

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
Právnická fakulta

Hana Skálová

## **Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v odměňování**

Diplomová práce

OLOMOUC 2010

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

V Hradci Králové dne 28. února 2010

## Obsah

Seznam použitých zkratek	6
Úvod	7
1 Obecná část	9
1. 1. Obecně k diskriminaci	9
1.1.1 Historie	9
1.1.2 Porovnání s právním stavem USA	10
1.2 Diskriminace	12
1.2.1. Pojem	12
1.2.2. Objekt diskriminace	13
1.2.3. Přímá a nepřímá diskriminace	14
1.2.4. Přípustné formy rozdílného zacházení	15
1. 3. Odměna	19
1.3.1. Mzda	19
1.3.2 Plat	20
1.3.3 Odměna	21
1.3.4. Rovné odměňování	21
1.3.5. Stejná práce a stejná hodnota práce	23
1.3.6. Odůvodnění nerovnosti v odměňování	24
2 Platná a účinná právní úprava	26
2.1. Popis platného právního stavu	26
2.1.1. Mezinárodněprávní prameny	26
2.1.2. Judikatura ESLP	26
2.1.3. Komunitární úprava	27
2.1.4. Vnitrostátní právní úprava	29
2.2. Vybrané předpisy	30
2.2.1. Antidiskriminační zákon	30
2.2.2. Občanský soudní řád - § 133a	32
2.2.3. Rozhodnutí českých soudů	35
2.3. Možnost obrany proti diskriminaci	36
2.3.1. Veřejný ochránce práv	38
2.3.2. Úřady práce	39
2.3.3. Inspekce práce	39

2.3.4. Procesní obrana	40
3 Judikatura ESD	42
3.1. Cadman vs. Health&Safety Executive ( 2005 )	42
3.2. Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation A�rienne Sabena	43
3.3. D�nsk� svaz komerčních a úřednických zaměstnanců v. Danfoss	44
4. De lege ferenda	47
4.1. Postup EU v boji proti nerovnému odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty	47
4.2. Akční rámec v oblasti rovnosti mužů a žen	49
4.3. Protokol č. 12 k �mluvě o ochraně základních práv a lidských svobod	51
Závěr	52
Resumé	54
Resumé v anglick�m jazyce	56
Zadání diplomov� práce	58
Literatura	60
Přílohy	62

## Seznam použitých zkratk

ESD	Evropský soudní dvůr
Sb.	Sbírky zákonů ČR
z.č.	zákon číslo
USA	United States of America ( Spojené státy americké )
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
ADZ	tzv. antidiskriminační zákon, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákoník práce, zákon číslo 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb. ve znění pozdějších předpisů
ES	Evropská společenství
SES	Smlouva o založení Evropských společenství
EHS	Evropské hospodářské společenství

## Úvod

Prvotní myšlenkou, která je základem diplomové práce, je aplikace § 16 a 17 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce na zaměstnaneckou realitu. S naléhavostí řešení situace, kdy žena a muž na stejné pozici se stejnou hodnotou práce jsou odměňováni rozdílně, či je s nimi rozdílně zacházeno ze strany zaměstnavatele, diplomovou práci jsem zaměřila na problematiku odměňování. Inspirací je i výrazná legislativní činnost Evropské unie, díky níž nám se vstupem do EU přibyla vyšší úroveň regulace v této oblasti a situace se tak stává nadějnou.

Rovnost ( například před soudem či rovnost volebního hlasu ) je jedním ze stavebních kamenů doktríny ochrany lidských práv. Snahy o její ochranu a rovnováhu jsou nám známy z různých zdrojů: zákonů, úmluv a rezolucí. Její udržování v rámci společenských vztahů je jedním z atributů demokratické společnosti, a proto, vyskytne-li se nerovnováha či disharmonie, je společnost povinná reagovat. Pro potřeby této práce se zaměřím na popis nerovnosti a diskriminace mezi muži a ženami, a to konkrétně v odměňování. Shrnu platnou a účinnou právní úpravu diskriminace v českém právním řádu ve světle legislativy EU. Připomenu důležité dokumenty mezinárodního práva veřejného, věnované dané problematice. Nakonec navrhnou možná zlepšení ve stávajícím systému.

Zabývat se konkrétně problematikou odměňování a disproporcí v postavení mužů a žen v oblasti odměňování nás nutí zejména aktuálnost tohoto celospolečenského jevu. Téma rovnosti mezi muži a ženami je staré jako lidstvo samo a neustále se vyvíjí. Ženy se s přibývajícím věkem snaží zlepšit a zrovnoprávnit své postavení vůči mužům.

Práce bude strukturovaná postupně dle vývoje právních norem a judikatury. Nejprve přiblížím stěžejní používané termíny, jako jsou mzda a diskriminace, a to z obecného hlediska. Poté popíši stav *de lege lata*, a to z hlediska českého právního řádu, konkrétních právních norem a jejich ustanovení.

Dále provedu analýzu komunitárního práva, zabývajícím se rovností mezi muži a ženami. Jedná se zejména o primární ( zřizovací smlouvy ) a sekundární ( směrnice ) komunitární právo a judikaturu Evropského soudního dvora ( od 1.12.2009 byl ESD přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie. Autorka v textu používá užívaný pojem Evropský soudní dvůr ). Stanovisky, doporučeními

a akty *sui generis* se budu zabývat spíše z výkladového hlediska pro lepší pochopení účelu této úpravy. V jednotlivých pasážích uvedu přesná ustanovení, kde se komunitární právo promítlo do české právní úpravy.

V závěru práce navrhnu řešení *de lege ferenda*. Výsledkem pak bude orientace čtenáře v dané problematice a jeho seznámení s návrhem, který mu ukáže, kam by se mohl společenský vývoj zrovnoprávnění a zákazu diskriminace v odměňování dále ubírat.

V práci věnuji pozornost judikatuře. Použiji rozhodnutí českých soudů, Evropského soudního dvora a pro srovnání i rozsudek Evropského soudu pro lidská práva. Judikatura bude důležitým komponentem celé práce.

# 1. Obecná část

## 1. 1. Obecně k diskriminaci

### 1.1.1. Historie

Dnešní stav, kdy mají ženy možnost pracovat v oboru, který si samy zvolí, kdy je umožněno nastoupit rodičovskou dovolenou i mužům a byly učiněny další obdobné kroky k dosažení stejného, rovnoprávného postavení žen a mužů, je důsledkem jak historického vývoje společnosti, tak ženského boje za emancipaci.

Těžko říct, kde nastal ten zvrát mezi pravěkem a starověkem. Ještě v pravěku jsou ženy plnohodnotnými součástmi společnosti, strážkyněmi ohně. Ve starověku mají již veškerá tehdy známá občanská, politická a jiná práva pouze muži.

Tento stav trvá až do prvních vln emancipace v 19. století. Teprve v roce 1897 mají ženy umožněn přístup ke vzdělání. V roce 1920 je ústavně zaručeno volební právo žen. Postupně se také vyvíjí ochranné zákonodárství v oblasti práce žen a dětí, např. zákaz noční práce. V západní Evropě se poté v 60. letech 20. století vede veřejná diskuse o emancipaci a feminismu. Feministky v tomto období se zaměřují zejména na bourání předsudků zejména legislativní cestou. V komunistickém Československu žádná diskuse přípustná nebyla. Postupně však docházelo k modernizaci postavení žen ve společnosti. Měly zaručen přístup ke všem povoláním, jejich účast v politickém životě byla zaručena kvótami. Samozřejmostí byl i jejich přístup ke vzdělání. Sociální sítě péče o děti – jesle, školky, družiny – umožnily matkám pracovat na plný úvazek. Zároveň byla zaručena plná zaměstnanost pro všechny občany, tedy i pro ženy. Tento postup však měl podstatné trhliny. Neexistovala totiž možnost obrany oproti diskriminaci či nerovnosti, neboť jak velela socialistická idea: všichni jsme si rovni. Dalším problémem byla nemožnost zapojení otců do rodičovské dovolené a péče o dítě vůbec. Neustále navíc přetrvávala legislativní ochrana žen v podobě zákazu práce přesčas a podobně.

K přijímání antidiskriminačních právních předpisů dochází v ČR až na přelomu tisíciletí, a to ne v důsledku veřejné diskuse, ale spíše v důsledku příprav našeho chystaného přístupu do EU.



Nastává období, kdy máme sice odpovídající legislativu, ale společnost, laická i profesionální veřejnost, na ni není připravena svým způsobem myšlení. Stále panují nesmyslné předsudky o „ženských“ a „mužských“ zaměstnáních, nerovnost v odměňování většině lidí přijde spravedlivá, neboť ženy přece v drtivé většině nastupují na mateřskou.

Feministky z vyspělých zemí západní Evropy a Severní Ameriky, většinou s právním vzděláním, rozlišují tři fáze vývoje postavení žen v právu:

1. dosažení rovnosti před zákonem
2. přijetí právních předpisů zakotvujících zákaz diskriminace
3. podpora zásady rovnosti – procesní obrany a právní prostředky k obraně

### **1.1.2. Porovnání s právním stavem v USA**

Ústavní základ zásady rovnosti je v právním řádu USA dán v XIV. Dodatku k Ústavě Spojených států amerických: *upírat jakékoliv osobě, která podléhá jejich jurisdikci, stejnou ochranu zákona*. Tento dodatek byl původně konstruován spíše na ochranu osvobozených otroků a vůbec se neměl vztahovat na ženy. Ostatně jako všude jinde byly ženy v 19. století považovány za *ne – osoby*. Nepotřebovaly vzdělání ani jiná práva, např. hlasovací, neboť jejich úkolem bylo být dobrými matkami a manželkami. Dokonce vdala – li se žena, splynula v jedno s mužem, tedy neměla už např. vlastnická či dispoziční práva. Byla vnímána jako křehká, bojácná bytost, kterou musel muž před vším chránit ( tzv. romantický paternalismus ), a pro tyto vlastnosti nebyla schopná zapojit se do pracovního života, respektive jí to vůbec nebylo umožněno ( např. nevydáním licence právníce ).

Právo hlasovat dostávají ženy stejně, jako v tehdejší Československu, v roce 1920. Jejich postavení se začalo postupně zlepšovat. Byla jim umožněna alespoň částečná dispozice majetkem, mohly vykonávat širší spektrum povolání, než dříve. Stále se ovšem nedá mluvit o rovnosti mezi pohlavími, a už vůbec ne o absenci diskriminace. Proto v 60. a 70. letech 20. století americké feministky použily XIV. dodatek jako argument v boji proti diskriminaci z důvodu pohlaví, ač původně byl konstruován pouze na ochranu otroků.

Nežádoucí stav byl odstraněn za přispění Nejvyššího soudu USA. Ten začal okamžitě přezkoumávat zákony jednotlivých států, u kterých bylo podezření, že s určitými kategoriemi obyvatel zacházejí odlišně.<sup>1</sup> Při tomto procesu bral Nejvyšší soud USA v potaz zejména to, o jakou skupinu se jedná a je – li diskriminována již dlouhodobě a systematicky. Dále poukazoval na nutnost chránit menšiny zákonně, neboť nejsou schopny bránit se samy.

Nejvyšší soud USA vyslovuje zásadu proporcionality v institutu testu racionality, kterému jsou podrobeny všechny zákony dotýkající se podezřelých skupin. Jedná se o to, v jakém poměru jsou státní zájmy ke zvoleným legislativním omezujícím prostředkům.<sup>2</sup> Americké feministky se samozřejmě snažily, aby ženy byly uznány jako tzv. podezřelá kategorie, tedy skupina obyvatel s nerovným postavením. Zákaz diskriminace odůvodňovaly XIV. dodatkem. Nejvyšší soud tuto argumentaci přijal<sup>3</sup>, když judikoval následující: XIV. dodatek požaduje, aby zákonná klasifikace byla rozumná, nikoliv svévolná, a aby spočívala na nějakém odlišujícím základě, který má férový a podstatný vztah k předmětu úpravy, takže všechny osoby v podobných situacích budou brány stejně. Ovšem připomeňme, že v této době judikatura není konstantní a není vůbec jasné, na základě jakých kritérií je zákon prohlášen za ústavní či protiústavní.

Jasno do problematiky posuzování jednotlivých případů diskriminace z důvodu pohlaví přinesl přístup označovaný jako prostřední ( intermediate ) měřítko. Nejde tedy ani o přísný, ani o nutně racionální přezkum. Nejvyšší soud USA tedy neodsuzuje diskriminaci, která je to ku prospěchu věci ( např. kompenzaci za špatné uplatnění na trhu práce ). Tento přístup byl zvolen i proto, že se začaly objevovat případy diskriminace mužů.<sup>4</sup> Pro srovnání v případě rasové diskriminace nejvyšší soud USA stále užívá přísný přezkum.

Nejvyšší soud USA ale stále používá hledisko biologické odlišnosti – např. menší či větší fyzické síly, možnost otěhotnět apod. – mezi muži a ženami a hledisko stejného postavení, tedy mají – li obě skupiny stejné výchozí postavení. Díky tomu je Nejvyšší soud USA podrobován kritice ze strany veřejnosti, neboť neumožňuje ženám ( či mužům ) dokázat, že zvládnou určité povolání či zaměstnání stejně, jako příslušníci druhého pohlaví ( např. ženy v armádě ).

---

<sup>1</sup> Tzv. strict scrutiny

<sup>2</sup> Tzv. rational basis review

<sup>3</sup> Reed vs. Reed cause

<sup>4</sup> Craig vs. Boren cause

## 1.2. Diskriminace

### 1.2.1. Pojem

Dříve, než se jím začneme podrobně zabývat pojmem diskriminace a rovné zacházení, vysvětlím, jaké jednání pod takový pojem spadá. Co si představit pod pojmem diskriminace a jak se v praxi vyznačuje. To jsou otázky, na které si musíme odpovědět, abychom byli s to rozlišit diskriminační jednání od jednání rovného.

Diskriminace obecně je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině či jeho vlastnostem.<sup>5</sup> Diskriminací myslíme rozlišování, ale ne ledajaké. Jde o rozlišování negativní, postihující určitou skupinu obyvatel. Diskriminovat se dá i na základě nepřipustného kritéria ( např. poptávky zaměstnavatelů po právníkovi – mladém energickém muži či mladé asistence pěkného vzhledu ).

Pro potřeby této práce budeme diskriminaci definovat jako jednání, které znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému v souvislosti s pohlavím osoby.<sup>6</sup> Současná právní úprava se diskriminací věnuje blíže v zákoně č. 198/2009 Sb. Tak zvaný antidiskriminační zákon nevysvětluje explicitně pojem diskriminace, ale v §2 rozvádí pojem rovného zacházení jako právo nebýt diskriminován z důvodů stanovených zákonem. Více k antidiskriminačnímu zákonu v kapitole 2.2.1.

Současný přístup k zákazu diskriminace se drží zásady nepřipustnosti zacházet s někým odlišně jen proto, že je příslušníkem nějaké předem definované skupiny ( rasa či pohlaví atd. ), které na základě našich či obecných předsudků a stereotypů přikládáme nějaké typické vlastnosti. Odlišné, diskriminační, zacházení je přípustné jen na základě individuálních vlastností člověka. Tím máme na mysli jeho profesní schopnosti, historii apod.

