

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Denis Panagopulos

**Rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních
vztazích se zaměřením na problematiku rovnoprávnosti
pohlaví**

Diplomová práce

Olomouc 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na problematiku rovnoprávnosti pohlaví*“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 25. srpna 2015

.....
Denis Panagopoulos

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval vedoucímu diplomové práce, JUDr. Petru Podrazilovi, za odborné vedení, vstřícný postoj a cenné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

Obsah

Seznam symbolů a zkratk	6
Úvod	7
1. Rovnost	10
1.1 Historický exkurz zásady rovnosti	10
1.2 Rovnost formální	11
1.3 Rovnost materiální	12
1.4 Rovnost příležitostí	12
1.5 Rovnost výsledků	13
2. Diskriminace	14
2.1 Diskriminace pozitivní	15
2.2 Diskriminace negativní	15
2.2.1 Diskriminace přímá	16
2.2.2 Diskriminace nepřímá	16
2.3 Přípustné formy rozdílného zacházení	18
3. Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace	20
3.1 Právní úprava v právním řádu České republiky	20
3.1.1 Ústavní zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace	20
3.1.2 Zákoník práce	22
3.1.3 Antidiskriminační zákon	24
3.1.4 Zákon o zaměstnanosti	26
3.1.5 Zvláštní zákony o služebních poměrech	27
3.2 Právní úprava v rámci práva Evropské unie	29
3.2.1 Primární právo	30
3.2.2 Sekundární právo	31
3.3 Právní úprava ve významných mezinárodních dokumentech	33
3.3.1 Dokumenty OSN	34
3.3.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce	34
3.3.3 Dokumenty Rady Evropy	35
4. Diskriminace žen v pracovněprávních vztazích	36
4.1 Diskriminace při inzerci	36
4.2 Diskriminace při přijímání do zaměstnání	37
4.3 Diskriminace při odměňování	38
5. Ochrana před diskriminací v pracovním právu	43

5.1 Ochrana před diskriminací podle antidiskriminačního zákona	43
5.2 Veřejný ochránce práv a jeho role v ochraně před diskriminací	44
5.3 Soudní ochrana před diskriminací	45
6. Relevantní judikatura	49
6.1 Judikatura Soudního dvora Evropské unie	49
6.2 Judikatura soudů České republiky	51
Závěr.....	54
Seznam použitých zdrojů	56
Shrnutí	65
Summary	65
Klíčové pojmy	66
Keywords	66
Přílohy	67

Seznam symbolů a zkratek

AntiDZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
ESD	Soudní dvůr Evropských společenství, resp. Evropské unie
EU	Evropská unie
ÉÚLP	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
MOP	Mezinárodní organizace práce
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
SES	Smlouva o Evropském společenství
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ÚS	Ústavní soud České republiky
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
VOP	Veřejný ochránce práv
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Za téma své diplomové práce jsem si zvolil problematiku rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. K výběru tohoto tématu jsem se uchýlil z mnoha důvodů. Abychom se dopátrali objasnění alespoň některého z nich, dovolím si na začátek malou úvahu.

Lidská společnost je, a vždy byla, nerovnoprávná, a to se přenáší do všech oblastí našeho života, pracovněprávních vztahů nevyjímaje. Spolu s vývojem společnosti jdou kupředu také prostředky regulace vztahů v jejím rámci vznikajících. Dnešní demokratické právní státy sice mají k dispozici celou řadu právních prostředků k úpravě právních vztahů ve společnosti, které jsou v některých případech více či méně účinné. Avšak všechny tyto právní vztahy jsou natolik různorodé, že je v právních normách, ani při vší snaze, nelze zcela pokrýt. A to se týká také vztahů pracovněprávních. Ať je právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu (a nejen v něm) v daném státě jakkoliv dobrá a komplexní, nerovnému zacházení a diskriminaci v konkrétních případech jednoduše nelze zabránit. Je tomu tak z podstaty věci. Silnější utlačují ty slabší, početnější ty méně početné.

Ale abychom hned ze začátku nepropadali skepsi, tak vše není tak zlé, jak by se na první pohled mohlo zdát. Nejlepším prostředkem, jak s nerovností bojovat, je jí předcházet. A pokud k ní i přesto z nějakého důvodu dojde, stále není nic ztraceno, neboť jak kdysi řekl známý filozof Karl Raimund Popper: *„Lidé si nejsou rovni, ale my se můžeme rozhodnout bojovat za rovnost.“* Dle mého názoru by společnost měla chránit ty jedince, kteří jsou oproti ostatním nějakým způsobem znevýhodněni. Způsobů znevýhodnění může být celá řada, ať už jde například o zdravotní postižení, sociální původ či jiné. Avšak za zvláštní druh takového znevýhodnění považuji „znevýhodnění“ na základě pohlaví. To, že se někdo narodí jako muž či žena, přece samo o sobě nelze brát jako méně výhodnou startovní pozici oproti opačnému pohlaví, v praxi tomu ovšem tak je. Nabízí se tedy jednoduchá otázka. Proč?

Ženy jsou odpradáвна označovány jako „slabší pohlaví“. O tom, že tomu tak skutečně je, se dá s úspěchem pochybovat. V celé historii na ně bylo nahlíženo jako na „méněcenné pohlaví“ se zlomkem práv, která byla přiznávána mužům. Určitého zrovnoprávnění se dočkaly až s příchodem 20. století předešlého milénia. Za tuto poměrně krátkou dobu se ženy v drtivé většině oblastí dokázaly mužům zcela vyrovnat, někde je i předčít. Proč jsou tedy stále zmiňovány jako slabší? To je otázka, která mě zaujala a která mě nasměrovala k tomu, abych se ve své práci věnoval právě (ne)rovnoprávnosti pohlaví. A nikde jinde není tato nerovnoprávnost zřetelnější, než právě v právu pracovním. A z tohoto důvodu jsem si jako

téma své diplomové práce zvolil „Rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na rovnoprávnost pohlaví.“

Cílem mé diplomové práce je co nejlépe vystihnout hlavní a nejdíve zřetelné oblasti, ve kterých jsou dle mého názoru ženy v pracovním právu diskriminovány. Tyto oblasti se pak následně pokusím shrnout v samotném závěru celé práce.

V přípravné fázi této práce jsem se zaměřil na získání co možná největšího počtu kvalitních zdrojů. Za stěžejní pramen této práce, co se knižních publikací týče, se dá považovat publikace s názvem „Rovnost a diskriminace“ z roku 2007 od autorského kolektivu okolo Michala Bobka, Pavly Boučkové a Zdeňka Kühna, a také monografie „Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu“ od Věry Štangové, která vyšla roku 2010. Velmi významným zdrojem této práce, co se odborných článků týče, je také článek Patrika Matyáška s názvem „Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích“, uveřejněný roku 2005 v odborném časopise Právní fórum.

Svou práci jsem rozdělil do šesti kapitol. V úvodní kapitole se zaměřuji na obecné definování prvního ze dvou stěžejních pojmů celé mé diplomové práce, a tím je rovnost. Po obecném úvodu k danému pojmu následuje stručný průřez historií a vývojem chápání rovnosti od starověku až po současnost. Poté následuje bližší nástin jednotlivých kategorií rovnosti. Druhou kapitolu jsem věnoval obecnému vymezení druhého zásadního pojmu celé práce, kterým je diskriminace. Po úvodu do dané problematiky a vymezení tohoto pojmu následuje jeho rozdělení do jednotlivých kategorií, které dále přibližuji. V závěru této kapitoly se zmiňuji o přípustných formách rozdílného zacházení v pracovním právu. Ve třetí kapitole se věnuji právní úpravě zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Nejprve se zaměřuji na její zakotvení v ústavním pořádku České republiky, poté následují prameny její právní úpravy v pracovněprávních předpisech, kterými jsou zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, a ve značné míře se věnuji také její úpravě v antidiskriminačním zákoně. Dále se také zaměřuji na zakotvení této zásady ve zvláštních zákonech o služebních poměrech. Na českou právní úpravu navazuje její úprava v právním řádu Evropské unie, a to jak v primárním, tak v sekundárním právu EU. Tato kapitola je zakončena stručným nástinem zakotvení dané zásady ve stěžejních mezinárodních dokumentech. Čtvrtou kapitolu jsem věnoval problematice diskriminace žen v pracovním právu. Oproti druhé kapitole, která je koncipována spíše obecně, se tato kapitola přímo dotýká diskriminace žen při inzerci, při jejich přijímání do zaměstnání a při jejich odměňování. Pátá kapitola se dotýká problematiky ochrany před diskriminací v pracovním právu. Zde jsem se zaměřil na vybrané prostředky ochrany subjektů v pracovněprávních vztazích, zvláštní pozornost je věnována institutu sdílení důkazního

břemene. V poslední šesté kapitole se zabývám vybranou judikaturou Evropského soudního dvora a českých soudů.

1. Rovnost

Když se řekne rovnost, každému z nás se nejspíše vybaví představa něčeho stejného, spravedlivého, nerozdílného či rovnoprávného. Pojem rovnosti prostupuje nejen celým právním řádem, ale je spojen i s celou řadou jiných vědních disciplín a v současnosti se stal jedním z hlavních témat soudobé moderní společnosti. Pokud bychom však chtěli rovnost přesně definovat, zjistíme, že nejde o úkol zcela jednoduchý. Dá se říci, že rovností se rozumí zákaz diskriminace. Tuto tezi podporuje i antidiskriminační zákon,¹ který ve svém ustanovení § 2 odst. 1 říká, že „*právem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon.*“²

V této kapitole se pro lepší orientaci v dané problematice nejprve podíváme na postupný vývoj zásady rovnosti lidí v krátkém průřezu historií lidské společnosti. Následně se zaměříme na jednotlivé kategorie rovnosti, kterými jsou rovnost materiální a formální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků a tyto pojmy si více přiblížíme.

1.1 Historický exkurz zásady rovnosti

Ač by se na první pohled mohlo zdát, že pojem rovnosti je jakýmsi „výdobytkem“ moderní doby a pojmem relativně novým, opak je pravdou. Vždyť již v 5. století před naším letopočtem slavný řecký filozof a myslitel Platón vyslovil myšlenku, že „*kde není rovnosti, přátelství nemá trvání.*“ Již ve starověkém Řecku se pojem rovnost, neboli *isonomia*, začal objevovat v dílech antických filozofů. Ve svých pojednáních se rovností zabýval i slavný Platónův žák, řecký filozof Aristoteles. Ten rovnost vnímal jako formu spravedlnosti a ve svém díle vyjádřil princip, že „*se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně.*“ Na Aristotelovo chápání principu rovnosti navazuje i současné pojetí tzv. formální rovnosti.³ Z pohledu rovnosti je však hlavním rozdílem mezi společnostmi dnešní a tou starověkou či středověkou to, jakým způsobem byla rovnost mezi lidmi vnímána tehdy a jak je tomu nyní.

Pokud se podíváme na společnost ve starověku, jejím základním rysem je výrazná dominance jedné skupiny obyvatel nad ostatními a zásadní nerovnost mezi jednotlivými vrstvami obyvatel. Z dnešního pohledu šlo o typický příklad diskriminace některých skupin obyvatel z hlediska jejich urozenosti, majetku, pohlaví, víry či etnické příslušnosti. V tomto

¹ Zákon č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

² § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 1.

směru se příliš nezměnilo ani ve společnosti středověké a tato nerovnost mezi obyvatelstvem byla v soudobé středověké společnosti vnímána jako jev naprosto přirozený.

Téma rovnoprávnosti mezi lidmi se dostává do popředí zájmů až koncem 17. a počátkem 18. století s příchodem osvícenství. Rovnost lidí v tom smyslu, jak ji chápeme dnes, má svůj základ v přirozenoprávních teoriích osvícenských filozofů jakými byli John Locke či Jean-Jacques Rousseau.⁴ I v tomto období však byla z příslibu liberální rovnosti stále vyloučena celá řada skupin obyvatel, mezi nimi i ženy, otroci, černoši náboženské menšiny a další. Právo na svobodu a rovnost totiž v té době náleželo jednotlivcům na základě jejich racionality, a jelikož například ženy byly brány jako subjekty iracionální, toto právo jim byly upřeno.⁵ Prvním právním dokumentem, ve kterém byla zásada rovnosti lidí obsažena, byla Deklarace člověka a občana vydaná 26. srpna 1783. Ta ve svém prvním článku obsahuje, dnes již slavnou, myšlenku, že „*lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a v právech.*“ Tento článek byl později převzat do celé řady evropských ústav a byl zařazen i do Všeobecné deklarace lidských práv.⁶ Osvícenství se tedy stalo inspirací pro celou řadu nových filozofických, politických i právních idejí, které měly za následek celou řadu společenských změn, a které vyvrcholily vznikem moderních demokratických právních států.⁷

1.2 Rovnost formální

Jak již bylo zmíněno výše, rovnost ve formálním smyslu je již od myslitele Aristotela založena na teorii, že spravedlivé jednání je pouze takové, kdy je se všemi jedinci zacházeno stejně, nejsou tedy mezi nimi činěny žádné rozdíly. Předmětem zájmu formální rovnosti jsou pouze „stejní“ jedinci. Nejdříve tedy musíme určit způsob, na jehož základě zjistíme okruh oněch „stejných“. Pokud máme způsob určování těchto jedinců, určíme si tyto „stejně“ subjekty. Tím ale zároveň zjistíme i okruh subjektů „odlišných“, kteří do skupiny „stejných“ z nějakého důvodu nespádají. Ale jak zacházet s těmito „odlišnými“? To už formální rovnost neřeší, předmětem jejího zájmu je pouze zacházení se „stejnými“. Formální rovnost je kategorií abstraktní, omezuje se pouze na stejné zacházení se srovnatelnými jedinci ve

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 2.

⁵ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007. s. 5.

⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 41.

⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 2.

stejném okamžiku, nebere v potaz ani reálný dopad aplikovaných ustanovení na dané jedince. Předmětem formální rovnosti je tedy pouze rovnost *de iure*, nikoliv *de facto*.⁸

1.3 Rovnost materiální

Rovnost v materiálním smyslu svým rozsahem překonává formální rovnost, jejím cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná, jde tedy nad rámec rovnosti formální. Obsahem materiální rovnosti není pouze otázka, zda je se všemi srovnatelnými subjekty ve stejném okamžiku zacházeno stejně, ale také posouzení skutečného dopadu na reálnou situaci daného jedince. Rovnost v materiálním smyslu je tedy rovností *de facto*. V tomto pojetí není požadavek rovnosti vnímán pouze jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale je brána v potaz také skutečná situace každého konkrétního jedince. Materiální rovnost navíc umožňuje vytváření tzv. „privátních právních režimů“ pro ty jedince, kteří jsou oproti ostatním subjektům z nějakého důvodu znevýhodněni. Tím jim umožňuje získat zpět určitou kompenzaci jejich znevýhodněného postavení tak, aby se dostali na stejnou úroveň s ostatními subjekty.⁹ Dá se tedy říci, že pokud rovné zacházení *de iure* způsobuje faktickou nerovnost, respekt k rovnosti *de facto* vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy tak, aby tato reálná nerovnost byla odstraněna.

