvodce judikaturou evropského soudního dvora 3. díl*. Praha: Linde Praha, 2005. 304 s.
- [26] PÍTROVÁ, Lenka, POMAHAČ, Richard. *Průvodce judikaturou evropského soudního dvora 4. díl*. Praha: Linde Praha., 2006. 304 s.
- [27] PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA. *Hodnocení projevů diskriminace v přístupu ke zaměstnání a v pracovněprávních vztazích z pohledu Úřadů práce*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2003. 13 s.
- [28] PRECHAL, Sacha, BURROWS, Noreen. *Gender Discrimination Law of the European Community*. Aldershot: Dartmouth Publishing Co Ltd, 1990. 414 s.
- [29] RENZETTI, M. Claire, CURRAN, Daniel J. *Women, Men, and Society*. Allyn & Bacon, 2002. 512 s.
- [30] SMETÁČKOVÁ, Irena, VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – Příručka pro výuku OV, ON a ZSV*. Praha: Otevřená společnost, 2005. 190 s.
- [31] STEHLÍK, Václav. *Právo Evropské unie v dokumentech*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. 495 s.
- [32] ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo I – Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007. 310 s.
- [33] ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. Praha: Linde, 2008. 255 s.

Odborné články:

- [34] BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010 č. 5, s. 165.

- [35] BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010 č. 1, s. 34.
- [36] BUKOVJAN, Petr. Diskriminace a nerovné zacházení při výběru zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2010 č. 2, s. 44.
- [37] ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010 č. 3, s. 19.
- [38] ČIŽINSKÝ, Pavel. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris*, 2006. č. IV, s. 61-67.
- [39] HAJN, Petr. K přiměřenému zadostiučinění ve sporech o ochranu osobnosti. *Bulletin advokacie*, 2003. č. 4, s. 7-12.
- [40] HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace žen v odměňování. *Právo a zaměstnání*, 2005. č. 1, s. 1-9.
- [41] HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora Evropských Společenství. *Právní rozhledy*, 2006. č. 6, s. 208-214.
- [42] HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu Evropských Společenství. *Právní rozhledy*, 2007. č. 11, s. 385-394.
- [43] JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009 č. 6, s. 36.
- [44] JAKUBKA, Jaroslav. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009 č. 9, s. 10.
- [45] JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2001 č. 3, s. 68.
- [46] JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009 č. 11, s. 53.
- [47] KAMÍN, Tomáš. Affirmative Action – obrácená forma diskriminace?. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2001 č. 4, s. 378.
- [48] KÜHN, Zdenek. Přenos důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z pohledu ústavního pořádku. *Jurisprudence*, 2006. č. 5, s. 51-57.
- [49] KÜHN, Zdenek. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010 č. 3, s. 77-114.
- [50] KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011 č. 3, s. 87.
- [51] MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005 č. 3, s. 89-97.

- [52] MATYÁŠEK, Patrik. Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právnické*. 2001 č. 5, s. 497.
- [53] ŠTEFKO, Martin. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008. č. 9, s. 3-9.
- [54] TICHÝ, Luboš. Rovnoprávnost žen a mužů a dosah její aplikace v unijním právu. *Evropské právo*, 2000. č. 11, s. 3-4.
- [55] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009. č. 8, s. 317.

Internetové zdroje:

- [56] Antidiskriminační zákon – předsudky. [online]. *BusinessInfo.cz*, 26. 8. 2009 [cit. 25. 11. 2009]. Dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/antidiskriminacni-zakon-predsudky/1000873/54314/>>.
- [57] CURIA: Judikatura - numerický přístup. [cit. 15. 1. 2011]. Dostupné na <http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7045/>.
- [58] Diskriminace? Ochránce práv poradí. [online]. *Česká advokátní komora*, cit. [15. 1. 2011]. Dostupné na <<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=3099>>.
- [59] Equal ČR, [cit. 15. 12. 2009]. Publikace dostupné na <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>.
- [60] Gender studies, [cit. 15. 12. 2009]. Publikace dostupné na <<http://www.genderstudies.cz/>>.
- [61] NALUS: vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu, [cit. 10. 1. 2011]. Dostupné na <<http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>>.
- [62] POTMĚŠIL, Jan. *Připustnost audio a video nahrávek jako důkazu* [online]. JINÉ PRÁVO, 16. 12. 2009 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.com/2009/12/jan-potmesil-pripustnost-audio-video.html>>.
- [63] POTMĚŠIL, Jan. *Použitelnost zvukových a obrazových záznamů jako důkazu*. [online]. Přestupky, 8. 6. 2010 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na <<http://prestupky.blogspot.com/2010/06/pouzitelnost-zvukovych-obrazovych.html>>.
- [64] První žena, která se soudila kvůli diskriminaci, prohrála. [online]. *Idnes.cz*, 25. 9. 2006 [cit. 15. 1. 2011]. Dostupné na <http://ekonomika.idnes.cz/prvni-zena-ktera-se-soudila-kvuli-diskriminaci-prohrala-p2v-/ekonomika.aspx?c=A060925_150940_ekonomika_maf>.

- [65] Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců. [online]. *Český statistický úřad*, 7. 6. 2010 [cit. 15. 1. 2011]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda>.
- [66] Přehled zaměstnání. [online]. *Juristic.cz*, 2011 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na: <<http://jobs.juristic.cz/index.php?call=1>>.
- [67] Případ „nezvýšení mzdy po dobu několika let“. [online]. *Věřejný ochránce práv*, 15. 7. 2010 [cit. 6. 2. 2011]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/diskriminace-pravni-stanoviska/stanovisko-pripad-nezvyseni-mzdy-po-dobu-nekolika-let/>>.
- [68] Sněmovna přehlasovala Klause – antidiskriminační zákon bude platit. [online]. *IHNed.cz*, 17. 6. 2009 [cit. 25. 11. 2009]. Dostupné na <<http://domaci.ihned.cz/c1-37472720-snemovna-prehlasovala-klause-antidiskriminacni-zakon-bude-platit>>.
- [69] Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů. [online]. *Věřejný ochránce práv*, 5. 1. 2010 [cit. 6. 2. 2011]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/diskriminace-pravni-stanoviska/stanovisko-vecna-prislusnost-soudu-leden-2010/>>.
- [70] Rc 98/2010 - ochrana osobnosti. [online]. *Profipravo.cz*, 19. 1. 2011, [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na <http://www.profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=112&id_article=254692&csum=24b44cd7>.
- [71] Ročenka 2009, druhá část. Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Statistický přehled soudních agend: Druhá část* [online]. Praha : Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2009 [cit. 16.2. 2011]. Dostupné na <http://cslav.justice.cz/portal/page/portal/cslav_public/cslav_public_rocenky>.
- [72] Zpráva o činnosti státního úřadu inspekce práce za rok 2009. [online]. Státní úřad inspekce práce, březen 2010 [cit. 16. 2. 2011]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suip-fe02e3aa4f325d3482491ff45247716b/zpravacinnostsuip2009.pdf>.

Judikatura

Soudní dvůr Evropské unie

- [73] Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 2. 1963 ve věci 26/62 Van Gend en Loos v. Nederlandse Administratie der Belastingen
- [74] Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 12. 1974 ve věci C-41/74 Van Duyn v. Home Office