Diskriminace je v podstatě důsledkem nerovného zacházení a zakládá skutkovou podstatu pracovněprávního deliktu. Jde o odpovědnost objektivní, bez ohledu na zavinění.

Rovné zacházení má být v pracovněprávních vztazích uplatňováno tak, aby typově stejné případy byly posuzovány stejně, podle stejných zásad, bez rozlišování zaměstnanců. Odchýlit se lze pouze z legitimních řádně odůvodněných pohnutek. Rovné zacházení je především zákaz diskriminace ve všech pracovněprávních

---

<sup>5</sup> FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara, Diskriminace a právo, Praha: Gender Studies, 2006, str.4

<sup>6</sup> HAVELKOVÁ, Barbara: Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, str. 77

vztazích od jejich počátku až do ukončení. Platí dokonce i dříve, než takový vztah vůbec vznikne, například při pracovním pohovoru.

Zaměstnavatel musí dodržovat zásadu rovného zacházení již při zveřejnění nabídky ( viz. „mladý právník“ ). Nesmí od zaměstnance získávat či žádat informace nesouvisející bezprostředně se zaměstnáním a nesmí tak činit ani prostřednictvím třetích osob v souladu s §316 odstavec 4 ZP.

### **1.2.2. Objekt diskriminace**

V rámci výkladu o diskriminačním jednání objasním, co vlastně je diskriminováno. V této práci se zaměřím pouze na jediný institut a tím je pohlaví. Pohlavím se míní soubor biologických vlastností, kterými se ženy liší od mužů. V souvislosti s vysvětlením pojmu pohlaví je vhodné vyložit si též pojem *gender*, neboť ač je v poslední době toto slovo často používáno ve všemožných situacích, málokdo ví, co přesně znamená. Gender je soubor vlastností ( vzhled, chování, cíle apod. ), které jsou v určité společnosti spojovány s obrazem ženy či muže. Neberou se tedy v úvahu biologické předpoklady či příčiny, ale charakteristika osoby vyplývá pouze z chování společnosti. Společnost tak vytváří nesmyslné stereotypy o schopnostech či vlastnostech žen ( „ ženy jsou špatné řidičky aut“ ). Klade jim tak v jejich pracovním a osobní rozvoji překážky, tzv. skleněné stropy, tedy neviditelné bariéry, založené na předpojatosti. S těmi se ženy setkávají ve své pracovní kariéře. Skleněné stropy vycházejí z nedůvodných představ o absenci nějaké vlastnosti ženy ( viz. ženy jako špatné řidičky ). Tomuto přístupu odpovídá korelativně další pojem, tzv. skleněný výtah. Znamená, že absentující vlastnosti žen naopak mají muži ( „muži jsou dobří řidiči“ ). Tyto předsudky se nevztahují k biologickým odlišnostem pohlaví ( viz. lepší prostorové vidění mužů apod. ), jsou pouze výrazem machismu spatřovaného v ovládnutí silného stroje. V právní praxi je třeba se jim tedy vyvarovat a už vůbec je neaplikovat na jednotlivé případy.

Důsledkem diskriminace žen v odměňování a přístupu k zaměstnání je jejich faktické vyloučení z pracovního trhu. Ženy si pak například při pracovním pohovoru řeknou o nižší plat než ucházející se muž. Pro HR managera je toto znamením podhodnocení se, a takového zaměstnance odmítá.

Proč ale ženy nabízejí své pracovní služby levněji než muži? Je tomu tak proto, že danou práci chtějí a potřebují a jsou ochotny akceptovat za ni menší odměnu, než muž. Ženy se domnívají, že budou – li na pracovním trhu „levnější“, spíše práci

dostanou. Tím se však samy uvrhnou do bludného kruhu. Pak už nezbývá nic jiného, než hájit svá práva u soudu. Český ani žádný jiný soud by pak v konkrétní kauze neměl připustit, aby zaměstnavatel argumentoval tím, že muž si řekl o více peněz, či že odstranění diskriminačního jednání je pro něj nákladné.

### 1.2.3. Přímá a nepřímá diskriminace

Zásadou rovného zacházení ve smyslu ustanovení směrnice 76/2007/EHS ve znění novel se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo nebo nepřímo, a to s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Pro tyto účely jsou směrnicí dále definovány pojmy „přímá“ a „nepřímá“ diskriminace takto:

- *přímou diskriminací* se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Přímou diskriminací se rozumí i hypotetické rozdílné zacházení dle §2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Příkladem z oblasti nerovného odměňování je nižší odměna ženy v porovnání se stejnou hodnotou práce muže proto, že je žena.

- *nepřímou diskriminací* se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního, ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímá diskriminace vykazuje tyto znaky:

- a) rozdílné zacházení s různými skupinami zaměstnanců
- b) ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno pohlaví
- c) neexistuje objektivní ospravedlnění této skutečnosti <sup>7</sup>

Nepřímou diskriminaci nelze vztáhnout konkrétně na jedno pohlaví, ale v jejím důsledku je toto pohlaví znevýhodňováno. Anglo – americké právo nazývá nepřímou diskriminaci trefně *diskriminací nepříznivého důsledku ( averse effect )*. Otázkou je, kdy je již skupina diskriminována. Většinou jde o skupiny zaměstnanců v pracovním poměru na částečný úvazek či v jobsharingu. Může jít ale i o celou jednu kategorii

---

<sup>7</sup> BOBEK, Michal, Boučková, Pavla, Kühn, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 246

povolání. ESD k této hranici říká, že *opatření musí zasahovat mnohem větší množství žen než mužů,*<sup>8</sup> *či mnohem menší procento mužů než je ve skupině žen.*<sup>9</sup> Dále je třeba zkoumat, zda se nejedná pouze o přechodný stav či o náhodu. V neposlední řadě je třeba komparovat výsledky skupiny s jinými pracovníky a pracovními skupinami a jejich pracovními výsledky ve stejné práci stejné hodnoty.

Otázkou je, zda diskriminace podskupiny, např. matek dětí v mateřské školce, je diskriminací žen obecně ( tzv. gender – plus situace ). ESD jasně říká, že i v tomto případě se jedná o diskriminaci pohlaví, neboť pohlaví je v těchto případech prvotním předpokladem diskriminace.

Hranice mezi přímou a nepřímou diskriminací je velmi neostrá. Přímou diskriminaci posuzujeme v závislosti přímo na pohlaví. Tedy objektem diskriminace může být pouze jedno pohlaví již z jeho podstaty ( například těhotenství u žen ). U nepřímé diskriminace je opatřením postižena určitá skupina osob, u níž převažuje jedno z pohlaví ( rodičovská dovolená ). Existují však i případy, kdy lze považovat diskriminaci jak za nepřímou tak přímou. Například pokud je opatřením znevýhodněna určitá skupina, jejímiž členy je pouze jedno pohlaví. Nepřímou diskriminaci můžeme tedy kvalifikovat podle následujících kritérií:

- a) jde o neutrální opatření ( vymezení určité skupiny ) či obecný požadavek, který ale určitá skupina není schopna splnit
- b) znevýhodnění se prokazuje skupinově nikoliv individuálně.

Úpravu přímé a nepřímé diskriminace již reflektuje i český antidiskriminační zákon v § 2 a § 3.

#### **1.2.4. Přípustné formy rozdílného zacházení**

V právních předpisech se při stanovení výjimek ze zásady rovného zacházení uplatní princip biologické odlišnosti pohlaví, nikoliv gender. O diskriminaci a porušení rovného přístupu nejde v situacích, kdy biologické vlastnosti jednoho pohlaví korespondují s náplní práce.<sup>10</sup> Typickým příkladem je povolání modelky/modela. Omezení zaměstnávání pouze určitého pohlaví je připuštěno dále v církevních a náboženských společnostech, při poskytování služeb v oblasti soukromého a

---

<sup>8</sup> Případ Rinner – Kühn, zde byla stanovena hranice pro diskriminovanou skupinu na 89 % žen zastoupených v této skupině

<sup>9</sup> Rozsudek ze dne 7.2.1991 ve věci C – 184/89 ( Nimz )

<sup>10</sup> § 6 odst. 3 z.č. 198/2009 Sb.

rodinného života.<sup>11</sup> Za nerovné zacházení se nepovažují ani nerovnosti v oblasti vzdělávání, sociálního zabezpečení, poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a přístupu ke zboží a službám, pokud jsou nabízeny veřejnosti. To vše však platí pouze za předpokladu, že rozdílné zacházení je odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.<sup>12</sup>

Jak jsem již zmínila, ochrana žen v právu je většinou přijímána na základě biologické odlišnosti ( např. mateřská dovolená ). I v této oblasti je však možné chovat se co nejméně předsudečně. Proto je obecně kvitována např. rodičovská dovolená, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout dle §196 zákoníku práce *zaměstnankyni a zaměstnanci*. Při ochraně žen v právu však hrozí nebezpečí stereotypního vnímání typicky „ženských“ vlastností. Stalo se tak v případech projednávaných před ESD, kdy byla vyslovena myšlenka, že ženy nemohou bojovat v britské námořní pěchotě, neboť nejsou schopny být ofenzivní, a muži v jednotce by mohli mít tendenci je chránit.<sup>13</sup> Podobný názor se objevil i v případě *Johnston*. Zde se ženy dle ESD nehodí na práci policistek se zbraní, neboť při potlačování pouličních nepokojů by mohly být zabity. ESD ovšem nevysvětlil, proč by větší riziko zabití mělo hrozit ženě, než muži.

Příklady, které jsem uvedla, ukazují na nesprávnou generalizaci určitých charakteristik mužů a žen. Ano, je pravda, že ženy jsou v průměru menší a slabší, než muži. Ale není tomu tak vždy. Pokud tedy máme několik uchazečů o zaměstnání, je třeba je posuzovat jednotlivě. Pak se nejedná o diskriminaci. Zároveň také musíme aplikovat hledisko „situace a okolností“. Tedy za určitých podmínek je opravdu vhodné, s ohledem na komplexní situaci, aby určité povolání vykonávala žena či muž. Jako příklad uveďme výslech obětí znásilnění ( žen ), u kterého je vhodnější, provádí – li ho žena. Dle názoru autorky práce není dobré brát toto pravidlo absolutně. Existuje totiž možnost, že výslech povede policista, který bude více empatický než jiná policistka na oddělení. Je samozřejmě optimální mít možnost výběru. Proto upřednostňujeme individuální hledisko a schopnosti každého jedince. Pokud je to možné, je vhodné užít kritéria nezávislá na pohlaví - tzv. gender neutral measures. Těmi může být například vzdělání, praxe, zkušenost, empatie a podobně. Z uvedené judikatury lze rovněž vysledovat tendenci ženy chránit. Tento

---

<sup>11</sup> § 6 odst. 4, 5 a 7 z.č. 198/2009 Sb.

<sup>12</sup> § 7 z.č. 198/2009 Sb.

<sup>13</sup> Věc C – 273/97 Angela Maria Sirdar vs. The Army Board and Secretary of State for Defence

trend se ve společnosti objevuje již po staletí. Otázkou je, zda ženy o speciální ochranu stojí? Ochranařskými tendencemi totiž společnost ve skutečnosti ženy vylučuje z mnoha výběrových řízení na různé pracovní pozice a připravuje je tak o možnost osobního rozvoje.

V poslední době se prosazuje odstranění nerovnosti v přístupu k zaměstnání z hlediska společenských rozdílů. Ženy - matky jsou již předem odsouzeny k tomu, starat se o děti samy. To jen kvůli tomu, že naše společnost má za to, že je tato role ženám imanentní. Proto se ženy často uchylují k tzv. *jobsharingu* - tedy sladění rodinného a pracovního života, pokud jim to ovšem zaměstnavatel umožní. O pracovní místo se tak dělí více zaměstnanců. Jde tu tedy o další typ pracovního poměru vedle částečného úvazku.

Ochrana a pomoc ženám v situacích, kdy se snaží skloubit rodinný a pracovní život, je vhodná v odůvodnitelných a legitimních případech. Pro ženy totiž není žádoucí, aby je společnost přílišnou ochranou uvrhla do již jasné a nezpochybnitelné role pečovatelek.

Jak již bylo řečeno výše viz odstavec 1.2.2, odpovědnost zaměstnavatele za rovné zacházení se svými zaměstnanci je odpovědností objektivní. Existuje však možnost liberace. Jedná o zákonné prostředky viz §6 na §7 antidiskriminačního zákona, kde je zahrnuta i tzv. pozitivní diskriminace. Ovšem je potřeba upozornit na fakt, že žádná z těchto výjimek se nevztahuje na odměňování. Odměňování musí být rovné, a to absolutně s vyloučením pozitivní diskriminace. Objektivní odůvodnění a použití výjimek je primárně určeno pro případy nepřímé diskriminace. Pro přímou diskriminaci by platit neměly viz §2 odst. 3 a §3 odst. 1 antidiskriminačního zákona, avšak judikatura ESD tuto možnost již připustila.<sup>14</sup>

Dle § 7 odstavec 2 ADZ nejsou považována za diskriminaci opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z faktorů, např. pohlaví, rasa apod. a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Za diskriminaci nejsou také považována opatření dočasného charakteru. Tato však zaměstnavatel musí zaměstnanci dle § 279 odst. 1 písmene f) ZP oznámit.

V případech nepřímé diskriminace může zaměstnavatel takové jednání objektivně odůvodnit jen za určitých podmínek stanovených ESD:

---

<sup>14</sup> Viz. rozsudek ve věci Maccarthy's



- a) pokud zaměstnavatel argumentuje ekonomickou situací podniku, musí tomu zvolená opatření skutečně odpovídat
- b) takové opatření musí být vhodné
- c) takové opatření musí být nezbytné
- d) odůvodnění zaměstnavatele nesmí mít co do činění s pohlavím

Zaměstnavatel tedy odůvodňuje své jednání ve třech kategoriích. Prvotně jde o pracovní sílu, tedy zaměstnance, mezi kterými může legitimně rozlišovat – např. poukázat na jiný objem práce, fyzickou náročnost, praxi apod. – vše v rámci zásady přiměřenosti. Dále se jedná o okolnosti jiné než hospodářské povahy. Do této kategorie můžeme zařadit například odůvodnění zaměstnavatele lepší motivací zaměstnance<sup>15</sup>. V souvislosti s odůvodněními nerovného zacházení ESD konstatoval zajímavou tezi, že zaměstnavatel nemůže používat argumentaci cíli státní politiky zaměstnanosti či sociální politiky, jako to může učinit stát. Poslední kategorií odůvodnění nerovného zacházení jsou ekonomické zájmy zaměstnavatele. ESD například odmítl argumentaci zvýšených nákladů na rovné odměňování zaměstnanců. Naopak ESD přijal argumentaci rozdílu v odměňování celkovými hladinami mezd na trhu práce. Zaměstnavatel toto odůvodnil tak, že pokud by mzdu mužů snížil pod hladinu stanovenou trhem práce, nebylo by už toto pracovní místo pro muže atraktivní.

Odůvodnění zaměstnavatelů musí být soudy posuzována dostatečně podrobně a objektivně. Je tedy třeba naslouchat zaměstnavatelům, ale ne pokud má nerovné odměňování sloužit nelegitimnímu cíli, například snížení mzdových nákladů, a tím i zvýšení konkurenceschopnosti.