Za určité podskupiny materiální rovnosti můžeme považovat rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Vzhledem k tomu, že se však obě zaměřují na určitý samostatný aspekt rovnosti, budeme je obě pokládat za samostatné kategorie rovnosti.¹⁰

1.4 Rovnost příležitostí

Základní myšlenkou rovnosti příležitostí, či jinak řečeno rovností přístupu, je konstatování, že pokud má být dosaženo skutečné rovnosti mezi jednotlivými subjekty, musí mít tito jedinci stejnou „startovní pozici“, jinak tohoto cíle není možné dosáhnout. Jejím cílem je rozpoznat rozdíly mezi danými subjekty a tyto jednotlivce následně postavit na stejnou startovací čáru. Rovnost příležitostí se neomezuje na pouhé konstatování nerovnosti, nýbrž aktivně vyhledává způsoby, jak tuto nerovnost odstranit a dát tak subjektům možnost začínat ze stejné startovní pozice, případně se alespoň snaží co nejvíce jejich šance na úspěch vyrovnat. Aby tato aktivita byla skutečně účinná, musí pocházet od vrcholného orgánu moci v

⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 11.

⁹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 89.

¹⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 17-18.

zemi, který má prostředky k dosažení tohoto cíle. Takovýmto orgánem tedy musí být vláda, popř. jiný orgán veřejné moci, které mají v rukou dostatečné prostředky a nástroje k tomu, aby tato rovnost byla zajištěna. Na druhou stranu je však nutno dodat, že se takovéto zásahy ze strany státu ne vždy setkávají s úspěchem a mají celou řadu zarytých odpůrců. Ti argumentují tím, že nejenže se tyto aktivity realizují na náklady celé společnosti, ale zároveň tím veřejná moc opouští svou roli strážce rovnováhy a aktivně se zapojuje do celé problematiky, čímž ztrácí v dané věci potřebný nadhled.¹¹

1.5 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků můžeme definovat jako jakési pokračování rovnosti příležitostí, neboli jinak řečeno, rovnost příležitostí plynule přechází v rovnost výsledků. Ta stojí v opozici vůči rovnosti formální. Zatímco formální rovnost spočívá na striktní neutralitě státu, popř. veřejné moci, a je založena na abstraktním pojetí rovnosti, rovnost výsledků naopak klade důraz na konkrétní situaci daného jedince či jeho příslušnost k určité skupině a vyžaduje, aby souhrnné výsledky této skupiny subjektů odpovídaly jejímu zastoupení v rámci celé společnosti. Dá se tedy říci, že rovnost výsledků je „kolektivní“ rovností, kdy rozhodujícím faktorem není jednotlivec, ale situace určité skupiny subjektů. Musíme zmínit fakt, že rovnost výsledků nelze ztotožňovat s pozitivními opatřeními, neboť rovnost výsledků nevyžaduje, aby stát jednal ve prospěch těchto znevýhodněných skupin subjektů, pouze nám říká, na co se máme ve svém zkoumání zaměřit. Podle tohoto typu rovnosti má být cílem našeho snažení rovné rozdělení výsledků v cíli. Rovnost výsledků totiž úzce souvisí s distribucí statků ve společnosti. Pokud je rovnováha přechodu statků z jedné skupiny subjektů na druhou v rámci společnosti narušena, tento typ rovnosti může do značné míry tuto nerovnováhu vyrovnat a chybějící redistribuci statků nahrazovat. Je však třeba upozornit, že statek v tomto případě nelze chápat pouze jako určitý obnos finanční masy a její rozdělení v rámci společnosti. Za statek však také můžeme považovat kupříkladu vzdělání či pracovní pozici.¹²

¹¹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 18-19.

¹² Tamtéž, s. 19-21.

2. Diskriminace

V této kapitole se blíže podíváme na pojem diskriminace. Tento pojem si nejen definujeme, vymezíme jeho jednotlivé typy, ale také se zaměříme na odlišení případů diskriminačního jednání od situací, kdy o diskriminaci nejde.

Původ pojmu diskriminace nalezneme v latině, konkrétně v latinském výrazu *discriminare*, což v překladu do češtiny znamená rozdělovat či rozlišovat.¹³ Jestliže bychom chtěli najít přesnou legální definici pojmu diskriminace, zjistíme, že žádná taková není, naopak doktrinálních definic diskriminace existuje celá řada. Za velmi zdařilou považují definici pana doktora Matyáška, který ve svém odborném článku z roku 2005 definuje diskriminaci takto: „*Diskriminací v právním slova smyslu je rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu.*“¹⁴ Co se týče diskriminačních důvodů, jejich demonstrativní výčet je zakotven přímo na ústavní úrovni, konkrétně v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.¹⁵ Demonstrativní výčet diskriminačních důvodů podává také antidiskriminační zákon, který ve svém ustanovení § 2 odst. 3 označuje za diskriminační důvody rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor.

S nějakým druhem rozlišování na základě určitých kritérií se během svého života nejspíš setkal každý z nás, neboť každý jsme jiný, každý z nás je unikát a každý z nás zaujímá ve společnosti své místo. Jak tedy určit, kdy je toto rozlišování ještě v pořádku a kdy už je diskriminační? K pojmu diskriminace se několikrát vyjádřil Evropský soud pro lidská práva. Ten v jednom ze svých stanovisek judikoval, že diskriminační zacházení je takové, „*keré postrádá objektivní a rozumné ospravedlnění,*“ neboli jednání, které nesleduje „*legitimní cíl*“ nebo neexistuje „*rozumný poměr mezi použitými prostředky a sledovaným cílem.*“¹⁶ Dá se tedy říci, že diskriminačním rozlišováním je takové, kdy je s někým zacházeno rozdílným způsobem bez objektivně ospravedlnitelného důvodu. Avšak ne každé rozlišování musí být automaticky diskriminací. Pokud se například podíváme na právní regulaci společenských vztahů ve společnosti, zjistíme, že účelem každé právní normy je upravit jednotlivé společenské vztahy tak, že rozlišuje jednotlivé teoreticky možné situace od jiných. Z toho lze tedy vyvodit, že podstavou legislativy je vlastně určité rozlišování, tudíž ne každé rozlišování musí být automaticky diskriminací. *Hovoříme-li tedy o diskriminaci, nerozumíme tím*

¹³ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 89.

¹⁴ Tamtéž, s. 90.

¹⁵ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 36.

*jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní [...].*¹⁷ Nyní si přiblížíme jednotlivé formy diskriminace.

2.1 Diskriminace pozitivní

První formou diskriminace je diskriminace pozitivní. Ta je v literatuře též někdy nazývaná relativní. Jde o opak diskriminace negativní a „*znamená takové rozdílné zacházení s jednotlivci, které není namířeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení, ani neomezuje jejich právní status.*“¹⁸ Vyskytuje se v podobě opatření přijímaných ve prospěch těchto jedinců a tato opatření směřují k odstranění neopodstatněných rozdílů daných pohlavím, věkem, zdravotním stavem apod.¹⁹ Jde o tzv. „pozitivní opatření,“ která mají za cíl odstranění neodůvodněných rozdílů a co největšího přiblížení stavu rovnosti. Příkladem pozitivně diskriminačních opatření jsou pracovněprávní předpisy o zvláštních pracovních podmínkách žen, těhotných žen a matek a o mateřské a rodičovské dovolené.²⁰

2.2 Diskriminace negativní

Další formou diskriminace je negativní diskriminace. Ta je v literatuře také někdy označována jako absolutní diskriminace. V běžné hovorové mluvě bývá pojem diskriminace laicky chápán a používán právě ve smyslu negativní diskriminace. Jde o takový druh jednání, které působí nežádoucím způsobem a ty subjekty, vůči kterým směřuje, staví do méně výhodného postavení vůči ostatním jedincům. Z tohoto důvodu jde o jev nežádoucí, který je třeba eliminovat.²¹ Negativní diskriminaci můžeme dále rozdělit na diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou. Toto dělení koneckonců uvádí také AntiDZ ve svém ustanovení § 2 odst. 2.²²

¹⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 37-38.

¹⁸ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 90.

¹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 53.

²⁰ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 91.

²¹ Tamtéž, s. 91.

²² § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

2.2.1 Diskriminace přímá

V případě přímé diskriminace, někdy též označované jako zjevné, hovoříme o takovém druhu jednání, kdy „je s určitou osobou nebo skupinou osob ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, na základě některého z diskriminačních důvodů nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.“²³ Obdobnou definici přímé diskriminace uvádí také ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ s tím, že navíc vyjmenovává diskriminační důvody, na základě kterých dochází k přímé diskriminaci. Těmi jsou kupříkladu pohlaví, věk, národnost a další. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se dle AntiDZ považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.²⁴ Za diskriminaci považuje AntiDZ i takové jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě též na základě domnělého diskriminačního důvodu.²⁵ O takový případ se může jednat například v situaci, kdy je se ženou na pracovišti zacházeno méně příznivě z důvodu jejího domnělého těhotenství.

K tomu, abychom mohli říci, že určitý subjekt je v dané situaci přímo diskriminován vůči jinému, je potřeba určitého srovnání. Klíčovým aspektem v případě problematiky přímé diskriminace je role tzv. komparátora, který v konkrétním případě srovnává zacházení se dvěma či více subjekty z pohledu určitých kritérií a na základě tohoto srovnání pak vyvozuje, zda jde o přímou diskriminaci či nikoliv.²⁶

2.2.2 Diskriminace nepřímá

Koncepce nepřímé diskriminace je ve srovnání s diskriminací přímou podstatně složitější, problematičtější je také její aplikace. Nepřímo diskriminující ustanovení z formálního hlediska zdánlivě neobsahují žádnou nedovolenou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti však vyvolávají diskriminaci při své aplikaci. Pokud takové normy aplikujeme v praxi, z formálního pohledu se bude jejich dopad na všechny subjekty jevit jako stejný, ve skutečnosti však bude některé z nich neoprávněně znevýhodňovat.²⁷

²³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 49.

²⁴ § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

²⁵ Tamtéž, § 2 odst. 5.

²⁶ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, 2007. s. 92-93.

²⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 52-53.

AntiDZ nepřímou diskriminací rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.²⁸ Povedenou definicí nepřímé diskriminace uvádí pan doktor Matyášek: „*Za nepřímou diskriminaci je třeba považovat každé jednání zaměstnavatele, které je sice právně neutrální (v souladu s právem), ale ve skutečnosti poškozují zaměstnance z důvodu některého z uvedených diskriminačních znaků.*“²⁹

Nepřímá diskriminace také někdy bývá v literatuře nazývána jako diskriminace institucionalizovaná, neboť její povaha je mnohem komplexnější než u přímé diskriminace, a jelikož důsledek jím způsobeného znevýhodnění často přetrvává z minulosti a má mnohem komplexnější podobu než diskriminace přímá. Jde o institut, který je historicky provázán s tradičně znevýhodňovanými skupinami obyvatel, jako jsou například ženy či národnostní menšiny.³⁰

Jako často typický příklad nepřímé diskriminace na základě pohlaví lze uvést pracovní poměr na částečný úvazek³¹. I když se na první pohled může zdát, že problematika částečného úvazku s diskriminací na základě pohlaví vůbec nesouvisí, opak je pravdou. Samotný pracovní poměr na částečný úvazek samozřejmě ještě diskriminaci nezakládá. O diskriminaci jde až v tom případě, kdy je určitá skupina zaměstnanců oproti jiným znevýhodněna. Formu práce na částečný úvazek v daleko větší míře využívají právě ženy pečující o děti či jiné rodinné příslušníky, kteří vyžadují zvýšenou péči. Pokud se podíváme na podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek, zjistíme, že na částečný úvazek je v České republice zaměstnáno daleko více žen než mužů, konkrétně jde o 9 % žen oproti 2 % mužů.³² Tento samotný fakt je samozřejmě z diskriminačního hlediska prakticky nepodstatný. Relevantním se stává až ve chvíli, když přejdeme ke srovnání práce na částečný úvazek s úvazkem plným.³³

Za hlavní nevýhodu práce na částečný úvazek můžeme považovat skutečnost, že zaměstnanci využívající tento druh pracovního poměru nemohou využívat výhody, které mají zaměstnanci pracující na pracovní úvazek plný. Jako příklad můžeme uvést každoroční prémie, využívání stravenek a další. Tito zaměstnanci také nebývají zařazováni do kariérních

²⁸ § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

²⁹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 92.

³⁰ Tamtéž, s. 93.

³¹ Zákoník práce nezná pojem částečný úvazek, ve svém ustanovení § 80 však používá výraz kratší pracovní doba, tzn. pracovní doba kratší než stanovená týdenní pracovní doba, tedy kratší než 40 hodin týdně.

³² SCHAUEROVÁ, Pavla. *Práce na částečný úvazek* [online]. diversity-management.cz, 2013 [cit. 20. června 2015]. Dostupné na <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=183>>.

³³ Zákoník práce nepoužívá ani pojem plný úvazek, ve svém ustanovení § 79 ovšem používá výraz stanovená týdenní pracovní doba, ta činná 40 hodin týdně.

plánů, a tudíž nejsou podporováni v dalším profesním vzdělávání.³⁴ A právě tyto všechny nevýhody pracovního poměru na částečný úvazek z výše uvedených důvodů v daleko větší míře dopadají právě na ženy, čímž jsou oproti mužům značně diskriminovány. Také z tohoto důvodu a na základě rozhodnutí zaměřených na znevýhodněné postavení žen pracujících na částečný úvazek ESD v případě *Dekker*³⁵ definoval nepřímou diskriminaci jako jev, kdy je „*právní úprava sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozuje procentuálně podstatně více žen než mužů.*“ Tato definice byla později zakotvena ve směrnici Rady č. 97/81 ES.^{36,37}

2.3 Přípustné formy rozdílného zacházení

Na základě výše uvedeného již tedy víme, jaké jednání se dá považovat za diskriminační, a tím pádem i za nedovolené. Jak jsme již zmiňovali, v pracovním právu je zakázáno jakékoliv rozlišování na základě stanovených diskriminačních důvodů. Tento zákaz však nelze považovat za absolutní, neboť i ze zákazu diskriminace najdeme v právní úpravě výjimky opodstatněné zákonem stanovenými důvody. Jestliže je tedy „*pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být považována za diskriminující.*“³⁸

Stěžejním ustanovením ve vztahu k přípustným formám rozdílného zacházení je § 16 odst. 3 ZP, podle něhož se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, přitom účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.³⁹ V těchto případech tedy půjde zejména o splnění předpokladů stanovených právními předpisy. Těmi mohou být například kvalifikace, bezúhonnost, zákonem stanovená praxe a jiné. Na druhou stranu se však může jednat i o požadavky, které jako nutné pro výkon určité pracovní činnosti určí sám zaměstnavatel, jako například znalost cizího jazyka apod.⁴⁰ Za výjimku ze zákazu diskriminace lze považovat také případy, „*pokud jde o pracovní podmínky, odbornou přípravu a funkční nebo jiný postup [...]*“ v oblasti

³⁴ SCHAUEROVÁ, Pavla. *Práce na částečný úvazek* [online]. diversity-management.cz, 2013 [cit. 20. června 2015]. Dostupné na <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=183>>.