-
- [75] Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 4. 1976 ve věci C-43/75 G. Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Árienne Sabena (Defrenne II)
- [76] Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 3. 1978 ve věci 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato v. Simmenthal Spa (Simmenthal II)
- [77] Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. 3. 1981 ve věci 96/80 J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.
- [78] Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen
- [79] Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 2. 1986 ve věci 152/84 M. H. Marshall v. Zdravotní úřad Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru
- [80] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 5. 1986 ve věci 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz
- [81] Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1989 ve věci 109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss.
- [82] Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 11. 1990 ve věci C-177/88 E. J. P. Dekker v. Stihing Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus
- [83] Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 6. 1990 ve věci C-33/89 M. Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg
- [84] Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 2. 1991 ve věci 184/89 Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg
- [85] Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 10. 1993 ve věci C-127/92 Dr. P. Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State Health
- [86] Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1995 ve věci C-450/93 E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen
- [87] Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. 4. 1996 ve věci C-13/94 P. v. S. a. Cornwall County Council
- [88] Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 1997 ve věci C-409/95 H. Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen
- [89] Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 3. 2000 ve věci C-158/97 Georg Badeck and Others, v. Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen

- [90] Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 2. 1999 ve věci C-167/97 Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith a Laura Perez
- [91] Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 2. 2000 ve věci C-207/98 Silke-Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern
- [92] Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 9. 1999 ve věci C-218/98 Oumar Dabo Abdoulaye v. Régie nationale des usines Renault SA
- [93] Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 7. 2000 ve věci C-407/98 Katarina Abrahamsson and Others v. Elisabet Fogelqvist
- [94] Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 12. 2000 ve věci C-79/99 Julia Schnorbus v. Land Hessen
- [95] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 3. 2002 ve věci C-476/99 H. Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij
- [96] Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 1. 2004 ve věci C-117/01 K.B. v. National Health Service Pensions Agency a Secretary of State for Health
- [97] Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 3. 2003 ve věci C-186/01 Alexander Dory v. Bundesrepublik Deutschland
- [98] Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. 9. 2004 ve věci C-319/03 Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice
- [99] Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2005 ve věci C-207/04 Paolo Vergani v. Agenzia delle Entrate Ufficio di Arona
- [100] Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 4. 2006 ve věci C-423/04 Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions
- [101] Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 12. 2007 ve věci C-300/06 Ursula Voß v. Land Berlin
- [102] Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 10. 2007 ve věci C-460/06 Nadine Paquay v. Societé d'architectes Hoet + Minne SRL
- **Evropský soud pro lidská práva**
- [103] Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 11. 7. 2002, Christine Goodwin v. Spojené království, Reports of Judgements and Decisions 2002-VI, stížnost č. 28957/95
 - **Ústavní soud**

[104] Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94

[105] Nález Ústavního soudu ze dne 24. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04

[106] Nález Ústavního soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

- [107] Nález Ústavního soudu ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04
[108] Usnesení Ústavního soudu ze dne 2. 6. 2009, sp. zn. IV ÚS 184/08

▪ **Obecné soudy České republiky**

- [109] Rozsudek Městského soudu v Praze dne 1. 3. 2006, sp.zn. 13 Co 399/2005
[110] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Právní předpisy:

Právo Evropské unie

- [111] Smlouva o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy, platná od 1. 12. 2009
[112] Charta základních práv Evropské unie
[113] Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968, o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.
[114] Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy
[115] Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky
[116] Směrnice Rady 92/85/ES ze dne 19. října 1992, o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících
[117] Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví
[118] Směrnice Rady 2000/78/EU ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
[119] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EU ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS
[120] Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/EU ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

Mezinárodní právo

- [121] Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č.120/1976 Sb.)
- [122] Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (č. 120 /1976 Sb.)
- [123] Vídeňská úmluva o smluvním právu (č. 15/1988)
- [124] Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod
- [125] Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (č. 62 /1987 Sb.)
- [126] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.)
- [127] Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 450/1990 Sb.)
- [128] Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (č. 456/1990 Sb.)