U přímé a nepřímé diskriminace není třeba prokazovat, co bylo důvodem diskriminace, důležitý je následek opatření ( znevýhodnění určité skupiny, pohlaví apod. ).

Test přiměřenosti je teoretický model zkoumání a hodnocení rozdílného zacházení ( vycházejícího z nepřímé diskriminace ). Byl vyvinut na základě judikatury ESD, ESLP a nejvyššího soudu USA. Při analýze potenciálního nerovného zacházení se ptáme na následující otázky:

---

<sup>15</sup> Viz. rozsudek ve věci Hill a Stapleton – u zaměstnavatele platila interní instrukce, že 2 roky odpracovaná na pracovním místě v režimu jobsharingu odpovídá jednomu roku v klasickém pracovním poměru na plný úvazek. Zaměstnanec toto ustanovení odůvodnil lepší motivací zaměstnanců. ESD tuto argumentaci odmítl pro přílišnou obecnost.

- Je rozlišení ospravedlnitelné legitimním cílem?
- Je klasifikace dostatečně úzce formulována ve vztahu k cíli, který opatření sleduje?
- Bylo možné cíle dosáhnout jinými prostředky, které by méně zasahovaly do zájmů jedince?
- Existuje vztah přiměřenosti mezi sledovaným cílem a zásahem do chráněných zájmů jedince?

## 1.3. Odměna

### 1.3.1. Mzda

Obecná ustanovení o mzdě nalezneme v zákoníku práce z.č. 262/2006 Sb. v § 113. Mzda se sjednává v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě ( např. tzv. manažerské smlouvy ),<sup>16</sup> popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Mzda je vyplácena zaměstnavateli z neveřejného sektoru. Proto zde platí volnost při stanovení její výše. Omezení stanoví pouze výše minimální mzdy dle §11 z. č. 262/2006 Sb.<sup>17</sup> a tzv. zaručená mzda dle 112 z. č. 262/2006 Sb.

Nejvýznamnější omezení volnosti zaměstnavatele při určování výše mzdy je princip stejné mzdy za stejnou práci, a to se netýká pouze žen a mužů, ale všech zaměstnanců.<sup>18</sup>

Mzda se skládá ze tří složek. Ze základní, tarifní mzdy, z příplatků ( např. za práci přes čas ) a z tzv. pobídkové, motivační složky ( prémie ). S přímou diskriminací se nejčastěji setkáváme v ustanoveních individuálních smluv v kategorii základní mzdy či motivační složky mzdy. S nepřímou diskriminací se setkáváme v kolektivních smlouvách či vnitřních mzdových předpisech, kde zaměstnavatel roztrídí „ženská“ a „mužská“ povolání do různých kategorií pro účely základní mzdy.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Viz §2 odstavec 3 z.č. 262/2006 Sb.

<sup>17</sup> Viz. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6.12.2006 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

<sup>18</sup> §110 z.č. 262/2006 Sb.

<sup>19</sup> HAVELKOVÁ, Barbara: Rovnost v odměňování žen a mužů, str. 47

### 1.3.2. Plat

Plat je forma odměny pro rozpočtovou sféru. Určuje ho zaměstnavatel zaměstnanci podle zákona č. 262/2006 Sb., prováděcího nařízení vlády a v jejich mezích dle kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Není tedy možné plat určit jiným způsobem, v jiné výši či v jiném složení, než jak stanoví zákon a prováděcí právní předpisy. V den nástupu do zaměstnání obdrží zaměstnanec platový výměr, ve kterém je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do kterých je zaměstnanec zařazen, a výši platového tarifu.<sup>20</sup> Pro veřejnoprávního zaměstnavatele platí stejná čtyři omezení při stanovení platu, jako u soukromoprávních. Navíc ještě zaměstnavatel veřejné sféry nesmí zkrátit zaměstnanci pracovní dobu, aniž by mu zároveň snížil i plat.

Plat je také tří složkový, stejně jako je mzda. Skládá se z platového tarifu stanoveného dle platové třídy a platového stupně. Zařazení zaměstnance do platové třídy řeší podrobněji nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.<sup>21</sup> Zařazení zaměstnance do platové třídy určuje druh práce, a to podle jejich složitosti, míry odpovědnosti a namáhavosti. Dále je určující platový stupeň, do kterého je zaměstnanec zařazen dle délky započitatelné praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní ( náhradní ) nebo civilní služby.<sup>22</sup> Druhou částí platu jsou příplatky ( např. za noční práci ). Zákon zde stanoví případy, kdy musí být příplatek vyplacen, i jeho výši. Poslední složkou platu je stejně jako u mzdy opět osobní příplatek, tedy motivační složka mzdy.<sup>23</sup>

Klasifikace zaměstnání v nepodnikatelské sféře je důvodem, proč nedochází k porušení zásady rovnosti v odměňování v rozpočtové sféře v takovém rozsahu, jako je tomu v soukromoprávní. Přesto však i tady existuje. Ani klasifikace zaměstnání totiž nedokáže zabránit nepřímé diskriminaci v předsudečném klasifikování práce jako „ ženské „ či „ mužské“ a následnému zařazení daného zaměstnání do nižší či vyšší platové třídy.

---

<sup>20</sup> §136 a §123 z.č. 262/2006 Sb.

<sup>21</sup> Dále také nařízení vlády č. 469/2002 Sb.

<sup>22</sup> §123 z.č. 262/2006 Sb.<sup>22</sup> Viz §2 odstavec 3 z.č. 262/2006 Sb.

<sup>22</sup> Viz. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6.12.2006 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

<sup>22</sup> §110 z.č. 262/2006 Sb.

<sup>23</sup> §131 z.č. 262/2006

### 1.3.3. Odměna

Za odměnu považujeme výše zmíněné složky, tedy mzdu a plat. Dále dle § 134 z.č. 262/2006 Sb. je za odměnu považováno mimořádné ohodnocení zaměstnance veřejné sféry za splnění mimořádného či zvlášť významného pracovního úkolu.

Odměnou je také plnění za práci z dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Odměna by ovšem měla být dostatečně definována a měla by zahrnovat veškeré plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci v souvislosti s plněním sjednané práce. Tak je tomu v komunitárním právu v čl. 141 odst. 2 SES. Toto ustanovení primárního práva dále rozvádí směrnice EP a Rady č. 2006/54/ES článek 2 odstavec 1 e): „odměnou“ se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Lhůta k provedení této směrnice vypršela dne 15.8.2008. Česká republika její účel naplnila až 1.9. 2009 přijetím tzv. antidiskriminačního zákona jeho ustanovením §5 odst. 1.

Evropský soudní dvůr má tendenci vykládat pojem „odměna“ extenzivně. Svým výkladem přiznal status odměny za práci například i slevě na jízdě a vánočním bonusům. Protože jde vždy zároveň o výklad čl. 141 odst. 2 SES, tedy ustanovení primárního práva a navíc horizontálně přímo účinného, je tento výklad závazný i pro české soudy. Není přitom rozhodné, je – li odměna plněna v přítomnosti zaměstnance či nikoliv ( mateřská dovolená ). Při stanovení odměňování by zaměstnavatel měl dbát na transparentci a předejít tak podezření z diskriminačního jednání.

### 1.3.4. Rovné odměňování

Zásada stejné mzdy, platu či odměny z dohody je zakotvena jak v obecním §16 zákoníku práce tak v §110 zákoníku práce. Nalezneme je však i v jiných zvláštních právních předpisech.<sup>24</sup> Z předpisů komunitárního práva připomeňme čl. 141 SES.

Specifikujme, o jaké práci, za kterou má být pracovník odměněn, vlastně mluvíme: Dle zákoníku práce § 2 odst. 4 je za závislou práci považována práce vykonávaná ( 1 ) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance

---

<sup>24</sup> §112 z.č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

( 2 ) výlučně osobním výkonem práce ( 3 ) podle pokynů zaměstnavatele ( 4 ) jeho jménem ( 5 ) za mzdu, plat či odměnu za práci ( 6 ) v pracovní době ( 7 ) na pracovišti zaměstnavatele ( 8 ) na náklady zaměstnavatele ( 9 ) na jeho odpovědnost. Tento výklad je poněkud restriktivní. ESD vykládá pojem „pracovník“ naopak extenzivně. „Pracovníkem“ dle výkladu ESD je osoba vykonávající práci (1) po určitou dobu ( 2 ) pro jinou osobu ( 3 ) podle pokynů této jiné osoby ( 4 ) vykonává práci ( 5 ) a dostává za to odměnu. ESD zároveň judikuje, že není rozhodné, jak „pracovníka“ klasifikuje národní právo ( tzn. že není absolutně vyloučena ani osoba samostatně výdělečně činná, pokud ji v daném smluvním vztahu není poskytnuta určitá volnost např. možnost určit si obsah práce odpovídající takovému vztahu ).<sup>25</sup> Ve světle judikatury ESD mají tedy za určitých podmínek i OSVČ právo na stejnou odměnu jako její kolegové.

Na čl. 141 SES a následný výklad ESD reaguje český antidiskriminační zákon v §5 odst. 3. Ten obecně stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení.<sup>26</sup>

Zákoník práce garantuje v § 110 odst. 1 stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody všem zaměstnancům u zaměstnavatele. Povinným za zajišťování stejné mzdy je zaměstnavatel, a to soukromoprávní i veřejnoprávní, na základě jednostranných aktů zaměstnavatele i individuálních smluv. Otázkou je s kým lze stejnou práci komparovat. Dle judikatury ESD je jasné, že komparování zaměstnanců z hlediska stejné práce je možné v jednom podniku či závodě. ESD se tedy nezmiňuje o stejném zaměstnavateli. Proto je v tomto ohledu čl. 141 ES vykládán extenzivně. Lze tedy srovnávat podmínky zaměstnanců v odměňování i mimo zaměstnavatele, ovšem za splnění tří podmínek.

- a) upravuje – li právní předpis podmínky zaměstnanců pro více podniků či závodů
- b) byla – li sjednána kolektivní smlouva pro více podniků
- c) jsou – li mzdové a pracovní podmínky centrálně upraveny v rámci holdingu či konsorcia.

---

<sup>25</sup> Tato formulace může zabránit nerovnému zacházení s najímanými OSVČ - tzv. „švarcsystém“

<sup>26</sup> Definici rovného zacházení uvádí § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona

Komparovat lze se zaměstnancem následným i předchozím na stejné pracovní pozici. Připomeňme, že diskriminací v odměňování není pouze rozdílná mzda za práci stejné hodnoty, ale i stejná mzda za práci jiné hodnoty.<sup>27</sup>

Stát jako subjekt veřejné správy je zaměstnavatelem osob ve veřejném sektoru. Je tedy jediným zaměstnavatelem státní správy, i když svou funkci plní prostřednictvím organizačních složek bez právní subjektivity. Platy státních zaměstnanců jsou tedy komparovány v rámci jednoho zaměstnavatele – státu – nikoliv v rámci jedné organizační složky.

### 1.3.5. Stejná práce a stejná hodnota práce

Tyto pojmy splývají. Stejná práce je označení pro stejné zaměstnání – lékař/lékařka, i když jsou jinak pojmenovány letuška/stevard. Jde tedy o stejnou pozici zaměstnanců. Náplň práce je tu stejná. Stejná hodnota práce je pojem označujícím sice rozdílnou náplň práce, ale stejné hodnoty. Jak ale zjistíme, že hodnota zaměstnance a jeho komparátora je stejná? Zaprvé lze hodnotu práce porovnat z hlediska zaměstnavatele. Jaký zisk mu práce zaměstnance přináší, cena, kterou by ho obstarání práce stálo ( např. outsourcing ).<sup>28</sup> Takové pojetí ovšem není vhodné z hlediska antidiskriminace. Trh je segregován tak, že muži většinou vykonávají výdělečně a tudíž lépe placené práce ( manažeři ) než ženy, jejichž cena na trhu práce tak slábne. Další možností je posuzovat hodnotu práce dle jejího obsahu. Ovšem zde se setkáváme s předsudky společnosti. Například práce, která s sebou nese velkou zodpovědnost za majetek, zisk apod. bývá lépe ohodnocena ( účetní ) než práce s odpovědností za živé osoby ( učitelka v mateřské školce).

Český zákoník práce používá spíše druhou metodu. Ustanovení § 110 říká, že *stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných či srovnatelných podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*

Další vodítka nám nabízí odstavce 3 až 5. V úvahu bereme vzdělání, praxi, dosažené dovednosti, míru odpovědnosti, složitost předmětu práce, fyzickou a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce na zaměstnance. Pracovní podmínky se posuzují dle rozvržení pracovní doby, škodlivosti a obtížnosti působení negativních vlivů pracovního prostředí a rizikovost pracovního prostředí s ohledem

---

<sup>27</sup> Viz. rozsudek *Murphy*

<sup>28</sup> HAVELKOVÁ, Barbara: Rovnost v odměňování, str. 73 - 74

na zdraví zaměstnance. Pracovní výkonnost se posuzuje dle kvality výsledků práce, pracovních schopností. Výsledky se posuzují ve vzájemném poměru kvality a kvantity. Posuzování práce tedy záleží jak na samotném obsahu práce ( složitost, odpovědnost ), tak na pracovním výkonu zaměstnance ( pracovní výsledky ).

Ve veřejném sektoru je klasifikace zaměstnání stanovena jednoduše právním předpisem ( nařízení vlády č. 469/2002 Sb. ). V soukromém sektoru je klasifikace prací ponechána volnému uvážení zaměstnavatele, ovšem za dodržení podmínky rovného odměňování. Proto je potřeba, aby i soukromý zaměstnavatelé měli svá vlastní klasifikační vodítka při stanovení hodnoty práce svých zaměstnanců. Z hlediska diskriminace je důležité, aby zaměstnavatelé nepodceňovali typické ženské vlastnosti ( sociální inteligence ) či pracovní podmínky ( práce vyžadující vysokou míru soustředění ). Je proto vhodné, aby s ohledem na třísložkové rozdělení mzdy mzdový tarif zohledňoval pracovní podmínky a složitost, namáhavost a odpovědnost práce. Pro motivační složku mzdy ( bonusy apod. ) by v zájmu transparentnosti měly být předem stanovené podmínky a kritéria. Výkonem zaměstnance také nemůže logicky být odůvodněna nižší odměna ještě před nástupem zaměstnance do zaměstnání. Pokud je odměna zaměstnance snížena na základě jeho pracovních výkonů, měl by být zaměstnavatel vždy schopen podat odůvodnění tohoto postupu a podložit jej důkazy. Soukromoprávní i veřejnoprávní zaměstnavatel však při komparaci práce vždy musí zohlednit:

- a) srovnatelné vzdělání, znalosti a dovednosti
- b) srovnatelnou složitost, náročnost a odpovědnost
- c) srovnatelné pracovní podmínky.