³⁵ Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus*, C-177/88.

³⁶ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 9.

³⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 51.

³⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 320.

³⁹ § 16 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 320.

„vztahů, týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací ženám zakázaných [...]. Z tohoto důvodu zákon stanoví základní rámec pro vymezení případů, které nelze považovat za diskriminaci.“⁴¹

Podle ustanovení § 16 odst. 3 ZP se za diskriminaci dále nepovažují opatření, „jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.“⁴² Zde se zákoník práce zmiňuje o tzv. pozitivních opatřeních, sloužících k odstranění neodůvodněných rozdílů mezi subjekty a co možná největšímu možnému přiblížení stavu rovnosti. Za diskriminaci nelze považovat ani pozitivní opatření ve formě přijetí opatření s dočasným charakterem, učiněného ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.⁴³ K problematice pozitivních opatření se ve svém nálezu Pl. ÚS 15/02 vyjádřil také Ústavní soud, když argumentoval, že pozitivní opatření „nejsou zásadně v rozporu s právními principy rovnosti a zákazem diskriminace, pokud jejich uplatnění směřuje k odstranění faktické diskriminace mezi těmito subjekty.“^{44,45}

Přípustnými formami rozdílného zacházení se vedle zákoníku práce zabývá také antidiskriminační zákon. Z pohledu této práce jsou významná ustanovení týkající přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu pohlaví, upravených v ustanoveních § 6 odst. 5, 6 a 7 AntiDZ. Ten stanoví, že „diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“ Za diskriminaci z důvodu pohlaví nelze dle AntiDZ považovat také „rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti,“ a také „výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“⁴⁶

⁴¹ DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: ASPI, 2005. s. 5.

⁴² § 16 odst. 3 zákoníku práce.

⁴³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 113.

⁴⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

⁴⁵ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 197.

⁴⁶ § 6 odst. 5, 6 a 7 antidiskriminačního zákona.

3. Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace

V této kapitole se blíže zaměříme na prameny právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu. Nejprve se podíváme na zakotvení této zásady v českém právním řádu, poté v právu Evropské unie, a na konci této kapitoly se zaměříme na její zakotvení ve významných mezinárodních dokumentech.

3.1 Právní úprava v právním řádu České republiky

Prameny právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu můžeme v českém právním řádu najít jak na ústavní úrovni, tak na úrovni „běžných“ zákonů. Těmi se rozumí především zákoník práce, antidiskriminační zákon a zákon o zaměstnanosti.⁴⁷

3.1.1 Ústavní zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace

Jestliže se z obecného hlediska zaměříme na zásadu rovnosti a zákazu diskriminace a její zakotvení v ústavním pořádku České republiky, zjistíme, že Ústava⁴⁸ o této problematice přímo nehovoří. Pokud se však podíváme na preambuli Ústavy, můžeme zde nalézt určitý základní kámen zásady rovnosti v českém právním řádu, neboť preambule pojednává o tom, že *„Česká republika [...] je vlastní rovnoprávných a svobodných občanů [...].“* Velmi důležitým ustanovením ve vztahu k problematice rovnosti a zákazu diskriminace je ovšem čl. 4 Ústavy, který nám říká, že *„základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.“* Jde o zásadní ustanovení, neboť i když Ústava, jak již bylo řečeno výše, přímo nehovoří o zásadě rovnosti a zákazu diskriminace, ta však přesto spadá pod tzv. základní práva, která jsou konkretizována v Listině základních práv a svobod (viz dále) a jimž je ústavně zaručena soudní ochrana.

Jestliže se podíváme na druhý zásadní dokument českého ústavního pořádku, jímž je Listina základních práv a svobod, zakotvení principu rovnosti nalezneme hned v jejím úvodním článku, který stanoví, že *„lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti a právech“* a tyto *„základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“* Dalším velice důležitým ustanovením, vzhledem k dané problematice, je čl. 3 odst. 1 LZPS, který říká, že *„základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného*

⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁸ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů.

postavení.“ V této souvislosti je třeba zmínit také čl. 4 odst. 3 LZPS týkající se případů omezení základních práv a svobod daných zákonem. Zde konkrétně LZPS zmiňuje, že *„zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.“* Výše uvedené články LZPS se vzhledem k danému tématu dají považovat za doopravdy zásadní, neboť jsou vyjádřením principu rovnosti mezi lidmi, neboť nabádají, aby se na všechny lidské bytosti nahlíželo stejně, a že ústavně zaručená základní práva a svobody mohou být omezena pouze za splnění zákonných podmínek, a to vůči všem stejně. Svým ústavním zakotvením také zajišťují, že pokud dojde k porušení některého ze základních práv a svobod, tak má každý, kdo byl tímto porušením dotčen, dle čl. 36 LZPS nárok domáhat svého práva u nestranného a nezávislého soudu.

Stěžejním ustanovením, které již přímo souvisí s pracovním právem, je čl. 26 LZPS, který nám říká, že *„každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost,“* a dále, že *„každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“* Zde je vhodné se krátce zmínit o judikatuře Ústavního soudu České republiky v souvislosti s efektem „prozařování“ ústavně zaručených základních práv a svobod do horizontálních vztahů. Jedním z prvních nálezů zabývajících se danou problematikou byl náleží Ústavního soudu III. ÚS 139/98, podle něhož je jednou z funkcí ústavní úpravy základních práv a svobod její prozařování celým právním řádem, neboť smysl Ústavy nespočívá pouze v úpravě základních práv a svobod či v její přímé závaznosti, či v jejím postavení jako bezprostředního pramene práva, *„nýbrž i v nezbytnosti státních orgánů, resp. orgánů veřejné moci, interpretovat a aplikovat právo pohledem ochrany základních práv a svobod.“*⁴⁹ Konkrétně ve vztahu k čl. 26 LZPS byla tato teorie rozvinuta v nálezu Ústavního soudu IV. ÚS 27/09, který říká, že *„ačkoliv Listina primárně garantuje základní práva, která představují subjektivní veřejná práva a působí přímo pouze mezi jednotlivcem a veřejnou mocí, působí v některých případech základní práva i tak, že jednoduchým právem „prozařují“. Tak je tomu ve vztazích horizontálních, tedy ve vztazích, které nejsou založeny na nadřízenosti a podřízenosti, tj. ve vztazích, v nichž jsou si jejich účastníci rovni.“*⁵⁰

⁴⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 24. září 1998, sp. zn. III. ÚS 139/98.

⁵⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 11. září 2009, sp. zn. IV. ÚS 27/09.

Pokud se podíváme dále, velmi důležitý je také čl. 28 LZPS, který se vztahuje ke spravedlivému odměňování za práci. Této problematice se budeme více věnovat v podkapitole 4.3, týkající se diskriminace v odměňování. Následně můžeme zmínit také čl. 29 LZPS, podle kterého mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvláštní pracovní podmínky a právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci.

3.1.2 Zákoník práce

Právním předpisem, u kterého můžeme říci, že má z pohledu principu rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu výsadní a stěžejní postavení, je bezesporu zákon č. 262/2006 Sb. neboli zákoník práce. Současný zákoník práce nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a nahradil tím svého předchůdce, kterým byl zákon č. 65/1965 Sb.⁵¹ Ten i přes velkou řadu novelizací již nedokázal „držet krok“ s potřebami praxe, čímž docházelo k rozporům mezi právní úpravou a skutečností.⁵² Pokud srovnáme současný zákoník práce s jeho předchůdcem z pohledu předmětu této práce, základní rozdíl shledáme v tom, že zákon č. 65/1965 Sb. obsahoval podrobnou úpravu principu rovného zacházení a zákazu diskriminace, včetně vymezení jednotlivých pojmů a stanovení způsobu, jakým se lze domáhat nápravy v případě porušení. Současný zákoník práce sice zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích taktéž upravuje, avšak pouze v omezeném rozsahu a rámcově a definice jednotlivých pojmů přenechává AntiDZ, na který odkazuje.

Pokud se na zákoník práce podíváme z obecného pohledu, vedle obvyklého vymezení působnosti v úvodním paragrafu vymezuje zákoník práce ve svém ustanovení § 1a také pět základních zásad pracovněprávních vztahů, na nichž je pracovní právo vystavěno. Tyto zásady jsou významnými interpretačními pravidly pro použití pracovněprávních norem i norem NOZ⁵³ v pracovněprávních vztazích. Pro předmět této práce jsou zásadní dvě z těchto základních zásad, a to konkrétně zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace uvedená v § 1a odst. 1 písm. e) ZP a zásada spravedlivého odměňování zaměstnance, kterou nalezneme v tomtéž paragrafu pod písmenem c).

⁵¹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, zrušen dne 31. 12. 2006.

⁵² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 161.

⁵³ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Jestliže se zaměříme na první z těchto zásad, rovným zacházením v pracovním právu rozumíme „*povinnost zaměstnavatele zacházet se všemi zaměstnanci stejně, nikoho z nich neznevýhodňovat ani nezvýhodňovat z důvodu diskriminačních znaků.*“⁵⁴ Z toho vyplývá především zákaz jakékoliv diskriminace a to se týká všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení. V návaznosti na to „*za diskriminaci v pracovním právu můžeme obecně považovat jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo upřednostňování založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné zacházení se zaměstnanci nebo jejich stejné možnosti v rámci pracovněprávních vztahů.*“⁵⁵ Je třeba dodat, že zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je v zákoníku práce dále rozvinuta v navazujících ustanoveních § 16 a § 17 ZP, viz dále. Co se týče zásady spravedlivého odměňování zaměstnance, tato je blíže konkretizována v souvisejícím ustanovení § 110 ZP, které se týká spravedlivého odměňování, a kterému se budeme blíže věnovat v podkapitole 4.3 s názvem Diskriminace v odměňování.

Z pohledu celé této práce jsou stěžejními ta ustanovení, jež jsou obsažena v Hlavě IV. části první ZP, tedy konkrétně § 16 a § 17 ZP. Pokud se blíže podíváme na první z nich, tak ustanovení § 16 odst. 1 ZP ukládá každému zaměstnavateli povinnost, aby zajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a v neposlední řadě také o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁵⁶

Ustanovení § 16 odst. 2 ZP zakazuje „*jakoukoliv diskriminaci*“ v pracovněprávních vztazích. Rovněž také odkazuje na AntiDZ, který dále upravuje zde vyjmenované pojmy, viz dále. V následujícím odstavci nám pak zákoník práce říká, jaké jednání se za diskriminaci nepovažuje. Touto problematikou se budeme více zabývat v kapitole 5., která se týká přípustných forem rozdílného zacházení v pracovním právu. Závěrem tedy můžeme shrnout, že „*zákoník práce vychází z obecného principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace (zvýhodnění či znevýhodnění) z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích [...].*“⁵⁷

⁵⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. s. 87.

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012. s. 194.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2015. s. 110-111.

⁵⁷ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2015. s. 57.

3.1.3 Antidiskriminační zákon

Právním předpisem, který vedle zákoníku práce hraje v otázce rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu zásadní roli, je bezesporu antidiskriminační zákon. Průběh legislativní procesu jeho přijímání byl poměrně komplikovaný. Po schválení zákona Poslaneckou sněmovnou ČR byl následně předpis vetován tehdejšími prezidentem ČR Václavem Klausem se zdůvodněním, že jde o předpis nadbytečný, kontraproduktivní a s velmi problematickými dopady.⁵⁸ Veto prezidenta republiky však bylo následně přehlasováno Poslaneckou sněmovnou ČR, a tak dne 1. září 2009 antidiskriminační zákon nabyl účinnosti.⁵⁹

Antidiskriminační zákon je komplexním právním předpisem, který jednak zpracovává směrnice Evropských společenství, a také v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje práva všech fyzických osob na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Svou působností se vztahuje na oblasti týkající se práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, členství a činnost v profesních komorách, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení apod. Antidiskriminační zákon vymezuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upravuje také právní prostředky ochrany před diskriminací.⁶⁰ Když se podíváme na vztah AntiDZ a jiných právních předpisů obsahujících úpravu zákazu diskriminace, AntiDZ je ve vztahu k nim předpisem obecným. Pokud tedy dojde k rozporu mezi úpravou v AntiDZ a zákoně zvláštním, uplatní se zásada *lex specialis derogat legi generali*, použijeme tedy úpravu ve zvláštním zákoně.⁶¹

⁵⁸ KLAUS, Václav. *DOKUMENT: Prezident Václav Klaus vetoval antidiskriminační zákon*. [online]. zpravy.idnes.cz, 16. května 2008 [cit. 13. června 2015]. Dostupné na <http://zpravy.idnes.cz/dokument-prezident-vaclav-klaus-vetoval-antidiskriminacni-zakon-p9s-/domaci.aspx?c=A080516_120452_domaci_jba>.

⁵⁹ JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. 14. srpna 2009 [cit. 13. června 2015]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>>.

⁶⁰ SOCHOROVÁ, Petra, PLEŠKOVÁ, Veronika. *Antidiskriminační zákon* [online]. 16. prosince 2009 [cit. 12. června 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>.

⁶¹ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k antidiskriminačnímu právu, *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 19.