Právní předpisy České republiky

- [129] ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- [130] usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- [131] zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- [132] zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [133] zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [134] zákon č. 143/1992 Sb., zákon o platu, ve znění pozdějších předpisů
- [135] zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů
- [136] zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů
- [137] zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- [138] zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [139] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [140] zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- [141] důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

-
- [142] nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- [143] nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- [144] nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

SHRnutí, KLÍčOVÁ SLOVA

Shrnutí

Ústředním tématem rigorózní práce je problematika rovnosti a zákazu diskriminace mužů a žen v judikatuře. Právo na rovné zacházení (neboli právo nebýt diskriminován ze zákonem stanovených důvodů) je spolu s právem na práci základní lidské právo, a jako takové je nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Práce je zaměřena výhradně na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.

Hlavním cílem práce bylo teoretické přiblížení problematiky včetně historického kontextu, vymezení základního pojmosloví (tzn. pojmů rovnost, přímá a nepřímá diskriminace, pozitivní opatření, pohlaví) a rozbor mezinárodních, unijních a vnitrostátních pramenů právní úpravy. Podrobně byly analyzovány jednotlivé prostředky právní ochrany zaměstnanců včetně institutu sdíleného důkazního břemene a pravomoci veřejného ochránce práv, jelikož z pohledu zaměstnance je stěžejní především efektivní vymahatelnost jeho práv. Práce dále obsahuje recentní judikaturu českých soudů a vybraná stěžejní rozhodnutí Soudního dvora.

Současná podoba a úroveň ochrany práv zaměstnanců byla do značné míry ovlivněna judikатурní činností Soudního dvora a následně legislativní činností na úrovni Evropské unie. V roce 2009 došlo přijetím antidiskriminačního zákona v České republice k úplné transpozici směrnic Evropské unie a diskriminovaným osobám je v rámci vnitrostátní legislativy poskytována maximální možná ochrana.

Navzdory výše uvedenému je v České republice hluboce zakořeněný negativní postoj k této problematice a české soudy se na rozdíl od Soudního dvora zabývají diskriminací jen ojediněle. Společnost antidiskriminační legislativu stále vnímá negativně jakožto nadbytečnou regulaci svobody a nikoli jako ochranu před svévolným jednáním ze strany jiných osob.

Klíčová slova

Rovnost, přímá a nepřímá diskriminace, pozitivní opatření, diskriminace na základě pohlaví, muži a ženy, prameny právní úpravy, antidiskriminační zákon, prostředky právní ochrany, důkazní břemeno, soudní rozhodnutí, Soudní dvůr Evropské unie.

SUMMARY, KEY WORDS

Summary

The thesis is focused on equality and prohibition of discrimination of men and women in judicial decisions, exclusively on prohibition of discrimination based on gender. The right to equal treatment (i.e. right not to be discriminated against due to statutory grounds) represents, along with the right to work, a fundamental human right hence is inalienable, vested, imprescriptible and irrevocable.

The thesis deals with theoretical analysis of this matter including historical context, findings of fundamental concepts (such as equality, direct and indirect discrimination, positive discrimination and gender) and analysis of international, European Union and national legal sources. The thesis in detail describes resources of legal protection including transmission of burden of proof and scope of authority of ombudsman since for an employee the possibility to legally enforce his rights is the most relevant one. The thesis also deals with existing decisions of Czech courts and selected fundamental decisions of the Court of Justice.

Current situation and level of protection of rights of employees was mainly effected by judicial proceedings of the Court of Justice and subsequently by legislative proceedings of European Union. In 2009 the Czech Republic completed the transposition of directions of European Union since the Anti-discrimination Act was passed and thus the maximum possible protection of their rights was ensured to discriminated persons.

Although as mentioned above, in the Czech Republic the individuals are reluctant historically to deal with this matter and Czech Courts unlike the Court of Justice are rarely approached to issue a decision dealing with discrimination issues. The society still perceives anti-discrimination legislation a negative way as excessive regulation of freedom and not as protection against malicious act of other persons.

Key words

Equality, direct and indirect discrimination, positive discrimination, gender discrimination, men and women, legal sources, Anti-discrimination Act, sources of legal protection, burden of proof, judicial decisions, the Court of Justice.