#### **1.3.6. Odůvodnění nerovnosti v odměňování**

Možné důvody existující diskriminace v odměňování analyzoval Štěpán Jurajda z Institutu ekonomických studií Univerzity Karlovy následovně:

- a) rozdílná produktivita ( menší ochota žen jezdit na služební cesty či pracovat přesčas )
- b) segregace trhu práce, tedy porušení principu rovného zacházení zaměstnavateli
- c) horní hranice odměny odpírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování

Čistý vliv pohlaví ( pokud vyloučíme vliv ostatních složek viz. výše ) na výši odměny je zčásti dán mateřstvím, mateřskou dovolenou a ve zbytku jde o čistou diskriminaci. V praxi se můžeme setkat s tak zvanou vnitropodnikovou horizontální segregací ( zaměstnavatel přijímá ženy pouze do určitých pozic ) a vnitropodnikovou vertikální segregací ( systematické znevýhodňování žen v kariérním postupu ). A jsme opět u přímé diskriminace tedy - v rámci naší tematiky – znevýhodňování žen protože jsou to ženy a nepřímé diskriminace – znevýhodňování žen objektivně nezduvodněným jednáním.<sup>29</sup>

Ekonomické hledisko je jistě významným faktorem při nerovném zacházení. Není výjimkou, že zaměstnavatel samozřejmě předpokládá, že třicetiletá žena ucházející se o nějakou pracovní pozici bude chtít otěhotnět, proto ji raději nepřijme. Musel by pak v době její mateřské dovolené hledat dalšího zaměstnance, zaučovat ho apod. Toto jednání je z hlediska zaměstnavatele sice pochopitelné, pomineme – li fakt, že většina absolventů vysokých škol jsou ženy, nicméně v žádném případě omluvitelné a nesmí se stát normou. Někteří zaměstnavatelé ovšem raději zaměstnávají ženy těsně po mateřské, i bez praxe, neboť mají vynikající pracovní výsledky. Jednoduše se těší do práce.

---

<sup>29</sup> BOBEK, Michal, Boučková, Pavla, Kühn, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 241



## **2. Platná a účinná právní úprava**

### **2.1. Popis platného právního stavu**

#### **2.1.1. Mezinárodněprávní prameny**

Česká republika je vázána mezinárodními smlouvami dle čl. 10 a 10a ústavního zákona č. 1/1993, Ústava České republiky, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas.

Patří k nim zejména úmluvy vypracované OSN a Českou republikou ratifikované. Jmenujme Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 ), kde jsou stejná práva v odměňování zakotvena v čl. 11 písmene e), Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ( vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 )

Platí úmluvy přijaté Radou Evropy. Hlavním pramenem je Úmluva o ochraně lidských práv a svobod. Zde v čl. 14 Úmluvy<sup>30</sup> je zakotvena zásada zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyku, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní či sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Tento zákaz se ovšem vztahuje pouze na práva garantována Úmluvou, proto Rada Evropy přijala Protokol č. 12, kterým je zakotven již obecný zákaz diskriminace. Česká republika však protokol č. 12 dosud neratifikovala, ale pouze podepsala.

Konkrétnější je pak Úmluva č. 11 o diskriminaci v zaměstnání a povolání vydaná Mezinárodní organizací práce a zejména další její dokument Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

#### **2.1.2 Judikatura ESLP**

##### **Belgian Linguistics**

Evropský soud pro lidská práva vyslovil tezi, že ne každé rozdílné zacházení znamená diskriminaci. Ne každá diskriminace je také nepřijatelná. V případech rozdílného zacházení s osobami v podobných situacích však musí být dostatečně odůvodněno státem, a to rozumně a objektivně. K posuzování vhodné či nevhodné

---

<sup>30</sup> *Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv příčině jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, rod nebo jiné postavení.*

diskriminace je také nutné připočíst sledování cíle a účelu napadaného opatření. Zvolené opatření a účel normy musí být v souladu se zásadou proporcionality.

Evropský soud pro lidská práva konstatoval, že k prokázání porušení zásady rovnosti je nutné prokázat, že:

- 1) stát zacházel rozdílně s různými osobami v požívání práv či svobod zaručených Úmluvou
- 2) tyto osoby byly v obdobném postavení
- 3) stát opomněl zacházet s osobami rozdílně v požívání práv a svobod zaručených Úmluvou, přičemž tyto osoby se nacházely v podstatně rozdílných situacích. Pro obě platí nedostatek racionality a objektivit v odůvodnění užitých prostředků, tedy zda stát nepřekročil míru svého uvážení sledující legitimní cíl
- 4) chybí proporcionalita mezi cílem a prostředkem

Připomínám, že v této podobě je čl. 14 ukotven v Úmluvě ve znění protokolu č. 11. Více k novelizacím viz podkapitola 5.3

#### **Willis vs. Spojené království**

Stížnost se týkala nepřiznání nároku na výplatu vdovského důchodu. Stěžovatel namítal, že ženy ve stejném postavení jako on a za stejných podmínek dostávají vdovecký důchod, on však nárok na výplatu neměl.

ESLP konstatoval, že stěžovateli byla žádost o výplatu důchodu zamítnuta pouze z důvodu, že je muž. Soud dospěl k názoru, že takové zákonné opatření není v souladu s racionálním ani objektivním odůvodněním. Došlo tedy k porušení čl. 14 ve znění Protokolu č. 12.

#### **2.1.3. Komunitární úprava**

Evropské společenství se právní úpravě a řešení diskriminace věnuje velmi často. Vetklo ji dokonce i do svého zakládacího dokumentu ( primární právo ES/EU ) Smlouvy o založení Evropského společenství ve znění novel. Článek 12 Smlouvy o založení ES upravuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, který je nezbytný pro fungování multikulturního společenství. Článek 13 je již antidiskriminační klauzule, zmocňující Radu ES na návrh Komise ES po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout vhodná opatření v boji proti diskriminaci. Evropská společenství se diskriminaci věnují z důvodu založení jednotného evropského trhu, tedy volného pohybu zboží, osob, kapitálu a plateb. Zejména volný pohyb osob a pracovníků, upravený ve čl. 39 a následující Smlouvy o založení ES,

vyžadoval a stále vyžaduje absolutní rovnost v zacházení s migrujícími osobami, a to nejen z hlediska státní příslušnosti.

Pro práci stěžejní je čl. č. 141 odst. 1 a 2 Smlouvy o založení ES.

*(1) Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci.*

*(2) „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.*

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

- a) se odměna za práci vypočítává při úkolové mzdě dle stejné sazby*
- b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě*

Primární a základní ustanovení čl. 141 Smlouvy o založení ES dále rozvíjejí orgány ES/EU – rada ES a Hospodářský a sociální výbor - sekundární legislativou. Toto ustanovení nebrání zvláštní úpravě členských států k vyrovnání nevýhod či usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví ( připomeňme např. povinné kvóty pro ženy ve Švédsku )

Článek 141 Smlouvy o založení ES byl přijat již v původní Smlouvě o založení z roku 1957 jako článek 119. Amsterodamská smlouva účinná od 1.5.1999 však starý článek 119 přečíslila a dále rozvedla o odstavec 3 a 4.

Amsterodamská smlouva zároveň začlenila zásadu rovnosti a zákaz diskriminace mezi základní cíle Evropského společenství, tedy do článku 2 Smlouvy o založení ES.

Princip rovného zacházení je obsažen samozřejmě i v Chartě základních sociálních práv pracujících z roku 1989 a v Chartě základních práv EU ( 2000 ).

Nejdůležitějšími sekundárními předpisy Evropských společenství v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v odměňování jsou směrnice Rady č.:

- 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

- 97/80/EHS o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví ( návaznost na § 133 a z.č. 99/1963 Sb., Občanského soudního řádu )
- 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky ( novela 76/207 )
- 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

### **2.1.3. Vnitrostátní úprava**

Česká právní úprava diskriminace byla před přijetím tzv. antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, značně roztržštěná. Obecný zákaz diskriminace je vyjádřen v usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

V českých pracovněprávních předpisech je rovnost zakotvena zejména v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten obsahuje relativně podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace v § 4 , zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání i tzv. služební zákon č. 218/2002 Sb. obsahují své antidiskriminační klauzule.

Od 1.1.2007 je povinnost dodržovat rovné zacházení upravena také v zákoníku práce č. 262/2006, a to v § 16 a 17. Zvláštností úpravy zákoníku práce je § 17, který v oblasti prostředků ochrany před diskriminací odkazuje na antidiskriminační zákon, ten byl ale přijat až 17.6.2009 s účinností od 1.9.2009. Dle § 3 zákona.č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, přísluší mužům a ženám za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat.

Dále připomeňme jednu ze základních zásad pracovního práva zakotvenou v § 13 odst. 2 písm. c) z.č. 262/2006 Sb. „ stejná mzda a plat a jiná peněžitá a plnění a plnění peněžité hodnoty, popř. odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty“. Obrana proti diskriminaci byla upravena jen v dílčích zákonných předpisech ( viz zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ). Bylo možné bránit se též na základě § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. V případných sporech platil dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu tzv. přechod důkazního břemene, ale pouze ve případech pracovních v případě diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Toto ustanovení výrazně ulehčí oběti diskriminace unést důkazní břemeno.

## **2.2. Vybrané předpisy**

### **2.2.1. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací ( antidiskriminační zákon )**

Ač se dílčí úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace objevovaly již před přijetím antidiskriminačního zákona, byly nesourodé, roztržité a nekompletní. Například zákon o zaměstnanosti ve svých ustanoveních pojímá úpravu diskriminace celkem podrobně a kvalitně. Neodpovídá však evropským předpisům, kdy se za zaměstnance považují také poslanci, senátoři, dobrovolníci a vězni.

Antidiskriminační zákon splňuje požadavky ES/EU v právní úpravě diskriminace.

Před minulou právní úpravou bylo třeba obecně přijmout zákonný předpis, který by byl univerzálně použitelný a zároveň by problematiku diskriminace podrobně rozvedl.

Bylo třeba vymezit a definovat příslušné pojmy a upravit nástroje právní ochrany.

Přijetím tohoto právního předpisu splnila Česká republika svůj závazek vůči ES/EU implementovat směrnice Rady Evropských společenství, a to zejména směrnicí Rady 2000/78, 2002/73, více v odstavci 2.1.2. Antidiskriminační zákon je nyní zákonem obecným. Ostatní právní předpisy obsahující právní úpravu rovného zacházení jsou k němu ve vztahu speciálním a v případě rozporu použijeme zásadu *sex specialit derogat generali*.

Přijetí antidiskriminačního zákona bylo mnohokrát oddalováno, zamítáno a odkládáno. Situace došla tak daleko, že České republice reálně hrozilo podání žaloby dle čl. 226 Smlouvy o ES Evropskou komisí. Řízení však zůstalo ve fázi odůvodněného stanoviska. České republice bylo vyčítáno, že do přijetí antidiskriminačního zákona nebyla v českém právním řádu dostatečně obsažena např. definice diskriminace.

Přijetí antidiskriminačního zákona se jeví nutností zejména s ohledem na rozptýlenost právní úpravy diskriminace a rovného zacházení před jeho přijetím. To si tato problematika vzhledem ke společenské situaci samozřejmě zasloužila. Konečně bylo nutno problém jasně pojmenovat a jeho řešení vymezit. Antidiskriminačním zákonem byl rozšířen okruh oblastí ochrany před diskriminací, a to v § 1 odst. 1 písm. e), h), j). Antidiskriminační zákon v souladu s komunitárním právem ES/EU považuje za diskriminaci dále obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a pohlavní identifikace.

V neposlední řadě dává obětem diskriminace nástroj k obraně proti diskriminaci a nerovnému zacházení. Dle § 10 se může poškozený, neboli žalobce, v případném sporu u soudu domáhat upuštění od jednání porušujícího práva a povinnosti vyplývající z rovného zacházení, odstranění následků takového jednání a samozřejmě přiměřenou satisfakci. Nad to může žalobce nárokovat náhradu nemajetkové újmy v případě snížení jeho důstojnosti či snížení dobré pověsti. Výši škody určuje vždy příslušný soud s přihlédnutím k vzniklé újmě.

Antidiskriminační zákon dále zakotvuje instituci, která se bude otázkou rovného zacházení a diskriminace systematicky zabývat. Je jím Úřad ombudsmana. Jeho úkolem je prosazovat právo na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a tím za účelem poskytovat právní pomoc, provádět výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení, zajišťovat výměnu informací s příslušnými evropskými subjekty ( § 21b z.č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv ) více odstavce 2.3.1.

## 2.2.2. Občanský soudní řád - § 133a

S výše zmíněnou problematikou procesní obrany viz odstavec 2.2.1. a 2.3.4. souvisí i novela zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu :

### § 133a

*Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovést, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci*

*a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, 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*

*b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo*

*c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*

Jde o tzv. dělené důkazní břemeno. Poprvé se tato úprava v občanském soudním řádu objevila novelou Občanského soudního řádu, zákonem č. 30/2000 Sb. Úprava §133a byla projednávána i u Ústavního soudu. Řízení před Ústavním soudem rozpoutal Krajský soud v Ústí nad Labem, který na tuto problematiku narazil při před ním projednávané kauze.

V prvostupňovém sporu s žalobci romské národnosti, kteří se domáhali ustanovení §11 zákona č. 40/1964 Sb., Občanského zákoníku, tedy ustanovení na ochranu osobnosti. Tvrdili, že nebyli obslouženi v restauračním zařízení, ač zákazníci české národnosti byli obslouženi bez problémů. Žalovaný, tedy restaurační zařízení, však nebyl schopen dostatečně prokázat opak. Krajský soud v Ústí nad Labem však toto považoval za porušení čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, právo na spravedlivý proces a čl. 96 odst. 1 Ústavy, dle něhož "Všichni účastníci řízení mají před soudem rovná práva." resp. čl. 37 odst. 3 Listiny, dle něhož "Všichni účastníci jsou si v řízení rovni."

Navrhovatel spatřuje popření této zásady v přesunu důkazního břemena ze žalobce na žalovaného, ač pro žalobce je relativně jednodušší důkaz si opatřit, protože je na tuto situaci připraven. Žalovaný je tak ve sporu neúměrně znevýhodněn.

Připomeňme si, že ustanovení § 133a bylo do občanského soudního řádu vloženo primárně jako reakce na závazek České republiky vyplývající ze Směrnice Rady ES č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Následně bylo ustanovení § 133a rozšířeno zákonem č. 151/2002 Sb., který do něj promítl požadavky dalších dvou evropských směrnic, tj. Směrnice Rady č. 2000/43/ES, provádějící zásadu rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ, a Směrnice Rady č. 2000/78/ES, zakládající obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady č.2000/43 doslova uvádí, že členské státy Evropské unie jsou povinny zajistit ve svých právních řádech, aby v případech, kdy osoby, které se považují za poškozené, protože podle jejich názoru došlo k jejich přímé či nepřímé diskriminaci z důvodu, že vůči nim nebylo postupováno podle zásad rovného zacházení, důkazní břemeno nesla žalovaná strana. Záměrem této směrnice je to, aby bylo povinností žalovaného prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Povinnost implementovat směrnice ES/EU vyplývá pro Českou republiku z čl. 1 odst. 2 Ústavy, dle něhož Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva a dále z čl. 10 Smlouvy o založení ES ve znění novel.