Jestliže se blíže zaměříme na působnost AntiDZ, neboli konkrétně na ustanovení o diskriminaci v § 2 odst. 3 AntiDZ, zjistíme, že diskriminace na základě jiných důvodů než obsažených v tomto ustanovení do působnosti AntiDZ nespádají. Pokud tedy bude někdo diskriminován například z důvodu svého sociálního původu, nelze na tento případ antidiskriminační zákon aplikovat. Můžeme tedy říci, že úprava zákazu diskriminace dle ustanovení zákoníku práce je, co se týče zakázaných diskriminačních důvodů, širší oproti úpravě v AntiDZ. Ten totiž vymezuje diskriminační důvody ve svém ustanovení § 2 odst. 3 taxativně. Naproti tomu zákoník práce v § 16 odst. 2 hovoří o zákazu „*jakékoliv diskriminace*.“ Zde je však třeba dodat, že ustanovení AntiDZ se mohou aplikovat i na jiné případy, než jen ty, které spadají pod dikci ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ. Je tomu tak proto, že zákoník práce jako takový neupravuje soukromoprávní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací, ale naopak ve svém ustanovení § 17 říká, že „*právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon*.“ Z toho tedy vyplývá, že „*právní prostředky ochrany před diskriminací podle antidiskriminačního zákona se použijí i na ty diskriminační důvody, které nejsou samostatně upraveny v antidiskriminačním zákoně, ale lze je chránit podle obecnější dikce zákoníku práce*.“⁶²

A zde je třeba zmínit ještě jeden velký přínos, který s sebou AntiDZ přinesl. Jak již bylo zmíněno výše, český ústavní pořádek sice i před přijetím AntiDZ upravoval zákaz diskriminace, avšak základní práva mohla být podle Ústavy aplikována pouze ve vertikálních vztazích, tedy ve vztahu mezi státem a jednotlivcem, resp. právnickou osobou. Dle této koncepce tedy mezi účastníky soukromoprávních vztahů působí základní práva nepřímou a jejich obsah je třeba brát v potaz při výkladu zákonných norem. Není tedy možné podat žalobu přímo na základě Listiny základních práv a svobod, která v horizontálních vztazích sama o sobě nemůže poskytnout aktivní žalobní legitimaci. Z tohoto důvodu se tedy bylo před přijetím AntiDZ možné bránit před diskriminací v soukromoprávních vztazích pouze pomocí institutu ochrany osobnosti podle § 13 starého občanského zákoníku,⁶³ který dával fyzické osobě právo se domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, a aby byly odstraněny následky těchto zásahů, včetně práva na přiměřené zadostiučinění.

⁶² BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 129-130.

⁶³ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 215/2009 Sb. účinnému ke dni 20. července 2009.

Po nabytí účinnosti AntiDZ je možné se domáhat ochrany před diskriminací prostřednictvím jím zakotvených právních prostředků ochrany před diskriminací, které jsou konkrétně obsaženy v § 10 AntiDZ. Ostatně ze stanoviska veřejného ochránce práv vyplývá, že ustanovení § 10 AntiDZ je vztahu speciality k ustanovení § 13 starého občanského zákoníku, respektive 82 odst. 1 NOZ. Diskriminovaný tedy nemá možnost volby mezi danými ustanoveními, musí postupovat podle § 10 AntiDZ.⁶⁴ Dá se tedy říci, že základním smyslem AntiDZ je přímo regulovat zákaz diskriminace v horizontálních právních vztazích. Tohoto cíle se podařilo dosáhnout ustanovením § 1 odst. 3 AntiDZ, tedy právem fyzických osob nebýt diskriminován, a také zakotvením již výše zmíněných právních prostředků ochrany před diskriminací.⁶⁵

3.1.4 Zákon o zaměstnanosti

Dalším právním předpisem, který ve vztahu k principu rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu hraje velmi důležitou roli, je zákon č. 435/2004 Sb. neboli zákon o zaměstnanosti. Ten vstoupil v platnost 1. října 2004 a v plném rozsahu tím nahradil předešlý zákon o zaměstnanosti z roku 1991.⁶⁶ Ten sice deklaroval zásadu rovnosti a zákazu diskriminace, avšak upravoval pouze právní vztahy v oblasti zaměstnanosti. V jeho preambuli bylo mimo jiné stanoveno, že „*občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti pohlaví, jazyk náboženství aj.*“, v textu zákona byla tato zásada blíže konkretizována až od roku 1999 na základě požadavku EU, aby toto ustanovení bylo pojato jako normotvorné a přímo začleněno do zákonného textu.⁶⁷

Nový zákon o zaměstnanosti s sebou přinesl celou řadu změn. Z hlediska našeho zájmu bylo tou nejdůležitější změnou zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace do oblasti zaměstnanosti. Ustanovení § 4 ZoZ v tehdejší podobě obsahovalo jak obecný zákaz diskriminace na základě taxativně vyjmenovaných diskriminačních znaků, tak také vymezení základních pojmů, zejména přímé a nepřímé diskriminace, sexuálního

⁶⁴ MOTEJL, Otakar. *Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona* [on-line]. ochrance.cz, 5. ledna 2010 [cit. 4. srpna 2015]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_verejného_ochrance_prav_k_nekterým_procesním_aspektům_antidiskriminačního_zákona.pdf>

⁶⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 29-31.

⁶⁶ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 220/2002 Sb., zrušen dne 1. října 2004.

⁶⁷ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. s. 9.

obtěžování a obtěžování obecně.⁶⁸ Avšak po přijetí AntiDZ, který tuto oblast komplexně upravil, bylo ustanovení § 4 ZoZ k 1. lednu 2012⁶⁹ značně zredukováno do současného znění.

Pokud se podíváme na současnou podobu zákona o zaměstnanosti, úpravu principu rovnosti a zákazu diskriminace nalezneme jak obecně ve vztahu k právu na zaměstnání, tak také v souvislosti se státní politikou zaměstnanosti. V této souvislosti nám ustanovení § 2 odst. 1 písm. j) ZoZ mimo jiné říká, že „*státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami [...] pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, atd.*“ Co se týče úpravy rovného zacházení, v rámci zákona o zaměstnanosti je stěžejním ustanovením § 4 ZoZ. To ve svém prvním odstavci stanoví povinnost zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Povinnými subjekty jsou v tomto případě Česká republika, za níž jedná ministerstvo spolu s Úřadem práce, dále zaměstnavatelé, a v neposlední řadě také právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů^{70,71} vykonávající činnost podle zákona o zaměstnanosti. V § 4 odst. 2 ZoZ je navíc zakázána jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání s odkazem na AntiDZ. Dalším důležitým ustanovením zákona o zaměstnanosti ve vztahu k zákazu diskriminace je bezesporu § 12 ZoZ, který se týká mimo jiné zákazu jakékoliv diskriminace při nabízení zaměstnání.⁷² Této problematice se budeme dále věnovat v kapitole 4., týkající se diskriminace žen v pracovněprávních vztazích.

3.1.5 Zvláštní zákony o služebních poměrech

V této podkapitole si stručně shrneme úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právních předpisech týkajících se služebních poměrů. Konkrétně zmíníme úpravu obsaženou v zákoně o vojácích z povolání⁷³, dále se podíváme, jak danou problematiku upravuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁷⁴ a závěrem se zaměříme i na úpravu v novém zákoně o státní službě.⁷⁵

Zákon o vojácích z povolání upravuje princip rovnosti zejména ve svém ustanovení § 2 odst. 3. Zde je stanoveno, že služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné

⁶⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 155.

⁶⁹ Změněno zákonem č. 367/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁰ Viz zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

⁷¹ Viz zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

⁷² § 12 zákona o zaměstnanosti.

⁷³ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdější předpisů.

⁷⁵ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Následuje výslovný zákaz diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry atd. Navíc je zakázáno takové jednání služebních orgánů, které nediskriminuje přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se naopak dle § 2 odst. 4 zmíněného zákona nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod, spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.⁷⁶

Jestliže přejdeme dále, právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace se v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vztahuje na příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Bezpečnostní a informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Tento zákon ve svém § 16 odst. 4 zakazuje odepřít přijetí občana do služebního poměru z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry aj., s výjimkou případů, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. V těchto případech se blíže uvedené výjimky nepovažují za diskriminaci. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zakazuje i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích a za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.⁷⁷ Tento zákon pak ve svém ustanovení § 77 poměrně podrobně upravuje zákaz diskriminace, když mimo jiné říká, že ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka a dalších.⁷⁸

Dalším právním předpisem, upravujícím služební poměry, je v posledních měsících velmi často diskutovaný nový zákon o státní službě, neboli zákon č. 234/2014 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2015. Tento právní předpis komplexně upravuje právní poměry mezi zaměstnanci veřejné správy a správními úřady a nahrazuje zákon č. 218/2002 Sb., neboli tzv. služební zákon,⁷⁹ který, i když byl Parlamentem ČR schválen již v roce 2002 a poté několikrát novelizován, nikdy nenabyl účinnosti. Ještě dříve než se zaměříme na problematiku rovnosti a zákazu diskriminace, je třeba vyjasnit vztah zákona o státní službě a zákoníku práce. Až do nynějška byli zaměstnanci ministerstev, správních úřadů a jiných organizačních složek státu zaměstnáni na základě pracovní smlouvy, či jmenování v pracovním poměru podle zákoníku

⁷⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 158.

⁷⁷ Tamtéž, s. 158-159.

⁷⁸ § 77 odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

⁷⁹ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.

práce. Jejich právní postavení se příliš nelišilo od zaměstnanců soukromého sektoru, s výjimkou několika zvláštních ustanovení, která se týkala kupříkladu přísnějšího zákazu konkurence apod.

*„Nový zákon o státní službě však přichází s úplně novým typem právního vztahu, kterým se bude řídit vztah státního zaměstnance a správního úřadu, a to služebním poměrem zákona o státní službě. Služební poměr není podřízen režimu a právní úpravě zákoníku práce, ale jeho téměř komplexní úprava je obsažena v zákoně o státní službě.“*⁸⁰ Zákoník práce se tedy použije pouze v případech, pokud na něj zákon o státní službě odkáže. A to je i případ ustanovení § 98 zákona o státní službě, obsahující úpravu principu rovnosti a zákazu diskriminace, jež nám říká, že na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a § 17 zákoníku práce použijí obdobně.⁸¹ Zákoník práce tedy není vůči zákonu o státní službě subsidiárním právním předpisem, ale jedná se o vztah delegace.⁸²

3.2 Právní úprava v rámci práva Evropské unie

V této podkapitole se budeme věnovat pramenům právní úpravy principu rovnosti a zákazu diskriminace v rámci práva Evropské unie. Nejdříve se však zaměříme na evropské právo z obecného pohledu a pokusíme si vyjasnit několik základních pojmů.

Právo Evropské úrovně můžeme rozdělit na dvě úrovně. První z nich je primární právo, které tvoří mezinárodní smlouvy uzavírané mezi členskými státy a smlouvy mezi Evropskou unií a dalšími státy. Druhou úrovní práva EU je sekundární právo, které tvoří právní předpisy vydávané orgány EU. Významným pramenem evropského práva jsou také rozhodnutí Evropského soudního dvora (ESD), které mají kvaziprecedenční charakter. Nyní se na tyto konkrétní prameny v souvislosti s principem rovnosti a zákazu diskriminace blíže zaměříme.

⁸⁰ VEJSADA, Daniel. ERÉNYI, Tereza. *Zákon o státní službě – co čeká státní zaměstnanec*. [online]. epravo.cz, 2. března 2015 [cit. 16. června. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-cka-statni-zamestnanec-97036.html>>.

⁸¹ § 98 zákona o státní službě.

⁸² VEJSADA, Daniel. ERÉNYI, Tereza. *Zákon o státní službě – co čeká státní zaměstnanec*. [online]. epravo.cz, 2. března 2015 [cit. 16. června. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-cka-statni-zamestnanec-97036.html>>.

3.2.1 Primární právo

Základním ustanovením v souvislosti s principem rovného zacházení a zákazu diskriminace v rámci primárního práva byl již od založení Evropského hospodářského společenství roku 1957 tehdejší článek 119 SES, který mimo jiné stanovil, že „každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“⁸³ Amsterodamská smlouva z roku 1997 byla významnou novelizací Smlouvy nejen z toho hlediska, že provedla přečíslování článků smluv (článek 119 SES byl proto přeměněn na čl. 141 SES⁸⁴), ale také proto, že byl do Smlouvy vložen nový čl. 13 (nyní čl. 19 SFEU, viz dále). Tento článek je ustanovením, které zmocňuje k přijímání opatření, která potírají diskriminaci i z některých jiných důvodů, než je pohlaví. Toto ustanovení konkrétně stanoví, že „Rada může zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“⁸⁵ Z povahy čl. 13 SES lze vyvodit, že okruh diskriminačních důvodů v něm obsažený je taxativní, tím však není dotčena možnost ESD tento výčet důvodů ve svém rozhodování rozšířit.⁸⁶

Když se vrátíme k článku 141 SES, ESD v případě *Defrenne*⁸⁷ potvrdil jeho přímý účinek, když ve svém výroku judikoval, že „muži a ženy se mohou odvolávat na princip stanovený v čl. 141 SES a že soudy mají povinnost zajistit jednotlivci ochranu práv vyplývajících z tohoto ustanovení [...]“.⁸⁸ Z toho tedy vyplývá, že se soukromé osoby mohou článku 141 SES dovolávat vůči státu, popř. jeho orgánů, například v případě, že by státní orgán nedodržel princip rovnosti v odměňování z důvodu pohlaví zaměstnanců. Případ *Defrenne II*⁸⁹ však šel ve svém výkladu článku 141 SES ještě dál, když judikoval tzv. horizontální přímý účinek tohoto ustanovení. Díky tomu se mohou soukromé osoby článku 141 SES dovolávat i vůči jiným soukromým osobám, které nesou odpovědnost za dodržování

⁸³ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 126.

⁸⁴ HURKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 259.

⁸⁵ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k antidiskriminačnímu právu, *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 19.

⁸⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 128.

⁸⁷ Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne*, 43/75.

⁸⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 127.

⁸⁹ Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne II*, 43/75.

daného ustanovení, tedy typicky možnost zaměstnance dovolávat se přímého účinku čl. 141 SES vůči svému zaměstnavateli.⁹⁰

V roce 2009 byla Smlouva o Evropském společenství Lisabonskou smlouvou přejmenována na Smlouvu o fungování Evropské unie (SFEU) a zásada rovnosti je tak nyní obsažena v čl. 157 SFEU⁹¹. Tento článek členské státy zavazuje, „*aby respektovaly zásadu, podle níž budou ženám a mužům poskytovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rovnocennou odměnu.*“⁹²

3.2.2 Sekundární právo

Jak již bylo uvedeno výše, druhou úrovní práva Evropské unie je sekundární právo. To je tvořeno akty vydávanými jednotlivými orgány EU na základě zmocnění obsaženého ve smlouvách zakládacích. Sekundární právo musí být vždy v souladu s právem primárním, nesmí mu odporovat.⁹³ V článku 288 SFEU nalezneme taxativní výčet jednotlivých forem sekundárních aktů. Jsou jimi nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.⁹⁴ Z pohledu antidiskriminačního práva jsou nejdůležitější pramenem práva EU směrnice, které obsahují jeho podrobnou úpravu. Podle článku 288 SFEU je směrnice právním aktem, který „*je závazný pro každý stát, kterému je určen, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.*“⁹⁵ Skutečnost je taková, že „*antidiskriminační směrnice z poslední doby jsou ve velké míře natolik konkrétní, [...] že členský stát prakticky nemá možnost volby ve využití „forem a prostředků“ daných vnitrostátním právem pro jejich transpozici.*“⁹⁶

Pro případ, že by nastala situace, že ze strany členského státu nedojde k implementaci dané směrnice do jeho právního řádu, nebo pokud by hrozilo její prodlení, vyslovil ESD doktrínu přímého účinku. Přímý účinek jako vlastnost aktů evropského práva byla zprvu přiznávána pouze nařízením. Ve věci *Grad*⁹⁷ ESD poprvé přiznal tuto vlastnost i

⁹⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 127-128.

⁹¹ Čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 50.

⁹² Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha, 2000. s. 21.

⁹³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 87-88.

⁹⁴ Čl. 288 Smlouvy o fungování Evropské unie. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 50.

⁹⁵ Tamtéž.

⁹⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 129.

⁹⁷ Rozsudek ESD ze dne 6. října 1970, *Grad v. Finanzamt Traunstein*, 9/70.

rozhodnutím, a navíc přímý účinek nevyloučil také u směrnic.⁹⁸ Průlomovým rozhodnutím v tomto směru byl případ *Van Duyn*,⁹⁹ ve kterém ESD přiznal přímý účinek také směrnicím. V jejich případě však jde pouze o subsidiární vlastnost v případě neimplementace směrnice do právního řádu členského státu po uplynutí stanovené lhůty. Pokud lhůta k implementaci stále běží, k přímému účinku směrnice nedojde, ten nastane až po jejím uplynutí jako sankce za nesplnění závazku členského státu.¹⁰⁰

Zásada rovného zacházení na základě pohlaví byla v průběhu let promítnuta do několika směrnic. Jednou z prvních byla směrnice Rady 76/207/EHS,¹⁰¹ která konkretizovala zásadu rovného zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k zaměstnání. Konkrétně ve svém čl. 5 odst. 1 stanovila povinnost členským státům zaručit mužům i ženám stejné pracovní podmínky bez diskriminace z důvodu pohlaví, včetně podmínek pro propuštění.¹⁰² Tato směrnice dále upravovala všeobecné otázky rovnoprávnosti mužů a žen v profesním životě s výjimkou odměňování, neboť tato oblast spadá do oblasti úpravy směrnice Rady 75/117/EHS.^{103,104} Ta přímo navazuje na čl. 141 SES, když blíže konkretizuje jeho dopady. Směrnicí Rady 76/207/EHS prošla rozsáhlou novelizací směrnicí 2002/73/ES,¹⁰⁵ díky které dnes obsahuje podrobné definice různých forem diskriminace, a navíc ve větší míře uplatňuje aktivní politiku podpory rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví.¹⁰⁶

Za zajímavou lze považovat také směrnici Rady 2004/113/ES.¹⁰⁷ Předmětem jejího zájmu jsou zboží a služby, které jsou nabízeny veřejnosti. Danou problematiku se snaží vymezit poměrně široce, zaměřuje se však především na problematiku pojišťovacích služeb. Podle ní nesmí být pohlaví pojištěnce „*faktorem při výpočtu výše pojistného a pojistného*

⁹⁸ ŠÍŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1.: Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007, s. 126.

⁹⁹ Rozsudek ESD ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office*, 41/74.

¹⁰⁰ HAMULÁK, Ondřej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie: ústavní základy a soudnictví*. 2. upravené a aktualizované vydání. Praha: Leges, 2013. s. 66.

¹⁰¹ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40-42.

¹⁰² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 141.

¹⁰³ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Úř. věst. L 045, 19. února 1975, s. 19.

¹⁰⁴ BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a evropské pracovní právo*. Žilina: Poradca podnikateľ'a, 2004. s. 207.

¹⁰⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění Směrnice Rady 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. Úř. věst. L 269, 5. října 2002, s. 15.

¹⁰⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 131.

¹⁰⁷ Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Úř. věst. L 373, 21. prosince 2004, s. 37-43.

*plnění pro účely pojištění a souvisejících finančních služeb, který vede k rozdílu ve výši pojistného a v pojistném plnění.*¹⁰⁸

Velmi důležitou směrnicí z pohledu procesního práva je také směrnice Rady 97/80/ES¹⁰⁹ o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Tato směrnice se týká přesunu důkazního břemene ze žalobce na žalovaného v řízeních týkajících se diskriminace.¹¹⁰ Více k této problematice v kapitole 5., která se zabývá ochranou před diskriminací.

Pro zpřehlednění problematiky rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví byla vydána směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.¹¹¹ Tato směrnice upravuje a přepracovává znění výše uvedených směrnic a sjednocuje a zpřehledňuje právní úpravu dané problematiky, navíc také zapracovává platnou judikaturu ESD.¹¹²

3.3 Právní úprava ve významných mezinárodních dokumentech

Aby byl výčet pramenů právní úpravy principu rovnosti a zákazu diskriminace úplný, musíme zmínit také ty mezinárodní. Prameny mezinárodního práva do značné míry ovlivňují také právo vnitrostátní, neboť dochází k prolínání vnitrostátní a mezinárodní úpravy. Jestliže se podíváme na vztah vnitrostátního a mezinárodního práva, nejdůležitějším ustanovením v tomto směru je čl. 10 Ústavy, který stanoví, že: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“. Z tohoto ustanovení tedy vychází zásada aplikační přednosti takto přijatých mezinárodních smluv v případě jejich konfliktu s právem vnitrostátním. Ještě dodejme, že Česká republika je mezinárodní smlouvou, jíž je signatářem, vázána od okamžiku její platnosti. Podmínky platnosti smlouvy jsou zpravidla upraveny v ní samotné, jinak se řídí Vídeňskou úmluvou o smluvním právu¹¹³. Nyní se ve stručnosti podíváme na nejdůležitější mezinárodní dokumenty související se zásadou rovnosti a zákazu diskriminace.

¹⁰⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 135.

¹⁰⁹ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 6-8.

¹¹⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 133.

¹¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 204, 26. července 2006, s. 23-36.

¹¹² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 134.

¹¹³ Vídeňská úmluva o smluvním právu ze dne 23. května 1969.

3.3.1 Dokumenty OSN

Organizace spojených národů (OSN) je největší mezivládní mezinárodní organizací, která sdružuje většinu států světa (v současnosti 193 států). Cílem OSN je zejména udržování mezinárodního míru a bezpečnosti a prohlubování úcty k lidským právům a svobodám. Na půdě OSN byla vypracována a schválena celá řada mezinárodních dokumentů upravující lidská práva a svobody¹¹⁴. Z pohledu této práce jsou nejvýznamnější z nich:

- Všeobecná deklarace lidských práv
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva o politických právech žen
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

3.3.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) je jednou z největších a nejvýznamnějších odborových organizací přidružených k OSN. Jejimi hlavními cíly jsou především zlepšování pracovních podmínek a sociálního zabezpečení ve světě a nastolení rovných příležitostí a rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, rasu apod. Jednou z hlavních forem činnosti MOP je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení týkajících se otázek pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Úmluvy MOP jsou výsledkem činnosti Generální konference práce a představují určité minimální standardy, kterými se musí členské státy MOP, které tyto úmluvy ratifikovaly, řídit. „*Některé povinnosti jsou členské státy povinny dodržovat i bez ratifikace příslušné úmluvy. Jde o tzv. základní normy, které jsou dány Ústavou MOP [...]*.“¹¹⁵ Konkrétně jde o zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a o zákaz diskriminace.¹¹⁶

Nejvýznamnějšími úmluvami z pohledu této práce jsou:

- Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

¹¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 63-69.

¹¹⁵ Tamtéž, s. 74.

¹¹⁶ Tamtéž, s. 72-76.

3.3.3 Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy je mezivládní organizací na regionální úrovni, která sdružuje evropské státy za účelem ochrany lidských práv, rozvíjení lidských hodnot, prohlubování spolupráce členských zemí a jejich ekonomického a sociálního rozvoje. Rady Evropy přijímá významné dokumenty, které členské státy zavazují k ochraně lidských práv, demokracie a bezpečnosti občanů. Nejvýznamnějším dokumentem Rady Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která je právním základem pro činnost Evropského soudu pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku, který dohlíží na její dodržování. Zásadním ustanovením vzhledem k danému tématu je čl. 14 EÚLP, který upravuje zákaz diskriminace při uplatňování práv a svobod přiznaných EÚLP na základě jakéhokoliv diskriminačního důvodu, kterým je například pohlaví, rasa, jazyk apod.¹¹⁷

Dalším významným dokumentem Rady Evropy je Evropská sociální charta, která je katalogem evropských hospodářských a sociálních práv. Ta byla postupně doplňována dodatkovými protokoly, což vyústilo v přijetí Revidované Evropské sociální charty, která upravuje všechna práva garantovaná Evropskou sociální chartou i práva přijatá dodatkovými protokoly, a k tomu obsahuje i práva nová. Z hlediska tématu práce je významné posílení principu rovného zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace.¹¹⁸

¹¹⁷ Čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

¹¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 77-83.

4. Diskriminace žen v pracovněprávních vztazích

V této kapitole se podíváme na konkrétní projevy diskriminace žen v pracovněprávních vztazích. Nejprve se zaměříme na jejich diskriminaci při pracovní inzerci, s čímž souvisí i následující podkapitola, která se zabývá diskriminací žen při přijímání do zaměstnání. Poté se zaměříme na diskriminaci žen při odměňování. Cílem této kapitole není pojmut všechny formy diskriminace žen v pracovním právu, což by bylo poněkud problematické, ale spíše zmínit nejvíce zřetelné oblasti, ve kterých k diskriminaci žen v pracovním právu dochází.

4.1 Diskriminace při inzerci

V praxi asi nejčastější případy diskriminace v pracovněprávních vztazích nalezneme při pracovní inzerci. Podle analýzy, provedené roku 2011 veřejným ochráncem práv, každý šestý inzerát obsahuje jeden, či dokonce více diskriminačních požadavků týkajících se uchazečů o zaměstnání. Dle vyjádření VOP „*je diskriminační taková nabídka práce, která je určena pouze mužům nebo pouze ženám.*“¹¹⁹ Pokud je název pracovní pozice uveden v mužském rodě, samo o sobě to ještě neznamená, že jde automaticky o diskriminaci. V českém jazyce se totiž pro některá povolání používá souhrnný název v mužském rodě, kupříkladu státní zástupce. Pokud by však nabídka práce zněla například takto: „*Hledáme muže na pozici advokátního koncipienta,*“ šlo by o vyloučení všech žen z okruhu uchazečů, tudíž i o diskriminaci z důvodu pohlaví. V praxi takto často dochází k diskriminaci žen u typicky „mužských“ profesí, jako jsou například policisté, hasiči, řidiči, apod.

Takové jednání však odporuje ustanovení § 12 odst. 1 ZoZ, jež zakazuje činit takové nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, dále také ty, které nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, anebo nabídky odporující dobrým mravům. Jako důvod pro vyloučení žen z nabídek určité profese nelze použít ani argument větší fyzické náročnosti dané práce, neboť není možné vyloučit všechny ženy (s výjimkou ochrany těhotenství a mateřství) z nabídek určitého zaměstnání jen proto, aby nebyly vystaveny stejným rizikům, která se týkají stejně tak mužů, jako žen. Rozdílné zacházení je tedy přípustné pouze tam, kde je pohlaví uchazeče nezbytným předpokladem pro výkon určitého povolání, jako například model pánského oblečení. V ostatních případech, kdy určité povolání

¹¹⁹ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Každý šestý inzerát je diskriminační* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. 6. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>>.

mohou vykonávat jak muži, tak i ženy, bude rozlišování na základě pohlaví vždy diskriminací.¹²⁰

4.2 Diskriminace při přijímání do zaměstnání

Nyní si nejprve obecně nastíníme, jaké informace ještě zaměstnavatel smí od uchazečů o zaměstnání před vznikem pracovního poměru vyžadovat, a na které už dle zákona o ochraně osobních údajů¹²¹ nemá nárok. Poté se konkrétněji zaměříme na diskriminaci žen při přijímání do zaměstnání.

Zaměstnavatel může v souvislosti se vznikem pracovního poměru od uchazečů o zaměstnání nebo od jiných osob vyžadovat pouze ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. Tím se v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů ještě před vznikem pracovněprávního vztahu zamezuje tomu, aby potenciální zaměstnavatel shromažďoval citlivé osobní údaje o uchazečích o zaměstnání, a tím se zároveň zabránilo jejich možnému zneužití. Zákon o zaměstnanosti nám ve svém ustanovení § 12 odst. 2 říká, jaké informace zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat. Konkrétně jde o informace „*týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem,*¹²² *dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.*“¹²³ Směrnice Rady 76/207/EHS pak ve svém čl. 3 zakazuje zaměstnavateli u osob zájímajících se o zaměstnání vyžadovat či jinak zjišťovat ty informace, které se týkají manželského či rodinného stavu, počtu dětí apod. Výběrové řízení na volnou pracovní pozici „*musí zaměstnavatel vést neutrálně a nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod.*“^{124,125}

¹²⁰ Tamtéž.

¹²¹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

¹²² Tímto zvláštním právním předpisem ZoZ rozumí AntiDZ.

¹²³ § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹²⁴ Čl. 3 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. *Úř. věst.* L 39, 14. února 1976, s. 40-42.

¹²⁵ JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin Advokacie*, 2014, č. 6, s. 26-30.

Pokud jde o výběr zaměstnanců, musí si zaměstnavatel počínat tak, aby nedocházelo k jejich diskriminaci a porušení principu rovnosti. V praxi se setkáváme s často rozšířeným nešvarem, kdy jsou zaměstnavateli při výběru vhodných kandidátů na danou pozici oproti stejně, či ještě lépe, kvalifikovaným ženským kandidátkám upřednostněni jejich mužští kolegové. Často je tomu tak z toho důvodu, že ať již samotný zaměstnavatel, personalista, zprostředkovatel zaměstnání či personální agentura, hledají na volné pracovní místo skutečně perspektivního kandidáta na dlouhou dobu, což v jejich očích ženy často být nemusí, neboť jsou to povětšinou právě ony, kdo se stará o rodinu a děti, což je podle názoru zaměstnavatele může odvádět od zaměstnání.

Ženy se tak často u přijímacích pohovorů setkávají s dotazy ohledně jejich budoucích rodinných plánů, zda jsou vdané či zda mají děti, popř. jak staré, případně zda je plánují apod. Tyto dotazy jsou již samy o sobě diskriminační, neboť se zaměstnáním nijak nesouvisí. Často také dochází k situaci, kdy ženské kandidátky, ač splňují všechny požadavky, z výše uvedených důvodů vůbec nejsou zařazeny na užší seznam kandidátů. Zaměstnavatelé jsou však již v současné době mnohem opatrnější a většinou si nedovolí uchazečce přímo říci, že ji odmítají z důvodu pohlaví. Odmítnutí se naopak snaží zdůvodnit jiným nenapadnutelným faktem a zakrýt tím důvod skutečný, postavený na svých předsudcích.¹²⁶

4.3 Diskriminace při odměňování

V této podkapitole se zaměříme na jednu z nejčastěji skloňovaných forem diskriminace žen v pracovním právu, a tou je diskriminace v odměňování. Nejprve si nastíníme historický vývoj zásady stejné odměny za stejnou práci, a poté se zaměříme na současnou situaci odměňování žen v praxi.