Ústavní soud sice připouští, že proti obecnému principu dokazování v § 120 zákona č. 99/1963 Sb., Občanského soudního řádu, zejména odstavce 1 věta první<sup>31</sup> může být úprava § 133a zdánlivě znevýhodňující. V konečném důsledku však přenesení důkazního břemene není absolutní. Žalující strana má povinnost uvést před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.<sup>32</sup> Ústavní soud konstatuje, že konsekvence §133a je určité zvýhodnění žalující strany, ale není v rozporu s ústavním pořádkem České republiky.

---

<sup>31</sup> „Účastníci jsou povinni označit důkazy k prokázání svých tvrzení.“

<sup>32</sup> Právní názor Evropského soudního dvora vyjádřeným v rozsudku Soudu první instance Atari vs. Evropský centrální banka ( T 11/03 )



Obecně lze zvýhodnit určitou skupinu, ale pouze za stanovených podmínek. Toto odpovídá i čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, zákaz diskriminace, který stanoví, že odlišnost v zacházení je diskriminační ve smyslu čl. 14 Úmluvy, jestliže jí schází objektivní a rozumné ospravedlnění, tj. a) nesleduje legitimní cíl a b) neexistuje přiměřený vztah mezi použitými prostředky a sledovaným cílem. Stejně tak se k této věci vyjádřil i ústavní soud v nález č. PL ÚS 9/1995, když též připouští zvýhodnění ovšem za předpokladu, že je tak činěno ve veřejném zájmu a pro veřejné blaho. Veřejným zájmem nepochybně je prosazování principů demokracie a lidských práv.

Konečným výsledkem řízení před ústavním soudem bylo zamítnutí návrhu na zrušení inkriminovaného ustanovení. Podívejme se na argumentaci Ústavního soudu. Ten ( ve světle judikatury Evropského soudního dvora ) chápe právo na spravedlivý proces jako nedělitelnou součást zásady rovnosti v řízení před soudem.<sup>33</sup> Tato rovnost je rovností zbraní, tedy prokázání své pravdy ve sporu jako kontradiktorní diskusi stejnými rovnými zbraněmi, tj. stejnou možností mluvit, tvrdit. Ovšem tato rovnost nemůže být absolutní, zde je třeba přihlížet k faktickému životu a reálným možnostem dokazovat. Zde už postavení stran rovné není, proto ho v řízení lze kompenzovat zárukami pro slabší stranu, tzv. favor defensionis. Touto zárukou je např. úprava důkazního břemene. Tento výklad opětovně potvrdil i Evropský soud pro lidská práva. Každé straně musí být poskytnuta rozumná možnost hájit svou věc za podmínek, které ji podstatně neznevýhodňují ve vztahu k jejímu oponentovi.<sup>34</sup>

V podstatě se nejedná o přenesení důkazního břemene, spíše jde o vyvratitelnou domněnku tedy tvrzení žalobce a žalovaný je již z podstaty sporu nucen ji vyvrátit, jinak ne bude ve sporu úspěšný.

Zásada rovného zacházení je jednou z právních zásad uznávaných EU, kterou je Česká republika členem. To znamená, že legitimita cíle je zde jasná a nezpochybnitelná. Zákonné vyjádření cíle úpravy není v rozporu s implementovanými směrnici ani s ústavním pořádkem ČR, neboť žalující strana má povinnost prokázat zásah do svých práv. Důkazní břemeno se tak stává jedním z prostředků právní ochrany obětí diskriminace. Jak unést důkazní břemeno v případě přímé diskriminace, tedy v situaci kdy například žena tvrdí, že byla odměňována méně než její mužský protějšek za stejnou práci a za práci stejné hodnoty?

---

<sup>33</sup> §18 zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

<sup>34</sup> ESLP ve věci De Haes and Gijssels vs. Belgie, 1997 nebo Ankerl vs. Švýcarsko, 1996

Je důležité shromažďovat důkazy. A to již od prvopočátku, od vyjednávání se zaměstnavatelem. Možné je použít i audio nahrávky. Žalobce, oběť diskriminace, v žalobním návrhu navrhuje osobu komparátora, dokládá soudu, že komparátor vykonával stejnou práci a práci stejné hodnoty jako poškozený a jakou za to pobíral odměnu. Je vhodné navrhnout důkazy listinné – smlouvy, vnitřní předpisy, mzdové předpisy, předvolání svědků či návrh na vypracování znaleckého posudku ( u otázek hodnoty práce a jejím porovnání ). Samozřejmě, že ten, kdo musí prokázat, že nediskriminoval je žalovaný, tedy zaměstnavatel, ale tento postup je vhodný, aby nevznikly žádné pochybnosti a nevznikl prostor pro uplatnění předsudků a stereotypů. Jak ještě bude dále rozvedeno v podkapitole 2.3, zaměstnavatelé se často snaží utajovat výše odměn svých zaměstnanců a nezpřístupňovat mzdové předpisy. Proto je pouze v jeho moci doložit tyto skutečnosti a soud by měl přihlídnout k tomu, že žalobce neměl možnost se s těmito předpisy seznámit. U nepřímé diskriminace je nemožnost žalobce doložit potřebné informace ještě větší a proto by toto soud měl zohlednit. Většinou se jedná o velké skupiny osob, žalobci tedy nemají k dispozici údaje o odměnách celé pracovní skupiny, proto v těchto případech zaměstnavatel dokladuje svou mzdovou politiku a dokazuje, že nediskriminoval.

### **2.2.3. Rozhodnutí českých soudů**

Protože česká soudní rozhodnutí se nepublikují, je obtížné získat jejich obsah, pokud nejsou medializována. Uvedme si tedy alespoň jeden příklad z české rozhodující praxe, jehož průběh a rozuzlení je nám známo.

Žalobkyně nastupovala na pracovní pozici po kolegovi – muži. Zjistila však, že její roční mzda je v průměru o 178.643,- Kč nižší, než mzda jejího předchůdce. Proto podala žalobu na svého zaměstnavatele pro přímou mzdovou diskriminaci z důvodu pohlaví. Svá tvrzení založila na skutečnosti, že měla pro výkon dané práce vyšší kvalifikaci než její předchůdce a manipulovala s vysokou hotovostí bez ochranky. Zaměstnavatel tvrdil, že k diskriminaci nedošlo, neboť žalobkyně vykonávala jinou práci. Ta podle jeho tvrzení měla nižší objem práce než její předchůdce a navíc nepřebrala celou jeho agendu. O sporu rozhodovaly v první instanci Obvodní soud pro Prahu 1 a v druhé Městský soud v Praze v letech 2005 a 2006.

Oba rozsudky zněly v neprospěch žalobkyně. Soudy potvrdily, že náplň práce obou pracovníků byla kvalitativně i kvantitativně odlišná. Své rozhodnutí soud

prvního stupně odůvodnil následovně: *žalovaná sice přebírala celou agendu svého předchůdce, ale rozdíl spočíval ve způsobu jejího vyřizování. Zatímco předchůdce zaměstnankyně řešil pracovní zadání spíše strategicky a ještě se podílel na vývoji metodiky řízení, žalobkyně prováděla spíše operativní činnost. Navíc u práce žalobkyně došlo ke snížení objemu práce v důsledku snižování bankovních operací.* Obě rozhodnutí jsou problematická z hlediska dokazování a dělení důkazního břemene. Především nebylo dostatečně prokázáno, kdo a co vlastně na této pozici dělal. Nikdo nebyl před soudem schopen vysvětlit jak to, že osoby na stejné pozici dělají jinak kvalitativně ohodnocenou práci? Dalším problémem je přesun důkazního břemene viz odstavec 2.2.2. Žalobkyně prokázala, že na stejné pozici měla nižší plat, než její předchůdce a tím své důkazní břemeno unesla. Ovšem objem a náplň práce žalobkyně a jejího komparátora nebyly dostatečně prokázány.<sup>35</sup>

### **2.3. Možnost obrany proti diskriminaci**

Základem pro předcházení diskriminaci i pro snadnou obranu v případném sporu pro porušení rovného zacházení v odměňování je znalost a dostupnost mzdových předpisů. Individuálně smluvená mzda je předmětem ochrany osobních údajů, proto její zveřejnění může povolit pouze zaměstnanec. Bez ohledu na smluvní doložky, například doložku mlčenlivosti, kterou se zaměstnanec zavazuje mlčet o výši své mzdy. Nakládání s informací o výši mzdy je absolutně ve sféře zaměstnance a na jeho uvážení.

Zaměstnavateli neukládá žádný právní předpis povinnost mzdové předpisy či pravidla pro stanovení mzdy zveřejnit či zpřístupnit. Je třeba mít na paměti, že zpřístupnění a obecná známost těchto pravidel může být v případném sporu pro zaměstnavatele výhodou, a to v průběhu dokazování a unešení důkazního břemene dle § 133 a OSŘ. Více k důkaznímu břemeni v diskriminačních sporech odstavec 2.2.2. Stanovení povinnosti zaměstnavatelů zpřístupňovat pravidla pro určení výše mzdy je úvaha de lege ferenda pro české zákonodárce.

Český ADZ se ochraně před diskriminací věnuje v § 10 až § 12. Poškozený má právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního jednání a má právo žádat přiměřenou satisfakci. Případně

---

<sup>35</sup> HAVELKOVÁ, Barbara: Rovnost v odměňování žen a mužů, str. 87-89, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze 14.3.2005 č.j. 23 C 11/2003

dle okolností případu má poškozený právo žádat náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Dle některých autorů<sup>36</sup> je možné domáhat se náhrady škody dle § 265 odstavec 1 ZP.<sup>37</sup> Při diskriminaci v odměňování totiž logicky vznikne poškozenému škoda, neboť byl nějaký čas za stejnou práci a práci stejné hodnoty odměňován nižší mzdou, než jeho komparátor, ač měl prokazatelně nárok na mzdu vyšší. Podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnavatele bude tedy porušení právních předpisů a povinností z nich vyplývajících ( protiprávnost ) nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům. Další podmínkou je vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a v neposlední řadě příčinná souvislost ( kauzální nexus ) mezi porušením povinností a vznikem škody. Škoda musí být vyčíslitelná v penězích. Zaměstnavatel, který je odpovědný za škodu, je povinen uhradit poškozenému skutečnou škodu a jde – li o škodu způsobenou úmyslně i ušlý zisk.

Zajímavá je otázka upuštění od diskriminace. Znamená to, že pokud chce zaměstnavatel nastolit rovnováhu, má zvýšit diskriminovanému plat či jeho komparátorovi ho snížit? ESD na tuto otázku odpověděl v rozsudku Federatie Nederlandse Vakbeweging<sup>38</sup>. Zde konstatoval, že ženy mají právo, aby na ně byla uplatňována stejná pravidla a bylo s nimi zacházeno stejně jako s ostatními zaměstnanci. Tedy v případě nastolení rovnosti je možné pouze dorovnat odměnu diskriminovaného na hladinu odměny komparátora. Toto platí, pokud není přijata zákonná úprava nebo pokud zaměstnavatel neodstraní diskriminační ustanovení svých předpisů, poté je možno přejít i ke snížení.

Ve věcech ochrany práv oběti diskriminace může právnická osoba, která byla za účelem ochrany práv obětí diskriminace založena či je – li ochrana práv obětí diskriminace předmětem její činnosti uvedeným ve stanovách, statutu či tato skutečnost vyplývá ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnosti při sepsání návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany. Tato právnická osoba je dále oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů týkajících se i práva na rovné zacházení podněty k provedení kontroly či zahájení správního řízení. Je s podivem,

---

<sup>36</sup> HAVELKOVÁ. Barbara: Rovnost v odměňování žen a mužů, str. 132-133

<sup>37</sup> § 265 odst. 1 ZP: *zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům*

<sup>38</sup> Rozsudek ze dne 4.12.1986 v věci 71/85

že ADZ nestanoví sankce ani nevyjmenovává správní delikty na úseku diskriminace a rovného zacházení. Považuji to za nedostatek a lapsus v této právní úpravě. Dále se domnívám, že je vhodné zařadit do ADZ sankční část kvůli motivaci zaměstnavatelů zacházet se zaměstnanci rovně a nediskriminovat je a dále pro dosažení větší právní jistoty zaměstnanců. Nedostatkem sankčních ustanovení v ADZ zůstává česká právní úprava v oblasti diskriminace a rovného zacházení stále roztříštěná.

Zaměstnanec může při obraně svých práv využít veřejnoprávní ochrany, tedy ochrany správních úřadů k tomu zřízených nebo se bránit sám, soudně. Nejprve se budu věnovat veřejnoprávní ochraně práv zaměstnanců při porušení zásady rovnosti a poté projdu specifika soudního řízení v diskriminačních sporech.

### **2. 3. 1. Veřejný ochránce práv**

Přijetím antidiskriminačního zákona došlo ke změnám i na úseku rovného zacházení. Novelizací zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv převzal ombudsman výkon působnosti ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.<sup>39</sup> Veřejný ochránce práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

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

Za metodickou pomoc je zejména považováno vyhodnocení, zda se může jednat o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona, popřípadě rada obětem diskriminace, na koho se můžou obrátit se stížností či žádostí o pomoc, a poradenská činnost při podávání žalobních návrhů. Veřejný ochránce práv nemůže oběti diskriminace zastupovat před soudem a hradit náklady řízení.

Činnost ombudsmana již tradičně spočívá ve vnější kontrole státní správy. Veřejný ochránce práv tedy kontroluje i nečinnost či nevhodnost postupu právě těch

---

<sup>39</sup> § 1 odstavec 5 z.č. 349/1999 Sb.

orgánů státní správy, které by měli oběť diskriminace chránit, ale z nějakého důvodu tak neučinily či nečiní.

### **2.3.2. Úřady práce**

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají úřady práce dle § 125 z.č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Úřady práce tedy kontrolují pochybení na úseku rovného zacházení v přístupu k zaměstnání. V § 139 z. č. 435/2004 Sb., jsou vyjmenovány skutkové podstaty přestupků na tomto úseku. Dotčená skutková podstata přestupku na úseku rovného zacházení postihuje porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení zaměstnavatelem. Za tento pracovněprávní delikt je možné uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč.

Správním deliktem právnických osob nebo fyzických osob podnikatelů na tomto úseku je dle § 140 zákona o zaměstnanosti, stejně jako u přestupku, porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení, a opět za něj hrozí pokuta do 1.000.000,- Kč. Pokud se tedy potenciální zaměstnanec stane obětí diskriminace či nerovného přístupu má možnost obrátit se na příslušný úřad práce se stížností.

### **2.3.3. Státní úřad inspekce práce**

Kontrola již vzniklých pracovněprávních vztahů je v působnosti státního úřadu inspekce práce a jednotlivých inspektorátů. Dle § 3 odstavce 1 z.č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům a dalším osobám a organizacím práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců.

Kontrolující subjekt je nadán širokou mírou oprávnění při výkonu kontroly. Inspektor má právo vstupu, právo na poskytnutí pravdivých a úplných informací, právo ověřovat totožnost, právo na předložení dokladů, právo zajišťovat a kopírovat doklady, odebírat vzorky, dotazovat se zaměstnanců bez přítomnosti dalších fyzických osob, vydávat zakazující rozhodnutí, ukládat opatření, pořádkové pokuty a seznamovat se s utajovanými informacemi. Kontrolovaná osoba je naopak povinna vytvořit podmínky pro kontrolu, poskytnout materiální a technické vybavení nezbytné pro kontrolu a oprávnění zaměstnanci či zástupci kontrolované osoby jsou povinni dostavit se k projednání výsledku kontroly.