Zásada rovnosti v pracovním právu nachází své uplatnění také ve vztahu k odměňování. Princip rovnosti v odměňování vychází z celé řady mezinárodních dokumentů, kterými je Česká republika vázána, a je také zakotven v primárním i sekundárním právu Evropských společenství, resp. Evropské unie, a také na ústavní a zákonné úrovni.¹²⁷

Princip stejné odměny za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu není na mezinárodněprávní scéně tématem zcela novým, poprvé se objevil již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948.¹²⁸ Ta ve svém čl. 23 odst. 2 říká, že „každý, bez jakéhokoliv

¹²⁶ ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Diskriminace - Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. s. 23-26.

¹²⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 258-259.

¹²⁸ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 26.

rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.“¹²⁹ Dalším dokumentem, který se daného principu dotýká, je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který ve svém čl. 7 písmena a) mimo jiné říká, že „zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci“¹³⁰

Pro princip rovnosti v odměňování je však zásadní Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty přijatá roku 1951. Tato úmluva se zabývá rovností v odměňování mužů a žen v pracovněprávních vztazích a členské státy, které k úmluvě přistoupily, se zavázaly zajistit odstranění diskriminace v dané oblasti.¹³¹ Podle čl. 2 této úmluvy bude „každý členský stát [...] zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty.“¹³²

Jestliže se podíváme na právo Evropských společenství, resp. dnešní Evropské unie, co se týče primárního práva, princip rovného odměňování mužů a žen byl zakotven již v Římské smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957,¹³³ konkrétně v tehdejší čl. 119, nyní článku 157 SFEU¹³⁴. Tento článek členské státy zavazuje, „aby respektovaly zásadu, podle níž budou ženám a mužům poskytovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rovnocennou odměnu.“¹³⁵

Jak již bylo zmíněno výše, ESD tento článek ve věci *Defrenne II*¹³⁶ z roku 1976 označil za přímo účinný, a to i v horizontální rovině.¹³⁷ Navíc byl „princip stejné mzdy za stejnou práci pro muže i ženy rozšířen o princip stejné mzdy za práci stejné hodnoty“¹³⁸ směrnicí 1975/117/EHS.¹³⁹ Tato směrnice dále konkretizovala povinnosti vyplývající ze (současného) článku 157 SFEU a zavázala členské státy „k zakotvení zásady rovného odměňování pro ženy a muže“ a „zákazu „odvetného“ propuštění v reakci na vystoupení zaměstnance či zaměstnankyně proti diskriminaci“.¹⁴⁰

¹²⁹ Čl. 23 odst. 2 Všeobecné deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948.

¹³⁰ Čl. 7 písmena a) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. prosince 1966.

¹³¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 75.

¹³² Čl. 2 Úmluvy MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

¹³³ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 28-29.

¹³⁴ Čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 50.

¹³⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha, 2000. s. 21.

¹³⁶ Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne II*, 43/75.

¹³⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 29.

¹³⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 259.

¹³⁹ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Úř. věst. L 045, 19. února 1975, s. 19.

¹⁴⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 30.

Touto problematikou se ESD dále několikrát zabýval a následně bylo vydáno několik dalších směrnic zamezujících diskriminaci. V zájmu vyšší právní jistoty a ke sjednocení právní úpravy byla nakonec vydána směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES,¹⁴¹ o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.¹⁴²

Co se českého právního řádu týče, ústavní zakotvení principu rovnosti (nejen v odměňování) vychází, jak již bylo zmíněno výše, z ústavních zásad obsažených v čl. 1, 3 LZPS, avšak stěžejním článkem problematiky rovnosti odměňování je čl. 28 LZPS, který říká, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“¹⁴³ V této souvislosti navíc Listina v čl. 41 odst. 1 říká, že práva na spravedlivou odměnu za práci je možné se domáhat pouze v mezích zákona.¹⁴⁴ Listina základních práv a svobod tedy v této souvislosti odkazuje na zákon. Tímto zákonem upravujícím odměňování se rozumí zákoník práce.¹⁴⁵

Jestliže se vrátíme k článku 28, LZPS sice přímo nehovoří o rovnosti v odměňování, hovoří pouze o „spravedlivé odměně.“ Tuto spravedlivost můžeme jednak chápat absolutně, neboli jako určitou garanci výše odměny, nebo relativně, tedy v porovnání s odměnou někoho jiného.¹⁴⁶ Po krátké úvaze můžeme usoudit, že pokud má jít pro zaměstnance o odměnu skutečně spravedlivou, musí zde být určitá proporcionalita mezi odvedenou prací a náležející odměnou, popř. pokud dva či více zaměstnanců jednoho zaměstnavatele odvedou stejnou práci, za kterou jim náleží odměna, může jít o odměnu spravedlivou pouze v tom případě, pokud všichni tito zaměstnanci budou ohodnoceni za stejnou práci stejně. Tudíž spravedlivost lze (nejen) v tomto případě hledat v rovnosti.

¹⁴¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 204, 26. července 2006, s. 23-36.

¹⁴² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 259.

¹⁴³ Čl. 28 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁴ Čl. 41. odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁵ KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 1206-1207.

¹⁴⁶ WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2012. s. 614.

V otázce rovnosti odměňování je zásadní úprava v zákoníku práce. Vedle již výše zmíněné zásady spravedlivé odměny zaměstnance v § 1a ZP je stěžejním ustanovením této problematiky § 110 ZP, který ve svém prvním odstavci stanoví, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“¹⁴⁷ V návaznosti na toto ustanovení zároveň zákoník práce říká, co se rozumí stejnou prací. Podle § 110 odst. 2 ZP se rozumí stejnou prací „práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“¹⁴⁸ Antidiskriminační ustanovení zákoníku práce v oblasti odměňování je tedy obsahově širší než jen pouhé konstatování toho, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda.¹⁴⁹

Pokud se podíváme na situaci v rovnosti odměňování mezi muži a ženami na současném trhu práce v České republice, musíme konstatovat, že nynější stav je vcelku znepokojivý. Dle průzkumu Eurostatu z března 2014¹⁵⁰ vydělávají ženy v České republice oproti svým mužským kolegům na stejných pozicích o pětinu méně, konkrétně o 22 %. Přitom průměrný rozdíl výdělků žen a mužů v rámci celé EU činí „pouze“ 16,4 % ve prospěch mužů. Zarážející je také ten fakt, že čím vyšší vzdělání ženy mají a čím vyšší postavení v zaměstnání zastávají, tím větší je rozdíl jejich platů oproti mužským kolegům na stejných postech. To potvrzuje i tabulka uvedená v příloze č. 1, týkající se struktury mezd zaměstnanců v České republice za rok 2013.

Pokud se podíváme na zaměstnance s vysokoškolským vzděláním, tak vysokoškolsky vzdělané ženy dosahují zhruba pouze 70 % výše platů stejně vzdělaných mužských kolegů, kdežto u jedinců se základním vzděláním je tento rozdíl výrazně menší, okolo 81 %. Ženy, které jsou kvalifikovány stejně dobře, nebo v mnoha případech i lépe než muži, nejsou za stejnou práci oceňovány stejným způsobem a i jejich kariérní růst je pomalejší než u mužů.¹⁵¹

¹⁴⁷ § 110 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴⁸ Tamtéž, § 110 odst. 2.

¹⁴⁹ KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 1208.

¹⁵⁰ EUROSTAT. *Mzdy a náklady práce* [on-line]. europa.eu, 4. února 2015 [cit. 4. srpna 2015]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/cs>.

¹⁵¹ EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRAVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. s. 12.

Pokud se zaměříme na rozdíl průměrných měsíčních hrubých mezd mužů a žen promítnutý v tabulce v příloze č. 2, tak průměrná měsíční mzda žen napříč profesemi činila za rok 2013 necelých 23 000,- Kč hrubého, oproti více než 29 000,- Kč hrubého u mužů. Z výše uvedeného je patrná jasná nerovnost v odměňování mužů a žen na trhu práce v ČR. A jak si Česká republika stojí v tomto ohledu v porovnání s ostatními evropskými zeměmi? Asi nikoho nepřekvapí, že nijak zvlášť dobře. Jak potvrzuje tabulka v příloze č. 3, která srovnává průměrné roční mzdy žen a mužů v rámci Evropské unie, Česká republika se v tomto srovnání nachází na pátém místě od konce a zaostává i za celkovým průměrem v rámci celé Evropské unie.

5. Ochrana před diskriminací v pracovním právu

Doposud jsme se v této práci zabývali principem rovnosti a zákazem diskriminace jak z obecných hledisek, tak i přímo v souvislosti s pracovněprávní problematikou, spíše z toho pohledu, jak je tato problematika upravena, jakým způsobem by subjekty měly ve vzájemných vztazích navzájem vystupovat, a jak diskriminaci předcházet. Nezřídka kdy však mohou v praxi nastat situace, kdy dochází k porušování antidiskriminačních norem a konkrétní zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání je zkrácen na svých právech na rovné zacházení, či je přímo vystaven diskriminaci. V takových případech nastupují opatření, pomocí kterých se mohou tito jedinci domoci ochrany před diskriminací. Jde o tzv. právní prostředky ochrany před diskriminací. Nyní si některá vybraná opatření ochrany před diskriminací více přiblížíme.

5.1 Ochrana před diskriminací podle antidiskriminačního zákona

Jak již bylo řečeno v podkapitole 3.1.3, zákoník práce ve svém ustanovení § 17 stanoví, že v rámci pracovněprávních vztahů upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací AntiDZ. Ten obsahuje úpravu těchto prostředků ve svém ustanovení § 10 odst. 1, když říká že, *„dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“*¹⁵²

Přiměřené zadostiučinění může být poskytnuto v různých formách. Právní úprava AntiDZ je tedy v tomto ohledu prvotně zaměřena na upuštění od diskriminačního jednání a nápravu jeho následků, případně poskytnutí dostatečného zadostiučinění. Toto zadostiučinění může mít také povahu morální satisfakce, kupříkladu veřejné omluvy.¹⁵³ Jestliže by se pak zjednání takové nápravy nejevilo jako dostačující, zejména proto, že by v důsledku diskriminace do značné míry byla snížena dobrá pověst, důstojnost či vážnost takové osoby ve společnosti, má tato osoba podle § 10 odst. 2 AntiDZ také právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, přičemž dle dikce AntiDZ výši této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

¹⁵² § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

¹⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012. s. 198.

K možnosti přisouzení přiměřeného zadostiučinění v penězích se v jednom ze svých rozsudků vyjádřil Nejvyšší soud ČR takto: „Při rozhodování o náhradě nemajetkové újmy v penězích musí být vždy prokázáno, že tu jsou okolnosti, které dokládají, že v konkrétním případě nestačí jen přisouzení zadostiučinění [...], a to zejména z hlediska intenzity, trvání a rozsahu nepříznivých následků vzniklých žalobci (např. s ohledem na jeho postavení v interpersonálních vztazích). [...] „Pro otázku, zda je opravdu namístě přisouzení finančního zadostiučinění, je tak určujícím zjištění, že se v konkrétním případě nebude jevit jako postačující „pouze“ morální zadostiučinění, a dále, že neoprávněným zásahem došlo ke snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře.“¹⁵⁴

Nutno dodat, že pokud dojde k porušení práv zaměstnance ve vztahu k zákazu diskriminace, bude se pravděpodobně tento zaměstnanec domáhat ochrany svých práv a zjednání nápravy nejprve u svého zaměstnavatele. Až posléze, pokud tato snaha bude neúspěšná nebo náprava nedostačující, může se dotčený zaměstnanec domáhat nápravy u příslušného inspektorátu práce na základě žádosti, nebo také žalobou u soudu,¹⁵⁵ viz dále.

5.2 Veřejný ochránce práv a jeho role v ochraně před diskriminací

V roce 2009 došlo spolu s nabytím účinnosti AntiDZ také k zásadním změnám v souvislosti s činností Veřejného ochránce práv (VOP). AntiDZ spolu s sebou přinesl také novelizaci zákona o Veřejném ochránci práv,¹⁵⁶ když VOP svěřil pravomoc v oblasti ochrany rovného zacházení a zákazu diskriminace. Po této úpravě tedy VOP dle § 1 odst. 5 zákona o Veřejném ochránci práv vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Dále můžeme uvést, že dle § 21b zákona o Veřejném ochránci práv přispívá VOP také k tomu, aby byla prosazována práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na vyjmenované diskriminační důvody. V této souvislosti VOP poskytuje obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace metodickou pomoc. Zde musí VOP nejprve pojmout alespoň elementární podezření, že se stěžovatel stal obětí diskriminace. Z dosavadních zkušeností VOP vyplývá, že pouze menšinová část stížností, v nichž je namítána diskriminace, splňuje skutečně právem vymezené znaky diskriminace. Při poskytování metodické pomoci VOP vydá závěrečnou zprávu v konkrétní věci, která slouží stěžovateli jako kvalifikovaná právní analýza případu, kterou může v dalším

¹⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. října 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003.

¹⁵⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 176.

¹⁵⁶ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

průběhu použit podle své vůle. Dále VOP stěžovatele poučí o možnostech dalšího postupu, či mu případně napomůže ve vhodném zajištění důkazních prostředků.¹⁵⁷

Další činností VOP je provádění nezávislého výzkumu v oblasti diskriminace. Výzkum VOP spočívá jak ve shromažďování informací z již existujících výzkumů, tak také v rámci svých možností v realizaci výzkumů vlastních. Další pravomocí VOP je zveřejňování zpráv a vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, a to jak na podnět zvenčí, tak z vlastní iniciativy. Veřejný ochránce práv také zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Velmi důležitou pravomocí VOP je legislativní iniciativa upravená v ustanovení § 22 zákona o Veřejném ochránci práv. To stanoví, že VOP je oprávněn doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. VOP toto doporučení podává úřadu, jehož působnosti se týká, a jde-li o nařízení nebo usnesení vlády nebo zákon, tak vládě. Pokud tedy VOP dospěje k názoru, že některé ustanovení určitého právního předpisu je v rozporu se zásadou rovného zacházení, nebo že taková úprava chybí, může doporučit opatření k nápravě.¹⁵⁸

5.3 Soudní ochrana před diskriminací

Krajním prostředkem ochrany před diskriminací je bezesporu ochrana poskytovaná soudy ČR. V České republice byly před rokem 2000 případy žalob z důvodů diskriminace spíše ojedinělou záležitostí, v posledních letech počet takových případů narůstá. Je tomu tak hned z několika důvodů. Do konce minulého tisíciletí totiž soudy v ČR vycházely z tehdy obecně rozšířeného pojetí diskriminace jako jednání záměrného, u kterého musí žalobce prokázat motiv jednajícího, což je v mnoha případech velmi obtížně prokazatelné. Dalším z důvodů ojedinělosti těchto kauz byla tehdejší nedostatečná hmotněprávní definice diskriminace.¹⁵⁹ Tento problém však později odpadl s přijetím AntiDZ.

¹⁵⁷ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k antidiskriminačnímu právu, *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 22.

¹⁵⁸ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 330-333.

¹⁵⁹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 207-208.

V rámci dané problematiky bylo zásadním faktem přijetí směrnice Rady 97/80/ES¹⁶⁰ o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, upravující přesun důkazního břemene ze žalobce na žalovaného ve sporech týkajících se diskriminace. Tato směrnice ve svém čl. 4 stanovila povinnost členských států přijmout v občanském soudním řízení opatření, která jsou nezbytná k zajištění ochrany osob, které cítí újmu na svých právech z důvodu toho, že vůči nim nebyla aplikována zásada rovného zacházení. Tyto osoby musí před soudem uvést skutečnosti, ze kterých bude zřejmé, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. V těchto případech má být podle směrnice povinností žalovaného dokázat, že se takového nedovoleného jednání nedopustil.

Z tohoto důvodu bylo novelizací provedenou zákonem č. 30/2000 Sb. do občanského soudního řádu (OSŘ) s účinností k 1. lednu 2001 vloženo nové ustanovení § 133a, které promítlo závazek ČR plynoucí z výše uvedené směrnice Rady.¹⁶¹ Ustanovení § 133a OSŘ konkrétně stanoví, že „pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, [...] v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách [...], je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“¹⁶²

Pravidlo sdíleného důkazního břemene v případech diskriminace bylo vytvořeno na základě obecné zkušenosti s obdobnými případy v minulosti, neboť se ukázalo jako extrémně obtížné získat relevantní důkaz, že ze strany žalovaného skutečně došlo k diskriminaci. Typickým příkladem uvedené problematiky je případ *Danfoss*,¹⁶³ týkající se diskriminace v odměňování na základě pohlaví, kde ESD vyslovil teorii přechodu důkazního břemene ze žalobce (zaměstnance) na žalovaného (zaměstnavatele) z důvodu zachování efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměňování před národním soudem.

¹⁶⁰ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 6-8.

¹⁶¹ BUREŠ, Jaroslav. In DRÁPAL, Ljubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. s. 924.

¹⁶² § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶³ Rozsudek ESD ze dne 17. října 1989, *Danfoss*, 109/88.

Ustanovení § 133a OSŘ sice nezakládá nárok žalobce žádat od žalovaného poskytnutí informací o tom, že se dopustil diskriminačního jednání, avšak odmítnutí přístupu k těmto podkladům ze strany žalovaného může být hodnoceno soudem jako jeden z předpokladů, že k diskriminaci skutečně došlo.¹⁶⁴

Směrnice dále stanoví, že „přesun důkazního břemene se však musí uskutečnit, pouze pokud byly před soudem nebo jiným kompetentním orgánem žalobcem [...] uvedeny skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že k diskriminaci (přímé nebo nepřímé) došlo. Pokud tedy žalobce tyto skutečnosti uvede, je na žalovaném, aby prokázal, že k diskriminaci z jeho strany nedošlo.“¹⁶⁵ Z logiky věci tedy na žalobci pochopitelně zůstává povinnost prokázat, že byl takovému odlišnému či méně příznivému jednání vystaven. To vyžaduje i stávající tuzemská judikatura (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009 týkající se diskriminačního jednání z důvodu pohlaví a porušení zásady rovného zacházení se všemi účastníky pracovněprávních vztahů).¹⁶⁶ Tuto povinnost unést důkazní břemeno ze strany žalobce potvrdil ve svém nálezu Pl. ÚS 37/04¹⁶⁷ také Ústavní soud. Tato kauza se týkala ústavnosti právě institutu sdílení, popř. přesunu důkazního břemene. Ústavní soud ve zmíněném nálezu uvádí, že žalobce musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním „nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět.“¹⁶⁸ Žalobce v soudním řízení tedy musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním „nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět.“ Vyše uvedené lze tedy shrnout následně: „důkazní břemeno při dokazování existence diskriminace z důvodu pohlaví, které v zásadě leží na zaměstnanci, který se domnívá, že je obětí diskriminace, a který zahájil proti zaměstnavateli soudní řízení, lze přenést, pokud je to nezbytné pro zachování efektivních nástrojů [...]“, které jsou nezbytné pro realizaci zásady rovného zacházení s takovýmto zaměstnancem.¹⁶⁹

¹⁶⁴ SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 465.

¹⁶⁵ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 133.

¹⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

¹⁶⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹⁶⁸ KÜHN, Zdeněk. *Dvěře pro přenos důkazního břemene podle § 133a OSŘ až příliš otevřené?* [on-line]. jinepravo.blogspot.cz, 11. prosince 2009 [cit. 20. června 2015]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/12/dvere-pro-prenos-dukazniho-bremene.html>>.

¹⁶⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 23.

To však v praxi žalobce vystavovalo značné důkazní nouzi. Jak by kupříkladu mohla plně kvalifikovaná a odmítnutá uchazečka o zaměstnání u soudu prokázat, že byla vystavena nedovolenému rozdílnému zacházení oproti jinému stejně kvalifikovanému mužskému kandidátovi, když rozhodnutí o jejím nepřijetí na danou pozici jí bylo zasláno bez dalšího odůvodnění a zaměstnavatel na její žádost o poskytnutí vysvětlení a dodatečných informací nereagoval? Její jedinou možností je svými tvrzeními přesvědčit soud, že k diskriminaci z největší pravděpodobností skutečně došlo a záleží už na soudu, zda jejímu tvrzení uvěří a bude od žalovaného zaměstnavatele vyžadovat důkaz, že k porušení principu rovného zacházení skutečně nedošlo.¹⁷⁰ Z tohoto důvodu je průlomovým rozhodnutím nález Ústavního soudu II. ÚS 1774/14¹⁷¹, ve kterém ÚS dovodil, že nahrávky telefonického hovoru pořizené v zaměstnání jsou přípustným důkaz v soudním řízení, a to zejména s ohledem na postavení zaměstnance jako slabší strany. Toto rozhodnutí Ústavního soudu se dá považovat za skutečně průlomové, neboť před jeho vydáním byl institut tzv. sdíleného důkazního břemene značně problematický. Bylo tomu z toho důvodu, že žalobce měl ve většině případů jen velmi malou šanci prokázat, že k diskriminaci ze strany zaměstnavatele doopravdy došlo. Takto má k dispozici další prostředky, jak svá tvrzení před soudem prokázat a ve sporu uspět.

¹⁷⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 211-212.

¹⁷¹ Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.

6. Relevantní judikatura

Abychom získali ucelený pohled na problematiku rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu, musíme se zaměřit také na relevantní judikaturu v rámci dané problematiky, která má především ve vztahu k ochraně subjektivních práv jednotlivců zásadní význam. V této kapitole se tedy pro ještě lepší pochopení dané problematiky zaměříme na vybranou judikaturu Soudního dvora Evropské unie, a také soudů České republiky.

6.1 Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Judikatura Soudního dvora Evropské unie je velmi důležitým pramenem antidiskriminačního práva, jejíž hlavní význam lze spatřovat ve vykládání, a také určitém dotváření, primárního a sekundárního práva Evropské unie. *Judikaturou z oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví byla podstatně ovlivněna doktrína tzv. přímého účinku a vytvořena doktrína tzv. nepřímého účinku (eurokonformního výkladu).*¹⁷²

Jako první zmíníme poměrně známý případ, ve kterém ESD shledal přímou diskriminaci na základě pohlaví, konkrétně jde o případ *Dekker*. Paní Dekker se ucházela o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé. Přijímacím výborem byla označena za nejvhodnější kandidátku na danou pozici a navržena řídicímu orgánu k přijetí. Během této doby paní Dekker výboru oznámila, že je těhotná, načež jí bylo následně oznámeno, že na dané místo nebyla vybrána z důvodu, že by si její případný zaměstnavatel nemohl dovolit jí vyplácet stanovenou denní dávku během mateřské dovolené, a zároveň zaměstnávat v její nepřítomnosti náhradníka. ESD v této věci shledal přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť pouze ženy lze odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství a pro posouzení situace není relevantní ani fakt, že mezi kandidáty nebyl žádný muž. Takové nepřijetí nelze ospravedlnit ani finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel utrpěl v případě přijetí těhotné ženy během trvání její mateřské dovolené.

V souvislosti s přímou diskriminací na základě pohlaví zmiňme také případ *Marshall*.¹⁷³ Paní Marshall pracovala pro zdravotní úřad jako dietní sestra. Krátce po dosažení věku 62 let však byla propuštěna bez ohledu na své přání pracovat až do věku 65 let. Její propuštění bylo odůvodněno tím, že dosáhla hranice věku odchodu do starobního důchodu stanovenou pro ženy. ESD ve svém rozhodnutí konstatoval, že pojem „propuštění“ musí být

¹⁷² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 141.

¹⁷³ Rozsudek ESD ze dne 26. února 1986, *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, 152/84.

podle čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS vykládán široce. Zdůraznil také, že tato směrnice umožňuje členským státům upravit věkovou hranici pro vznik nároku na starobní důchod odlišně pro muže a ženy, avšak v tomto případě šlo o rozdílnou věkovou hranici pro propuštění z pracovního poměru. Propuštění zaměstnance z důvodu dosažení určitého věku stanoveného rozdílně pro muže a ženy tedy ESD shledal jako přímou diskriminaci na základě pohlaví.¹⁷⁴

Pokud se zaměříme na judikaturu ESD z oblasti nepřímé diskriminace na základě pohlaví, musíme zmínit případ *Bilka*.¹⁷⁵ Paní Weber byla u firmy Bilka zaměstnána nejprve na plný, a poté, na svou žádost, na částečný úvazek. Firma svým zaměstnancům poskytovala doplňkový zaměstnanecký penzijní program, na který však dosáhli pouze ti zaměstnanci pracující na částečný úvazek, kteří v průběhu 20 let pro firmu pracovali na plný úvazek po dobu alespoň 15 let, což paní Weber nesplňovala. Ta proto namítala diskriminaci z důvodu pohlaví, neboť na částečný úvazek ve firmě pracovalo daleko více žen než mužů, tudíž že toto ustanovení daleko více dopadalo právě na ženy. ESD v tomto případě došel k podobnému závěru, jako v předchozím obdobném případě *Jenkins*,¹⁷⁶ a to konkrétně, že k diskriminaci na základě pohlaví dochází, jestliže na částečný úvazek pracuje daleko více žen než mužů, a zároveň zaměstnavatel neprokáže, že jeho politiku v odměňování lze vysvětlit objektivně ospravedlnitelnými důvody, které nejsou spojeny s pohlavím zaměstnance.

Obdobný je i případ *Kowalska*.¹⁷⁷ Paní Kowalské odmítl její zaměstnavatel vyplatit odchodné, protože pracovala pouze na částečný úvazek. Odvolával se přitom federální kolektivní smlouvu pro zaměstnance státní správy, která přiznávala nárok na odchodné těm zaměstnancům, kteří pracovali na plný pracovní úvazek. ESD v této věci judikoval, že jde o nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, jelikož na částečný úvazek v tomto případě pracovalo daleko více žen než mužů, tudíž na ženy dané ustanovení dopadalo v daleko větší míře bez ospravedlnitelného důvodu.

¹⁷⁴ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o. s., 2008. s. 16.

¹⁷⁵ Rozsudek ESD ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*, 170/84.

¹⁷⁶ Rozsudek ESD ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*, 96/80.

¹⁷⁷ Rozsudek ESD ze dne 27. června 1990, *Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg*, C-33/89.

6.2 Judikatura soudů České republiky

Jestliže se zaměříme na srovnání přístupu ESD a českých soudů k problematice diskriminace v pracovněprávních vztazích, můžeme říci, že ve většině případů jde o vzájemnou shodu v přístupu k dané problematice. Převážná většina rozhodnutí českých soudů v této oblasti končí, podobně jako u ESD, zamítnutím návrhu žalobce. Je tomu tak jednak z důvodu poměrně nízkého právního vědomí široké veřejnosti o dané problematice, kdy určitý typ jednání je subjektivně pokládán za diskriminační, i když ve skutečnosti o diskriminaci nejde, a také z toho důvodu, že velké množství kauz se do stádia soudního projednání ani nedostane. V těchto případech dochází buď k mimosoudnímu vyrovnání, nebo, a to je častější, v obtížném přístupu diskriminací dotčeného subjektu k soudu. Když srovnáme jednotlivé typy kauz projednávané ESD a českými soudy, v případě ESD jde především o posuzování rovnosti obou pohlaví v přístupu k zaměstnání a odměně za práci. Před českými soudy jsou naopak nejčastěji projednávány žaloby o ukončení pracovního poměru, kdy zaměstnanec v postavení žalobce spatřuje v jednání svého zaměstnavatele určitý druh diskriminačního jednání.¹⁷⁸

Z vyjádření některých českých soudů vyplývá, že v rámci české soudní praxe je diskriminace v pracovním právu namítána především v rámci sporů o neplatnost skončení pracovního poměru, odvolání z funkce, popř. o diskriminaci při přijetí uchazeče o zaměstnání. Pokud jde o ukončení pracovního poměru, v případě, že žalovaný zaměstnavatel prokáže, že hlavním důvodem pro jeho ukončení byly jiné skutečnosti, než ty diskriminační, tak žalobce ve sporu nemá šanci uspět.¹⁷⁹ Zde je také nutné dodat, že české soudy při rozhodování daných kauz v drtivé většině případů vycházejí pouze z české právní úpravy, aniž by jakkoliv reflektovaly také normy evropské, které, jak je známo, jsou taktéž součástí českého právního řádu, natož pak ustálenou judikaturu ESD.¹⁸⁰

Pokud se podíváme na konkrétní případy české soudní praxe, můžeme zmínit poměrně známý případ Čaušević,¹⁸¹ kdy žalobkyně namítala diskriminační jednání na základě pohlaví ze strany Pražské teplárenské při výběru vhodného kandidáta na pozici finančního ředitele. Žalobkyně se domnívala, že výběrové řízení, ze kterého vzešel jako vítěz mužský kandidát, bylo vedeno diskriminačním způsobem, neboť, jak tvrdila žalobkyně, vybraný kandidát byl méně kvalifikovaný než ona, přesto ve výběrovém řízení uspěl, tudíž v tomto jednání shledala

¹⁷⁸ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o. s., 2008. s. 45.

¹⁷⁹ Tamtéž, s. 35.

¹⁸⁰ Tamtéž, s. 46.