Zákon o inspekci práce na rozdíl od ADZ obsahuje výčet pracovněprávních deliktů na úseku kontroly rovného zacházení a diskriminace. Jde zejména o § 11, který jmenuje přestupky, kterých se může dopustit pouze fyzická osoba, která nezajistí rovné zacházení, diskriminuje zaměstnance dle § 16 ZP, postihne či znevýhodní zaměstnance, který se domáhal svých práv a neprojedná se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Za tyto skutkové podstaty přestupky je možno uložit pokutu až do výše 400.000,- Kč. V § 13 nalezneme výčet přestupků na úseku odměňování. Toho se zaměstnavatel může dopustit například, neposkytne – li zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu či plat než jinému zaměstnanci, s možnou pokutou až ve výši 500.000,- Kč. Odpovědná však může být i právnická osoba, a to za správní delikt právnických osob. Skutkové podstaty správních deliktů právnických osob jsou stanoveny v § 24 zákona o inspekci práce. Právnická osoba se dopustí správního deliktu, nezajistí – li rovné zacházení se všemi zaměstnanci, diskriminuje – li zaměstnance, postihne či znevýhodní zaměstnance proto, že se domáhal svých práv, či neprojedná se zaměstnancem jeho stížnost. Správní delikty na úseku odměňování nalezneme v § 26 zákona o inspekci práce. Jejich výčet je totožný s výčtem skutkových podstat přestupků na tomto úseku. Sankce se též shodují s ustanovením o přestupcích. Pokud se zaměstnanec stane obětí diskriminace v zaměstnání, může se obrátit na příslušný inspektorát práce se stížností.

#### **2.3.4. Procesní obrana**

V soukromoprávní oblasti mají oběti diskriminace jedinou možnost domoci se nápravy, a tou je podání žaloby. Právo podat žalobu není obětí diskriminace nijak odpíráno, přesto není tento institut hojně využíván, ač diskriminace na českém pracovním trhu prokazatelně existuje ( viz příloha č.1 ). Důvodem je několik faktorů. Zaprvé potenciální žalobce, oběť diskriminace, je ještě stále zaměstnán a má strach ze ztráty zaměstnání. Dále se oběti diskriminace obávají, že ostatní zaměstnavatelé je nebudou chtít zaměstnat, pokud budou vědět, že již dříve jiného zaměstnavatele žalovaly. V neposlední řadě není jisté, jak se k případné žalobě postaví společnost či nejbližší oběti. Přesto lze zaznamenat mírný nárůst žalob z důvodu diskriminace. V roce 2003 byla z důvodu diskriminace v odměňování podána pouze jedna žaloba.

V roce 2006 jich bylo již pět.<sup>40</sup> Stinnou stránkou tohoto způsobu obrany je jeho nedostatečný společenský dopad. Soudní rozhodnutí se nezveřejňují ( viz odstavec 2. 2. 3. ) a jsou anonymní. Jejich obsah znají jen strany a soud sám.

Nikdo se tedy nedozví výsledek sporu a už vůbec ne odůvodnění soudu. V této oblasti proto chybí judikatura a ustálené rozhodování soudu. To značně podkopává i právní jistotu obětí diskriminace. Výsledek sporu je nejistý. Pro následující žalobce není jasné, čeho se například příště vyvarovat či co zlepšit, aby byli před soudem úspěšní.

Ještě před podáním žaloby se oběť diskriminace může pokusit spor urovnat se zaměstnavatelem sama. Zaměstnavatel má dle ZP § 14 odstavec 3 povinnost se zaměstnancem projednat jeho stížnost. Zaměstnavatel nesmí za tento postup zaměstnance jakkoliv trestat či šikanovat.<sup>41</sup> Poškozený zaměstnanec má možnost věc projednat s odborovou organizací, která je dle § 15 ZP oprávněna vstupovat do pracovněprávních vztahů, a proto může poškozenému pomoci při vyjednávání. Možnost podání stížnosti inspektorátu práce je podrobněji probrána v odstavci 2.3.3.

V soudním sporu je vhodné nechat se zastoupit. Dle OSŘ § 26 odstavce 1 se může účastník sporu nechat zastoupit odborovou organizací. V odstavci 2 je tato možnost nově dána i právnické osobě vzniklé na základě zvláštního právního předpisu<sup>42</sup>, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před diskriminací. Toto ustanovení tedy platí pouze ve věcech ochrany před diskriminací. V neposlední řadě se oběť diskriminace může obrátit na advokáta. Pokud nemá dostatek finančních prostředků, může o něj spolu se žádostí o osvobození od soudních poplatků a doložení nemajetnosti požádat soud<sup>43</sup> či Českou advokátní komoru.<sup>44</sup>

V souvislosti s žalobním návrhem je třeba naznačit znění žalobního petitu. Čeho se tedy žalobce vlastně domáhá? Důsledkem nedostatku judikatury se můžeme pouze domnívat. Lze žádat dorovnání mzdy na hladinu komparátora. Tato varianta však není výhodná z hlediska výkonu rozhodnutí, neboť nezní na povinnost platit, ale dorovnat mzdu. Vhodnější je žádat soud o dodatek k pracovní smlouvě, v níž bude žalobci stanovena nová mzda.

---

<sup>40</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů, str. 118

<sup>41</sup> § 14 odstavec 2 ZP

<sup>42</sup> Z.č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

<sup>43</sup> § 30 OSŘ

<sup>44</sup> §18 odstavce 2 z.č. 85/1996 Sb.



### 3. Judikatura ESD

#### 3.1. Cadman vs. Health&Safety Executive

Rozhodnutí ve věci Cadman se věnuje zejména čl. 141 odst. 1 a 2<sup>45</sup> Smlouvy o založení Evropského společenství a prováděcí směrnici Rady 75/117/EHS.<sup>46</sup> Paní Cadman byla zaměstnankyní společnosti Health&Safety Executive. V žalobě před národním soudem byla jádrem sporu různá výše mezd paní Cadman a dalších čtyř referenčních osob mužského pohlaví. Všech pět bylo zařazeno ve stejné platové třídě, nicméně muži měli mzdu vyšší kvůli vyššímu počtu odsloužených let, proti paní Cadman. Prvostupňový soud se v rámci institutu předběžné otázky<sup>47</sup> tázal ESD na tři otázky:

- 1) Pokud má použití kritéria počtu odsloužených let zaměstnavatelem jako činitele přispívajícího k určení odměny rozdílný dopad na dotčené zaměstnance a zaměstnankyně, vyžaduje čl. 141 SES, aby zaměstnavatel zvlášť odůvodnil užití tohoto kritéria? Pokud odpověď závisí na okolnostech, o jaké okolnosti se jedná?
- 2) Byla by odpověď na předchozí otázku rozdílná, pokud by zaměstnavatel používal kritérium počtu odsloužených let pro jednotlivé zaměstnance individuálně, takže by ve skutečnosti bylo posuzováno, v jakém rozsahu odůvodňuje větší počet odsloužených let vyšší odměnu?
- 3) Je nutné činit relevantní rozdíl mezi použitím kritéria počtu odsloužených let v případě pracovníků na částečný úvazek a v případě pracovníků na plný úvazek?

ESD podal následující výklad. Dle čl. 141 SES má zaměstnavatel povinnost odůvodnit použití kritéria počtu odsloužených let jako činitele přispívajícího k určení odměny, pokud má jeho použití za následek rozdíly v odměně mezi zaměstnanci. To

---

<sup>45</sup> Čl. 141 SES odst. 1: Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Odst. 2: „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti s zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

1) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby

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

<sup>46</sup> Čl. 1 směrnice Rady 75/117/EHS: Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v čl. 141 SES (dále jen zásada stejné odměny) se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a musí být sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

<sup>47</sup> čl. 234 Smlouvy o založení Evropského společenství

je výrazem obecné zásady zákazu rozdílného zacházení ve srovnatelných situacích, pokud není rozdílnost objektivně odůvodněna. Rozhodovací praxe ESD již dříve ustálila pravidlo, že zaměstnavatel je povinen prokázat na základě objektivních okolností, že nediskriminuje, pokud tomu něco nasvědčovalo. Odůvodnění přímé úměry počtu odsloužených let a výše mzdy musí být založeno na legitimních cílech a prostředky k jejich dosažení musejí být proporcionální a nezbytné. ESD uznává, že kritérium počtu odsloužených let je legitimním cílem platové politiky, neboť zaměstnavatelův záměr je ocenit nabyté zkušenosti, ač může mít za následek méně příznivé zacházení.<sup>48</sup> Zaměstnavatel nemusí obecně kritérium počtu odsloužených let zvláště odůvodňovat, ledaže zaměstnanec předloží skutečnosti, které jsou způsobilé vzbudit závažné pochybnosti v tomto ohledu. Není při tom nezbytné prokazovat, že zaměstnanec za určité období nabyl zkušenost umožňující mu lépe vykonávat práci.<sup>49</sup>

### **3.2. Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation A riene Sabena**

Rozsudek ESD ze dne 8.dubna 1976 č. 43/75 odpovídá na p edb žn  otázky belgického pracovního soudu ve sporu paní Defrenne a leteck  společnosti Sabena. Paní Defrenne byla u společnosti Sabena zaměstnána jako letuška. Žalobou napadla způsob odměňování zaměstnanců v této společnosti. Paní Defrenne tvrdila, že ženšt a muŹšt pracovníci leteckého personálu konj stejnou práci, ale za rozdln plat. Žalobkyně poŹadovala náhradu Źkody ( v oblasti diskriminace je vhodnější pouŹvat slovo újma, neboť jde o širší pojem neŹ Źkoda ) za ušl výdělek, přispěvek p  skončení pracovního poměru a penzi. Belgick soud se ESD ptal na následující otázky:

- 1) zavádí  lnek 119 Smlouvy o zaloŹen EHS ( dnešní  lnek 141 SES ) přímo do národního práva kaŹd ho členského státu ES princip, podle kterého mají muŹi a ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci? Mají zaměstnanci právo domáhat se nezávisle na jak mkoliv ustanovení národního práva v řízení před národními soudy jeho dodrŹovn, a pokud ano, od kterého okamŹiku ?

---

<sup>48</sup> Připomeňme, že dle výroční zprávy ES/EU k odstranění diskriminace, mají v p r m ru m n  odpracovnch let ženy neŹ muŹi

<sup>49</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Cadman:delší praxe neodůvodňuje bezpodmne n  rozdíl v odměňování osob vykonávajících stejnou práci. Jurisprudence, č. 8, rok 2006

2) Stal se článek 119 aplikovatelným ve vnitřním právu členských států v důsledku opatření přijatých orgány EHS ( pokud ano, od kdy ? ) nebo musí být v této záležitosti za výlučně kompetentní považována národní legislativa?

ESD nejprve konstatoval, že čl. 119 má jak hospodářský tak společenský účel a dopad. Tím povýšil zásadu rovnosti odměňování mezi základní principy Společenství. Upozornil dále, že na základě ustanovení článku 119 lze rozpoznat přímou diskriminaci, kdežto k rozpoznání nepřímé diskriminace je zapotřebí prováděcího, sekundárního předpisu. Mezi případy přímé diskriminace ESD zařazuje nerovná právní ustanovení ( například vnitřní předpisy, mzdové předpisy ), kolektivní a pracovní smlouvy. Jejichž analýzou lze jasně popsat přímou diskriminaci. Jako odpověď na otázky předložené belgickým soudem ESD uvedl:

Ad 1) Přisoudil článku 119 tzv. přímý účinek, tedy umožnil účastníkům řízení před národními soudy přímo se odvolat na toto ustanovení. Připomeňme, že přiznat přímý účinek ustanovení primárního práva není příliš časté pro jejich malou konkrétnost. Tímto gestem ESD ukázal, že rovnost v odměňování v rámci Společenství je prioritou. Dle výkladu ESD národní soudy musí chránit práva plynoucí z tohoto článku. ESD dále přiznal článku 119 horizontální účinek, tedy pravidlo, že toto ustanovení je použitelné i mezi soukromými osobami, v kolektivních i individuálních smlouvách. Tento postup ESD také není obvyklý, neboť tento článek je určen přímo státům, nikoliv osobám soukromého práva.

Ad 2) ESD odpovídá, že i v oblastech, kde nemá článek 119 přímý účinek ( nepřímá diskriminace ), nelze jej opomíjet a používat výlučně národní právo. Přijetí směrnice rady č. 75/117 s článkem 119 také nijak nekoliduje.

### **3.3. Dánský svaz komerčních a úřednických zaměstnanců v. Danfoss**

Rozsudek ESD ze dne 17.října 1989 č. 109/88. Společnost Danfoss odměňovala své zaměstnance stejné mzdové skupiny stejným mzdovým tarifem. Dle ustanovení kolektivní smlouvy však vyplácela i individuální příplatky za kvalifikace, praxi a flexibilitu. Dánský svaz zaměstnanců sporoval u dánského arbitrážního úřadu, že společnost Danfoss zachází nerovně s určitými skupinami zaměstnanců, neboť ženy v určitých mzdových skupinách měly průměrně nižší mzdu než muži ze stejných skupin. Úřad rozhodnul, že vzhledem k malému počtu zaměstnanců společnosti

Danfoss nelze prokázat, že mzdy v těchto skupinách byly opravdu nižší. Proto svaz zaměstnanců inicioval nové řízení, kde doložil již podrobnější statistiky. Dánský Úřad pro průmyslovou arbitráž se ESD dotazoval následovně:

- 1) Na kom spočívá důkazní břemeno v případě dokazování skutečnosti, že jde o diskriminaci na základě pohlaví a je prokázáno, že komparovaní zaměstnanci vykonávají stejnou práci stejné hodnoty? Je v souladu se směrnicí rady č. 75/117, pokud zaměstnanci mužského pohlaví vykonávají stejnou práci jako zaměstnankyně a dostávají vyšší mzdu pouze na základě subjektivních kritérií?
- 2) Je v rozporu se směrnicí Rady č. 75/117, pokud dostávají zaměstnanci jednoho pohlaví nad základní mzdu ještě zvláštní příplatky ( např. praxe ) přesto, že vykonávají stejnou práci? Popřípadě, jaký postup podniku ještě je v souladu se směrnicí? Je v souladu se směrnicí aby zaměstnanci konající stejnou práci dostali zaplaceno rozdílně vzhledem například ke vzdělání?
- 3) Může poškozený prokázat na základě mzdových výkazů, že podnik o velkém počtu zaměstnanců odměňuje za stejnou práci vyšší mzdou muže a tím porušení směrnice? Pokud ano, znamená to, že ženy a muži musí dostávat v průměru stejnou mzdu? Zjistí – li se, že rozdíly v odměňování jsou způsobeny účinností více kolektivních smluv, je směrnice neplatná? Je důležité, pokud kolektivní smlouvy pokrývají převážně postavení zaměstnanců jednoho pohlaví?

ESD se nejprve vyjádřil k důkaznímu břemenu. Potvrdil, že v neprůhledném systému odměňování je jediným možným způsobem prokázání diskriminace ukazatel průměrné mzdy. Kdyby tedy nedošlo k přenesení důkazního břemene, byli by žalobci, tedy diskriminovaní, zbaveni práva na spravedlivý proces.

Pokud jde o možnosti využití příplatků za praxi, flexibilitu apod., ESD tvrdí, že jejich použití možné je za předpokladu náležitého odůvodnění. Je třeba také zkoumat, za jakých okolností je takto jednáno. Například jde - li o příplatek za kvalitu vykonané práce či za odměnu, za přizpůsobení se proměnlivé pracovní době. Tedy zda je hledisko využití příplatků pohlavně neutrální či systematicky znevýhodňuje ženy/muže. V případě práce přesčas budou totiž flexibilnější muži, neboť ženy častěji pečují o rodinu. ESD shrnul, že pokud zaměstnavatel odůvodní použití příplatků z hlediska flexibility apod. v přímé souvislosti se zlepšením kvality práce a nelze v něm vysledovat jakýkoliv vztah k pohlaví, je toto jednání legitimní a legální.

Ve výsledku odpověděl ESD dánskému úřadu takto:

Ad 1) Používá – li zaměstnavatel systému odměňování, který je netransparentní, nese také důkazní břemeno k prokázání, že jednal rovně a nediskriminoval.

Ad 2) Pokud ze sledované skupiny je znevýhodněno větší procento jednoho pohlaví, je třeba, aby zaměstnavatel ospravedlnil své jednání. Proč takto jedná, za jakým účelem, je – li to důležité ke zkvalitnění práce a jeho jednání nemá vztah k diskriminaci pohlaví.

Rozhodnutí ve věci Danfoss je důležité, neboť byly poprvé použity a zhodnoceny statistické důkazy. ESD také jasně vyslovil, že pokud zaměstnavatel nejedná průhledně, musí se smířit s tím, že před soudem bude muset prokazovat předně on. Tím nutí zaměstnavatele seznamovat své zaměstnance s vnitřními předpisy a systémem odměňování.

## **4. De lege ferenda**

### **4.1. Postup EU v boji proti nerovnému odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty**

Evropská unie zahájila dne 3. března 2009 kampaň proti rozdílům v odměňování žen a mužů, která by měla přispět k jejich odstranění. V rámci hospodářství EU vydělávají ženy průměrně o 17,4 % méně než muži. Cílem kampaně, která je založena na jednoduchém principu „stejný plat za práci stejné hodnoty“, je informovat o rozdílech v odměňování, jejich příčinách a možných řešeních.

„Rozdíly v odměňování žen a mužů mají řadu příčin, a vyžadují proto komplexní řešení. Je zapotřebí učinit opatření na všech úrovních a zapojit všechny zúčastněné strany – zaměstnavatele a odborové organizace, vnitrostátní orgány a všechny občany. Díky naší kampani si lidé lépe uvědomí, proč ženy v Evropě stále vydělávají o tolik méně než muži a co s tím můžeme dělat. V dnešní ekonomické situaci je rovnost žen a mužů ještě důležitější než dříve. S krizí se můžeme vyrovnat pouze s plným využitím potenciálu a talentu všech našich občanů,“ uvedl evropský komisař pro rovné příležitosti Vladimír Špidla.

Díky účinnosti evropských i vnitrostátních právních předpisů o rovných platových podmínkách, které jsme si popsali v odstavci 2.1.2. a 2.2.3., došlo ke snížení jasných a nesporných případů přímé diskriminace, kdy muž a žena se stejnými zkušenostmi a kvalifikací vykonávají práci stejné hodnoty se stejnými výsledky za rozdílný plat. V evropském prostoru však stále existuje v odměňování žen a mužů rozdíl ve výdělku činící 17,4%.

Disproporce v odměňování žen a mužů je dána rozdílem mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou žen a mužů ve všech oblastech hospodářství jako celku. Odráží pokračující diskriminaci a nerovnost na trhu práce, která v praxi postihuje především ženy. Práce žen je například stále ještě často vnímána jako méně hodnotná, než práce mužů. Ženy často pracují v odvětvích, v nichž jsou mzdy průměrně nižší, než mzdy v tradičně mužských odvětvích. Například pokladní v supermarketech obvykle vydělávají méně než skladníci. Rozdíly v odměňování rovněž snižují celoživotní výdělek, a následně i důchod žen.

Dalším příkladem může být pouhé pojmenování zaměstnání. Uklízečka, tedy žena, která provádí úklid a jiné doplňkové práce, je nazývána prostě uklízečkou. Muž

na stejné pozici, vykonávající stejnou práci, práci stejné hodnoty s naprosto stejnou náplní a se stejným výsledkem, je už ale úklidový technik. Je tedy zařazen ve vyšších platových a mzdových třídách a tarifech. Proč tomu tak je?

Cílem kampaně je zvýšit informovanost veřejnosti o rozdílech v odměňování a o možných řešeních. V rámci kampaně budou propagovány osvědčené postupy z celé Evropy týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů s cílem oslovit občany, zaměstnavatele a zaměstnance. Na evropské i vnitrostátních úrovních bude rovněž distribuován soubor nástrojů pro zaměstnavatele a odborové organizace. Dále bude mít kampaň svou internetovou stránku <sup>50</sup> a využije plakátů a inzerce v evropském tisku. Navazuje na sdělení Komise z roku 2007 o rozdílech v odměňování, v němž byly analyzovány příčiny těchto rozdílů a byla nastíněna opatření na úrovni EU. Ve sdělení byla zdůrazněna potřeba zvýšit informovanost o rozdílech v odměňování a o možných řešeních na všech úrovních, a to se zapojením všech zúčastněných stran a se zaměřením na všechny související faktory.

Zpráva o rovnosti žen a mužů z roku 2009, kterou Komise předložila v souvislosti se zahájením kampaně, potvrzuje, že přes určitý pokrok v dané tématice stále ještě v některých oblastech přetrvávají velké nerovnosti. Míra zaměstnanosti žen sice v posledních letech trvale roste ( nyní 58,3 % žen oproti 72,5 % mužů ), avšak ženy stále pracují na částečný úvazek častěji než muži ( 31,2 % žen oproti 7,7 % mužů ) a obvykle v odvětvích s nižšími platy. Více než 40 % žen pracuje ve zdravotnictví, školství a státní správě. Jejich tak dvakrát více než mužů. Zároveň však ženy tvoří 59 % všech nových absolventů vysokých škol. <sup>51</sup>

Jedním z cílů kampaně je také promítnutí této problematiky do ostatních oblastí, kterým se EU věnuje. Odstraňováním nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami se doposud podrobně zabývá Evropský sociální fond. Poskytuje podporu při sladování rodinného a pracovního života, propaguje přístup k pracovním místům a bojuje proti gendrovým stereotypům.

---

<sup>50</sup> <http://ec.europa.eu/equalpay>

<sup>51</sup> <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/341&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>

## 4.2. Akční rámec v oblasti rovnosti mužů a žen

Tato kapitola byla do práce zařazena hlavně pro inspiraci, jak mohou odborové a jiné organizace včetně státních působit na ožehavá témata okolo nerovnosti v odměňování žen a mužů. Budiž inspirací i pro české odborové organizace, které dle názoru veřejnosti zdaleka nedělají pro tuto problematiku vše, co je v jejich moci. Českomoravský odborový svaz sice přijal „Plán na podporu prosazování principu rovnosti mužů a žen v podmínkách ČMKOS a jednotlivých odborových svazů“, avšak na reálnou situaci se zaměřují a monitorují ji především nevládní organizace typu Gender Studies, které vydávají příručky, statistiky apod.

Evropští sociální partneři ( EOK – Evropská odborová konfederace, UNICE- Svaz evropských konfederací, průmyslu a zaměstnavatelů, UEAPME- Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků, CEEP – Evropské centrum podniků veřejného sektoru ) v roce 2005 přijali Akční rámec<sup>52</sup> k posilování rovnosti mužů a žen na trhu práce a na pracovištích. Dále tímto odborové organizace přispívají k provádění strategie pro ekonomický růst, více a lepších pracovních míst a sociální soudržnost a k uplatňování legislativního rámce EU k rovnosti žen a mužů. Akční plán byl přijat i jako koordinační dokument evropských odborových organizací. Jde zejména o společný postup při akcích sociálních partnerů – sociální dialog, kolektivní vyjednávání, společná prohlášení, doporučení apod., a to v souladu s vnitrostátní praxí.

V EU přetrvává průměrný mzdový rozdíl mezi ženami a muži ve výši více méně 17%, avšak pouze několik zemí přijalo aktivní opatření pro jeho významné snížení. Jedním z cílů akčního plánu v bodu II. je i odstranění, či alespoň snížení rozdílů v odměňování mužů a žen v každém členském státě pomocí mnohostranného přístupu zabývajících se zásadními faktory, které jsou v pozadí rozdílného odměňování, včetně odvětvové a profesní segregace, výchovy a vzdělávání, klasifikace pracovních míst a systémů odměňování, vnímání problému a transparentnosti.<sup>53</sup> Tento cíl by EU spolu s odborovými organizacemi ráda splnila do roku 2010.

Akční rámec nabízí několik příkladů řešení postavení žen na trhu práce, ať už je to častější zapojení žen v rozhodovacím procesu, sladování profesního a rodinného života, charakteristika rolí žen a mužů či prosazování žen do

<sup>52</sup> <http://ww2.cmkos.cz/vpr.php>

<sup>53</sup> rozhodnutí Rady z 22. 7. 2003 o hlavních směrech zaměstnanosti členských států



rozhodovacích procesů. S ohledem na téma práce se budeme věnovat zejména potenciálním řešením nerovnosti v odměňování žen a mužů. Sociální partneři považují za prvotní působit různými nástroji ( přezkoumání rovnosti odměňování, plány rovnosti, srovnávání s dobrými příklady a hodnocení firmy ze všech možných hledisek - benchmarking - atd ) na prvotní a různorodé příčiny nerovného odměňování. Modernizace systémů odměňování umožňující uplatnění principu „gender mainstreamingu“<sup>54</sup> může být jedním z řešení, či alespoň vstřícným krokem k nastolení harmonie. Při výběru tohoto potupu je však třeba mít na zřeteli, že takový plán modernizace musí být dlouhodobý, aby se zajistila finanční udržitelnost přístupu a zabránilo se ohrožení konkurenceschopnosti podniků. Zkrátka při řešení nerovností v odměňování musíme vybírat efektivní řešení, která se ovšem podniku vyplatí.

Sociální partneři se zavázali pozitivně působit v oblasti nerovnosti v odměňování žen a mužů zejména vydáváním praktických průvodců. Ty poskytnou informace, jak se mají plnit všechny právní závazky, vypracovávat informační soubory, v nichž jsou zahrnuty různé podkladové informace pro vyjednavatele, kteří se mají zabývat problémy rovnosti žen a mužů. Dále nabízejí praktické rady zaměstnavatelům a zaměstnancům, co mohou udělat v podniku, uzavíráním národní a odvětvové kolektivní smlouvy nebo rámcové dohody, vypracováním jasných aktuálních statistik na odvětvové a/nebo národní úrovni. Podporují dostupnost specifických informací o mužích a ženách s ohledem na statistiky, legislativu a situaci těchto skupin na trhu práce vůbec.

Partneři se zavazují dohlížet nad realizací systémů odměňování, včetně mechanismů hodnocení pracovních míst, na jejich transparentnost a genderovou neutralitu. Dále prověřovat popisy pracovních míst, aby se ověřilo, že neobsahují diskriminační prvky, přezkoumávat kritéria odměňování pro ověření, že nejsou diskriminační, využívat existujících nástrojů, na které je možné se přímo napojit např. intranetem, a které poskytují informace o utváření mzdy a umožňují zaměstnanci porovnat svoji mzdu či plat se mzdami a platy ostatních zaměstnanců.

Další možnou perspektivou pro zlepšení postavení zejména žen na pracovním trhu jsou soutěže o nejlepší podniky s rovnými příležitostmi v České republice. Pro

---

<sup>54</sup> Gender mainstreaming“ je pojem, který lze chápat jako princip úsilí o odstranění rozdílů mezi příležitostmi mužů a žen. Jde o relativně novou strategii „(re)organizace, zlepšení, rozvoje a zhodnocení politických procesů tak, aby perspektiva genderové rovnosti byla začleněna do všech zákonů a opatření na všech úrovních a ve všech fázích všemi aktéry běžně zodpovědnými za politická rozhodnutí a plánování“. Vznikla na konferenci OSN o ženách v Nairobi roku 1985. <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocianku=2006020603>

podniky je prestiží, vyhrají – li, či se v takové soutěži dobře umístí. To je zřejmě nejméně násilná cesta uvědomění si a řešení nerovností mezi vlastními zaměstnanci. Obdobné soutěže pořádá například nevládní organizace Gender Studies o.p.s. V posledních letech se podniky zaměřovali např. na sladování osobního a pracovního života. V roce 2009 zvítězila Česká spořitelna a.s. v těsném závěsu s IBM ČR a Unicredit Bank ČR.

Některé šikovné podniky si jsou schopny vytvořit i vlastní projekt zlepšující pracovní prostředí a získat na něj finanční prostředky z evropských fondů. Tak se to podařilo společnosti AIR PRODUCTS, spol. s.r.o. s jejich projektem „Relaxujte, prosím“, který pomáhá zaměstnancům zvládnout stres na pracovišti.

### **4.3. Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně základních práv a lidských svobod**

Protokol č. 12 k Úmluvě byl přijat Výborem ministrů Rady Evropy v roce 2000. Nebyl však dosud Českou republikou ratifikován. Novelizuje zejména čl. 14 Úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod a rozšiřuje jeho působnost. Působnost novelizovaného čl. 14 je již všeobecná a samostatná, není vázaná na jiné ustanovení Úmluvy.<sup>55</sup> Protokol č. 12 tedy novelizoval čl. 14 co do rozsahu. V takto přijaté podobě jsou proti diskriminaci chráněny případy týkající se:

- 1) výkonu jakéhokoliv práva zaručeného jednotlivci vnitrostátním právem
- 2) výkonu práva, které vyplývá z povinnosti orgánu veřejné moci podle vnitrostátního práva ( tj. v případech, kdy má povinnost určitým způsobem jednat )
- 3) orgánem veřejné moci při výkonu diskreční pravomoci
- 4) jiným jednáním nebo opomenutím orgánem veřejné moci<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> ( 1 ) *Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*

( 2 ) *Nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoliv důvodu, zejména z důvodů uvedených v odst. 1.*

<sup>56</sup> Pejchalová – Grünwaldová, Vladimíra. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Bulletin advokacie číslo 4, rok 2006, str. 18-28

## Závěr

Práce je zaměřena maximálně prakticky. Snažila jsem se o to, aby si ji mohl vzít do ruky i laik a byla mu srozumitelná. Pro názornost často uvádím mnoho příkladů z praxe. Speciálně jsem se zaměřila na kapitolu o možnostech obrany oběti diskriminace. Rozebrala jsem právní prostředky, které může poškozený diskriminací využít ke své obraně. Ukázala jsem, kde může takový člověk najít pomoc či radu. Při studiu problematiky mne překvapil totální nedostatek české judikatury. Je to samozřejmě způsobeno mnohokrát zmiňovaným nepublikováním soudních rozhodnutí. I z tohoto důvodu se právo na soudní ochranu, tedy právo podat žalobu, stává „bílým místem na mapě“. Nikdo neví, jak soudy rozhodují a postupují. Nikdo neví, jak přesně má znít petit takové žaloby. Tento stav považuji za nežádoucí, co se právní jistoty týká.

První kapitola je věnována spíše teoretickým aspektům tématu, vymezení a definicím pojmů, stanovení obecných pravidel a předpokladů. Zaměřila jsem se tu na rozebrání statu quo v oblasti diskriminace v odměňování.

V kapitole o právních předpisech jsem rozebrala tradiční pracovněprávní prameny jako ZP a zákon o zaměstnanosti. Komunitární předpisy jsem uvedla téměř všechny, týkající se jak diskriminace v odměňování, tak diskriminace obecně.

Kapitolu o právních pramenech a celou práci vůbec jsem doplnila a protkala odkazy na čerstvou právní úpravu: antidiskriminační zákon. Jeho znění nepovažuji za dokonalé zejména v oblasti obrany obětí diskriminace, sankcí za diskriminační jednání a donucovacích prostředků. Zde bych očekávala ucelenější úpravu. Bylo však třeba urychleně přijmout jednotný právní předpis, který jasně pojmenuje, co je diskriminace a rovné zacházení a stanoví výjimky. Kvituji také ustanovení o působnosti veřejného ochránce práv v této oblasti, který obětem diskriminace poskytuje právní poradenství.

Ve třetí kapitole se věnuji judikatuře ESD. Mou snahou bylo ukázat rozhodnutí, která definují základní pojmy či vytváří rámec diskriminačnímu jednání.

Čtvrtá kapitola je inspirační. Naznačila jsme cesty, jak pozici diskriminovaných pracovníků na českém pracovním trhu zlepšit.

Domnívám se, že situace v oblasti diskriminace a rovného zacházení na českém pracovněprávním trhu není ideální. Chybí informace, chybí judikatura. Používání komunitárního práva a judikatury ESD není před českými soudy zatím

časté. Přidáme – li k tomu i společenské faktory, jako je strach obětí diskriminace a netečnost veřejnosti, výsledkem je málo sporů, ze kterých by vzešel jasný právní názor dotvářející právní předpisy. Předpokládám, že novou funkcí veřejného ochránce práv v oblasti diskriminace by tato bariéra mohla padnout. Konečně bude v České republice působit dobře informovaný a kompetentní státní orgán, který bude schopen podat poškozeným diskriminací komplexní právní poradenství.

Z těchto důvodů jsem se ve velké míře věnovala problematice návrhů de lege ferenda. Dala jsem prostor jak konkrétním návrhům, které by v praxi pomohly zlepšit stávající situaci ( například větší transparentností vnitřních předpisů zaměstnavatele ) tak i čistě obecným návrhům ( činnost odborových organizací ). Myslím, že budoucností v této oblasti by mohly být právě informované a dobře fungující odborové organizace. Inspirující jsou i jednotlivé nápady soukromých společností, které jsem sice zařadila do kapitoly de lege ferenda, ale jde tu spíše o motivační složku, tedy návod „jak to jde dělat lépe“.

Ze svého zkoumání jsem vyvodila, že ke zlepšení situace a zrovnoprávnění žen a mužů na trhu práce může přispět více soudních sporů. K tomu je však zapotřebí překonání strachu a zvýšení sebevědomí obětí diskriminace, včetně jejich dostatečné informovanosti. K tomu přispěje zejména popularizace a medializace tohoto tématu.

## Resumé

Téma předkládané práce jsem si vybrala, protože diskriminace v odměňování je poměrně častým společenským jevem. Jeho řešení se dostává stále více do popředí společenského zájmu. Je rovněž nasnadě, že pro občana je užitečné mít povědomí o tom, jak se má bránit v tak svízelné situaci, kdy odvádí stejnou práci jako někdo druhý, je však za ni hůře placen.

Ve své práci jsem se snažila uvažovat spíše neutrálně, ne a priori z pohledu ženy jako oběti. Víme, že jak vyplývá i z příloh k této práci, v drtivé většině případů jsou hůře odměňovány ženy. Nelze však vyloučit, že v individuálním případě se může stát, že muž bude odměňován za stejnou práci stejné hodnoty hůře než žena, jeho komparátorka.

Práce je zaměřena na praktickou stránku věci, a proto je tu kladen důraz na příklady z praxe a na možnosti obrany. Tak by se ráda stála užitečnou i pro laiky. Je zde zakomponováno velké množství odkazů na diskriminační zákon, poměrně novou ucelenou právní úpravu diskriminace a rovného odměňování s účinností od 1. září 2009. Přesto, že má autorka značné výhrady ke znění antidiskriminačního zákona, zejména pak v oblasti sankcí a možností obrany, popřípadě donucovacích prostředků, je nutné konstatovat, že přijetí jednotné právní úpravy již bylo zapotřebí. Je tomu tak nejen z hlediska našich povinností vůči Evropským společenstvím (viz. transponování směrnice Rady č. 2000/78). Náš právní systém i společenská situace již vyžadovaly, aby bylo jasně definováno, co je diskriminace, co je rovné zacházení a aby byly stanoveny výjimky z těchto pravidel. Ustanovení ombudsmana jako nového „ochránce obětí diskriminace“ je rovněž krokem, který výrazně přispěje ke zlepšení situace, neboť poškození se můžou obrátit s žádostí o pomoc na kvalifikovanou instituci. Tento institut by mohl zvýšit i počet žalob, neboť veřejný ochránce práv bude jistě dostatečně informován a bude schopen podat žadateli kvalifikované poradenství. Věnuji se i dalším možnostem obrany, které náš právní řád poskytuje, ať je to stížnost úřadu práce či inspektorátu práce.

V práci se často dotýkám oblasti návrhů de lege ferenda, a to právních i neprávních. Jde o změny, které by zlepšily stávající stav a postavení stran (například transparentnost vnitřních předpisů zaměstnavatele). Nalezneme tu čistě inspirativní příklady z již zavedené firemní praxe, které by mohly zapůsobit na ostatní společnosti.

Část práce je věnována judikatuře. Česká soudní rozhodnutí bohužel nejsou publikována, proto není znám jejich obsah. V podvědomí občanů jsou pouze mediálně známé případy. Naopak publikovaná judikatura ESD je podnětná a závazná pro rozhodování národních soudů. Tyto si často s výkladem primárních i sekundárních předpisů nevedí rady a dotazují se ESD dle článku 234 Smlouvy o založení Evropských společenství.

Je nasnadě, že dosažení zrovnoprávnění v odměňování žen a mužů na českém pracovním trhu tkví v překonání strachu obětí a v jejich odhodlání se žalovat zaměstnavatele. To však vyžaduje informovanost všech zúčastněných, nejlépe popularizací a medializací tohoto tématu.

## Resumé

A reason why I have chosen this topic is that discrimination in a sphere of rewarding is a common social phenomena and its solutions are getting today on the top of social interest. It is quite obvious that it is useful for every citizen to have a consciousness how to face a situation, when the same amount of work is not rewarded equally.

I took rather a neutral aspect from the point of view of a victim, it is not a discrimination of women a priori. It is known, that in majority of cases women are not rewarded as their male counterparts. However, individual situations in which a man can receive less for the same amount of work produced by woman, his comparator, can not be excluded.

The work is focused on practical point of view and it emphasizes practical examples and possibilities of defense, thus it is useful for general public. It contains large amount of links to Discrimination Law, quite actual legal edition of discrimination and equal rewarding valid from 1st September 2009. Despite the fact that an author of this text does not agree with the Discrimination Law, the Penalty and Possibilities of defense especially, and compulsory means eventually, it should be said, that an adoption of an uniform legal act was needed. It is not only for our obligations towards the European Union (see transposition of Union directions No. 2000/78). Our legal system and social situation did require a clear definition between discrimination and equal treatment and clear exceptions from such rules. A decision of an ombudsman, as a new „protector of a victim“, is also a step which significantly improves the situation, because a relevant victim can ask for a qualified help. This institute can also increase a number of complaints, because the ombudsman will be sufficiently informed and will be able to offer a complainant an adequate advice. I also focus on other possibilities of defense enabled by our legal system, whatever it is a complaint from Bureau of Labor or Labor Inspection.

Within the work I frequently focus de lege ferenda propositions, both legal and illegal. They include the changes, which would improve an actual state and position of involved parts (a transparency of employer's internal regulations). I mention several inspirational examples from established company experience, which can inspire other companies.

A part of the work is dedicated to judicature. Unfortunately Czech court decisions are not published and that is why their content is not known and people are aware of notorious cases. On the other hand the published ESD Judicature is inspiring and binding for decisions made by National courts, which often do not know how to deal with interpretations of primary and secondary regulations and ask ESD according to an Article 234 of European Union Foundation.

It is clear that the crucial part in equality between men and women considering their rewards for the same amount of work is an overcoming of a fear from victims and their determination to sue their employers. However this requires providing of information to all persons involved, or in an ideal case a popularization of the topic.



UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
Právnická fakulta  
Katedra občanského práva a pracovního práva  
Akademický rok: 2008/2009

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana SKÁLOVÁ**

Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**

Studijní obor: **Právo**

Název tématu: **Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v odměňování**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Zásady pro vypracování:

1. Problematika rovnosti mužů a žen z právního, psychologického, sociologického a ekonomického pohledu 2. Směrnice EU vztahující se k diskriminaci 3. Promítnutí směrnic EU do našeho právního řádu 4. Rozhodnutí Evropského soudního dvora 5. Úvahy de lege ferenda  
Rozsah diplomové práce: 50 stran strojopisu textu dle ČSN. Práce se odevzdává 2x v pevné vazbě a jednou na CD nosiči, její součástí je i čestné prohlášení studentky, že práci vypracovala sama a uvedla v seznamu veškerou použitou literaturu.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Diplomantka nebude volit jen popisnou formu diplomové práce. Doporučuje se vycházet z literatury uvedené např. v seznamu literatury v učebnici Bělina, M. a kol. : Pracovní právo. C.H.Beck. Praha 2007 a Bělina, M. a kol. : Zákoník práce. Komentář. C.H.Beck. Praha 2008, z další odborné literatury a článků publikovaných v odborných časopisech a z příslušných právních norem. Judikatura je dostupná na internetových stránkách Nejvyššího soudu ČR, Ústavního soudu, příp. v programu Aspi. Je ovšem nutné přihlídnout k jejich aktuálnosti.

Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.**

Katedra občanského práva a pracovního práva

Datum zadání diplomové práce:

**31. března 2009**

Termín odevzdání diplomové práce:

**28. února 2010**



Prof. JUDr. Milana Hrušáková, CSc.

děkanka

L.S.



Prof. JUDr. Ivo Telec, CSc.

vedoucí katedry

V Olomouci dne 30. března 2009

## Literatura

### Monografie :

- 1) BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce: komentář. Praha: C. H. Beck, 2008
- 2) BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007
- 3) DVORSKÁ, O. Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a její uplatnění v pracovním právu: disertační práce. Brno: Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2008
- 4) AUGUSTIN, P. Principy odměňování závislé práce a funkce mzdy: diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2008
- 5) HRABCOVÁ, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České Republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000
- 6) DANDOVÁ, E. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích. Praha: ASPI Publishing, 2005
- 7) HUŇKOVÁ, M. a kol. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003
- 8) Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001
- 9) Ministerstvo práce a sociálních věcí. Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003
- 10) Gender Studies, o.p.s. Rovné příležitosti žen a mužů. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007
- 11) Ministerstvo práce a sociálních věcí. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005
- 12) HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007
- 13) Gender Studies, o.p.s. Rovné příležitosti do firem. 2. speciální vydání. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007
- 14) Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, Gender Studies, o.p.s., Praha, 2004
- 15) BOBEK, Michal, Boučková, Pavla, Kühn, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

- 16) Wells, Christina. Diskriminace z důvodu pohlaví a Ústava Spojených států. Časopis pro právní vědu a praxi, číslo 2, rok 2001, str. 153 – 160
- 17) Pejchalová – Grünwaldová, Vladimíra. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Bulletin advokacie číslo 4, rok 2006, str. 18-28

### **Judikatura:**

- 1) Rozsudek ESLP ze dne 23. července 1968 ( Belgian Linguistics v. Belgie)
- 2) Nález Ústavního soudu ČR Pl ÚS 9/1995
- 3) Rozsudek ESD č. 43/75 ze dne 8. 4. 1976 ( Defrenne v. Sabena )
- 4) Rozsudek ESD č. 109/88 ze dne 17. 10. 1989 ( Danfoss )
- 5) Rozsudek ESD č. 17/05 ze dne 3. 10. 2006 ( Cadman )
- 6) Rozsudek ESLP ze dne 11. Května 1999 ve věci 36042/97 (Willis vs. Spojené království )

### **Právní předpisy :**

- 1) Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- 2) Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- 3) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 4) zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací tzv. antidiskriminační zákon) + důvodová zpráva
- 5) Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992)
- 6) zákon číslo 251/2005 Sb., o inspekci práce

### **Právní předpisy EU**

- směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady 97/80/EHS o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví ( návaznost na § 133 a z.č. 99/1963 Sb., Občanského soudního řádu )
- Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

- Směrnice Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky ( novela 76/207 )
- Směrnice Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

### **Internetové stránky**

- 1) Dostupné z WWW, <http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm>
- 2) Dostupné z WWW, [www.epravo.cz/top/clanky/stejna-mzda-prace-stejne-hodnoty-a-diskriminace-v-odmenovani-18260.html](http://www.epravo.cz/top/clanky/stejna-mzda-prace-stejne-hodnoty-a-diskriminace-v-odmenovani-18260.html)
- 3) Dostupné na WWW, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/341&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>
- 4) Dostupné na WWW, <http://ww2.cmkos.cz/vpr.php>
- 5) STŘÍLKOVÁ, Ivana. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení? Dostupné na www, <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020603>
- 6) Dostupné na WWW, [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2009/kra\\_093\\_ps.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2009/kra_093_ps.pdf)
- 7) Dostupné na WWW, <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>
- 8) Dostupné na WWW, <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>
- 9) Dostupné na WWW, <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/judikatura-evropskeho-soudniho-dvora-337.html>

## Příloha č. 1

# Hodinový výdělek

podle pohlaví ( v podnikatelské sféře )

ISPV - informační systém průměrného výdělku

3. čtvrtletí 2009 (výsledky ke dni 11.12.2009 )

Pohlaví		Struktura zaměst.	Medián	Diferenciace		Průměr
				1. decil	9. decil	
		%	Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod
M	Muž	59,7	<b>129,84</b>	78,52	248,41	160,78
Ž	Žena	40,3	<b>102,52</b>	61,21	188,53	120,84
	Relace Ž/M (%)		79	78	75,9	75,2
<b>CELKEM ČR - podnikatelská s</b>		<b>100</b>	<b>118,88</b>	<b>68,11</b>	<b>225,61</b>	<b>144,66</b>