¹⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

diskriminaci na základě pohlaví. Jak v prvním stupni Obvodní soud pro Prahu 7, tak ve druhém stupni Městský soud v Praze konstatovaly, že „členové kolegiálního statutárního orgánu mohou při výběru kandidáta vynášet subjektivní rozhodnutí“ a žalobu zamítly. Žalobkyně se poté dovolala k Nejvyššímu soudu, který následně napadené rozhodnutí zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Nejvyšší soud své rozhodnutí odůvodnil s tím, že i když žalobkyně v prvním kole výběrového řízení uspěla a byla vyhodnocena jako vhodný kandidát, představenstvo společnosti se na obsazení dané pozice neshodlo a vyhlásilo další kolo volby, jehož termín konání už však nebyl zveřejněn na firemním intranetu a z něhož vzešel vítězný mužský kandidát. Žalobkyně se tedy dalšího kola výběrového řízení neměla možnost účastnit. Další pochybení shledal Nejvyšší soud v tom, že představenstvo společnosti nesrovnávalo oba vhodné kandidáty z obou kol, ale obě kola výběrového řízení hodnotilo zvlášť.

Další známou kauzou z této problematiky je případ,¹⁸² ve kterém žalobkyně, která coby konzulka působila na zastupitelském úřadě ČR v libyjském Tripolisu, žalovala Ministerstvo zahraničních věcí České republiky o náhradu nemajetkové újmy, jež jí byla způsobena nerovným zacházením z důvodu pohlaví. Ve sporu šlo o to, že žalobkyně, stejně jako její mužský kolega, byli podrobena bezpečnostní prověrce Národního bezpečnostního úřadu, avšak kolegovi žalobkyně bylo po dobu této prověrky ponecháno právo seznamovat se s utajovanými skutečnostmi, což žalobkyni umožněno nebylo, tudíž ona, na rozdíl od svého kolegy, nemohla zůstat v pracovním poměru. Obvodní soud pro Prahu 1, jako soud prvoinstanční, dal žalobkyni za pravdu a přikl jí odškodné ve výši jeden milion korun. Městský soud v Praze jako soud odvolací však rozhodnutí soudu prvního stupně změnil a její žalobu zamítl. Své rozhodnutí odůvodnil s tím, že během dokazování vyšlo najevo, že MZV ČR stejný postup jako v případě žalobkyně uplatnilo také u svého dalšího zaměstnance, kterým byl muž, a kterému byla v důsledku probíhající bezpečnostní prověrky dána výpověď, tudíž nešlo o diskriminaci z důvodu pohlaví. Odvolací soud však nevzal v úvahu fakt, že tento další zaměstnanec ukončil svůj pracovní poměr dohodou, tudíž tato úvaha odvolacího soudu nebyla správná. Žalobkyně se tedy dovolala k Nejvyššímu soudu, který však její dovolání zamítl jako neopodstatněné.

¹⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. srpna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008.

Na tomto případě lze nalézt určité nedostatky v rozhodovací praxi českých soudů, a to jak v případech diskriminace z důvodů pohlaví, tak diskriminace obecně. Drtivá většina kauz z této oblasti končí zamítavým stanoviskem soudů, z čehož lze dle mého názoru vyvodit určité negativní tendence české soudní praxe ve vztahu k případům diskriminace, která může být způsobena absencí kladných rozhodnutí v obdobných případech, tedy určitého vhodného komparátora pro podobné kauzy do budoucna.

Závěr

Problematika zásady rovnosti a zákazu diskriminace je velmi komplexním tématem, která svým rozsahem značně překračuje hranice právních disciplín. Z tohoto důvodu lze danou problematiku pojmout mnoha rozličnými způsoby. Já jsem se vedle vymezení základních pojmů ve své práci snažil především o zhodnocení aktuální tuzemské právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu. Poměrně značnou část této práce jsem věnoval také její právní úpravě na úrovni práva evropského, konkrétně zejména směrnicím Rady a Evropského Parlamentu, neboť právě jejich prostřednictvím Evropská unie vytváří právní rámec, ve kterém se členské státy mohou v dané oblasti pohybovat.

Co se týče tuzemské právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu, hlavní pozornost jsem věnoval především její úpravě obsažené v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně. Dále jsem zmínil také právní úpravu této problematiky v zákoně o zaměstnanosti, jež byla po nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona značně zredukována do současné podoby, a to z toho důvodu, aby nedocházelo k duplicitě úprav v obou předpisech. Zde je však třeba zmínit fakt, že v této souvislosti došlo k citelné redukci diskriminačních důvodů, které před zmíněnou novelizací zákon o zaměstnanosti vyjmenovával, a které v současnosti obsahuje antidiskriminační zákon. V tomto spatřuji určitý nedostatek současné právní úpravy. Dále jsem také stručně přiblížil zakotvení dané zásady ve zvláštních zákonech o služebních poměrech.

Pokud bych měl ze svého pohledu nějakým způsobem shrnout problematiku právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace v tuzemském pracovním právu, nejspíše bych ji označil za poměrně vyčerpávající a dostatečnou. Hlavní problém však spatřuji v její roztržitosti do několika právních předpisů. Pochopení dané materie tedy bude zejména laické veřejnosti činit značné obtíže, tudíž v této oblasti vidím do budoucna prostor ke zlepšení a zpřehlednění právní úpravy.

V úvodu této práce jsem si dal za cíl vystihnout hlavní a nejčastější oblasti, ve kterých dochází k diskriminaci žen v pracovním právu. Tou zřejmě nejčastější a nejvíce patrnou je diskriminace žen při odměňování za práci. Jak jsem již zmínil, v České republice vydělávají ženy oproti svým mužským kolegům v průměru o pětinu méně, a tento jev je ještě umocněn tím, že čím vyšší vzdělání a vyšší pracovní pozici ženy mají, tím je tento rozdíl příjmů větší. Tento fakt považuji za skutečně zarážející, ale nejhorší na celé věci je to, že tendence vývoje v oblasti růstu mezd z posledních let bohužel nenapovídají, že by se současná situace měla nějak zásadně změnit.

Nutno však dodat, že v ostatní oblastech pracovních vztahů bohužel není postavení žen, oproti jejich mužským kolegům, o mnoho lepší. Jak jsem již zmínil v 4. kapitole této práce, ženy jsou již mnohdy diskriminovány při samotném přístupu k zaměstnání. Ať již jde o pracovní inzerci či pracovní pohovory, ženy bývají v mnoha případech znevýhodňovány. Často je na ně nahlíženo jako na méně perspektivní zaměstnance z toho důvodu, že jsou to nejčastěji právě ony, kdo pečují o rodinu a děti. A to mnozí zaměstnavatelé zohledňují například při povyšování svých zaměstnanců. V mnoha případech je tedy kariérní postup žen prokazatelně pomalejší, než je tomu u jejich stejně kvalifikovaných mužských kolegů, což je samozřejmě zcela neadekvátní a nepřijatelné.

Na závěr však můžeme zmínit ten fakt, že problematika rovnoprávnosti pohlaví, a to nejen v pracovním právu, je v posledních letech stále častěji skloňovaným tématem, tudíž v této oblasti lze v budoucnu očekávat značné, možná i bouřlivé, změny k lepšímu. Zda to bude v řádu let, desetiletí, či zda vůbec, nelze příliš odhadovat. Můžeme však doufat, že se tak skutečně stane.

Seznam použitých zdrojů

A. Monografie:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2015. 1256 s.
- BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina: Poradca podnikateľ'a, 2004. 992 s.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 425 s.
- ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Diskriminace - Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. 96 s.
- ČURDOVÁ, Anna a kol. *Antidiskriminační zákon: pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Praha: CEP - Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. 90 s.
- DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: ASPI, 2005. 144 s.

- DRÁPAL, Ljubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1600 s.
- EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRAVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. 24 s.
- FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007. 209 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2012. 753 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Brno: CP Books, 2005. 259 s.
- HAMUĚÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie: ústavní základy a soudnictví*. 2. upravené a aktualizované vydání. Praha: Leges, 2013. 224 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 144 s.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 200 s.
- KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 1441 s.

- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 240 s.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012. 1088 s.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Evropská sociální charta: Pracovní podmínky a sociální dialog*. Praha, 2000.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha, 2000. 39 s.
- PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o. s., 2008. 56 s.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. 316 s.
- ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1.: Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007. 310 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s.
- SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 1422 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2013. 772 s.
- WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2012. 931 s.

B. Odborné články:

- ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k antidiskriminačnímu právu, *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 19-23.
- JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin Advokacie*, 2014, č. 6, s. 26-30.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3, s. 89-97.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317-322.

C. Internetové zdroje:

- EUROSTAT. *Mzdy a náklady práce* [on-line]. europa.eu, 4. února 2015 [cit. 4. srpna 2015]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/cs>.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. mzdovapraxe.cz, 14. srpna 2009 [cit. 13. června 2015]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>>.
- KLAUS, Václav. *DOKUMENT: Prezident Václav Klaus vetoval antidiskriminační zákon*. [online]. zpravy.idnes.cz, 16. května 2008 [cit. 13. června 2015]. Dostupné na <http://zpravy.idnes.cz/dokument-prezident-vaclav-klaus-vetoval-antidiskriminacni-zakon-p9s-/domaci.aspx?c=A080516_120452_domaci_jba>.

- KÚHN, Zdeněk. *Dveře pro přenos důkazního břemene podle § 133a OSŘ až příliš otevřené?* [on-line]. jinepravo.blogspot.cz, 11. prosince 2009 [cit. 20. června 2015]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/12/dvere-pro-prenos-dukazniho-bremene.html>>.
- MARKSOVÁ – TOMINOVÁ, Michaela. *Rozdíly ve mzdách žen a mužů stoupají spolu se vzděláním a pozicí* [on-line]. feminismus.cz, 26. dubna 2004 [cit. 26. května 2015]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=188143>>.
- MOTEJL, Otakar. *Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona* [on-line]. ochrance.cz, 5. ledna 2010 [cit. 4. srpna 2015]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_veřejneho_ochrance_prav_k_nekterym_procesnim_aspektum_antidiskriminacnih_o_zakona.pdf>.
- SCHAUEROVÁ, Pavla. *Práce na částečný úvazek* [online]. diversity-management.cz, 2013 [cit. 20. června 2015]. Dostupné na <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=183>>.
- SOCHOROVÁ, Petra. PLEŠKOVÁ, Veronika. *Antidiskriminační zákon* [online]. epravo.cz, 16. 12. 2009 [cit. 12. června 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>.
- VEJSADA, Daniel. ERÉNYI, Tereza. *Zákon o státní službě – co čeká státní zaměstnanec*. [online]. epravo.cz, 2. března 2015 [cit. 16. června 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html>>.
- VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Každý šestý inzerát je diskriminační* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. 6. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>>.

D. Judikatura

a) Judikatura soudů ČR:

- Nález Ústavního soudu ze dne 24. září 1998, sp. zn. III. ÚS 139/98.
- Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.
- Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.
- Nález Ústavního soudu ze dne 11. září 2009, sp. zn. IV. ÚS 27/09.
- Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. října 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. srpna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008.

b) Judikatura Soudního dvora Evropských společenství, resp. Evropské unie:

- Rozsudek ESD ze dne 6. října 1970, *Grad v. Finanzamt Traunstein*, 9/70.
- Rozsudek ESD ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office*, 41/74.
- Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne*, 43/75.
- Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne II*, 43/75.
- Rozsudek ESD ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*, 96/80.
- Rozsudek ESD ze dne 26. února 1986, *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, 152/84.
- Rozsudek ESD ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*, 170/84.
- Rozsudek ESD ze dne 17. října 1989, *Danfoss*, 109/88.
- Rozsudek ESD ze dne 27. června 1990, *Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg*, C-33/89.
- Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus*, C-177/88.

E. Právní předpisy

a) Právní předpisy ČR:

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 215/2009 Sb. účinnému ke dni 20. července 2009.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, zrušen dne 31. 12. 2006.
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zrušen dne 1. října 2010.
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdější předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

b) Právní předpisy EU:

Primární právo:

- Smlouva o Evropské unii. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 363–390.
- Smlouva o fungování Evropské unie. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 50.
- Listina základních práv EU. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 407.

Sekundární právo:

- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Úř. věst. L 045, 19. února 1975, s. 19.
- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40-42.
- Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 6-8.
- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 9.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění Směrnice Rady 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. Úř. věst. L 269, 5. října 2002, s. 15.
- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Úř. věst. L 373, 21. prosince 2004, s. 37-43.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 204, 26. července 2006, s. 23-36.

c) Mezinárodní dokumenty:

- Všeobecná deklaráce lidských práv ze dne 10. prosince 1948
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1951
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 ze dne 29. června 1951 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 ze dne 25. června 1958 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání)
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. prosince 1966
- Vídeňská úmluva o smluvním právu ze dne 23. května 1969

Shrnutí

Tématem diplomová práce je problematika rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na rovnoprávnost pohlaví. Práce je rozdělena do šesti hlavních kapitol, které jsou následně rozčleněny do navazujících podkapitol.

První dvě kapitoly jsou věnovány obecnému definování dvou stěžejních pojmů celé práce, kterými jsou rovnost a diskriminace a jejich následné rozdělení do jednotlivých podkategorií, včetně stručného průřezu historií a způsobu chápání principu rovnosti a definování přípustných forem rozdílného zacházení v pracovním právu. Třetí kapitola je zaměřena na právní úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace, a to jak v českém právním řádu, tak také v legislativě Evropské unie, včetně stručného nastínění jejího zakotvení ve stěžejních mezinárodních dokumentech. Čtvrtá kapitola se blíže zaměřuje na problematiku diskriminace žen v pracovním právu a její jednotlivé projevy. Pátá kapitola je zaměřena na vybrané prostředky ochrany subjektů před diskriminací v pracovněprávních vztazích. Poslední šestá kapitola se věnuje vybrané judikatuře Evropského soudního dvora a českých soudů.

Cílem této práce je přiblížení a rozbor problematiky diskriminace z důvodu pohlaví v pracovním právu spolu s uvedením jejích jednotlivých forem a vybraných prostředků ochrany před diskriminací.

Summary

The theme of the diploma thesis is the issue of equality and non-discrimination in employment relations, with a focus on gender equality. The thesis is divided into six main chapters, which are then divided into adjacent sections.

The first two chapters are devoted to the common definition of two key concepts throughout the work of equality and discrimination and its subsequent division into subcategories, including a brief cross-section of the history and way of understanding the principle of equality and the definition of permissible forms of differential treatment in labor law. The third chapter focuses on the regulation principles of equality and non-discrimination, both in the Czech legal order, as well as European Union legislation, including a brief outline of its footprint in key international documents. The fourth chapter is closely focused on the issue of discrimination of women in employment law and its various manifestations. The fifth chapter is focused on a protection of selected subjects against discrimination in employment

relations. The last sixth chapter deals with selected case law of the European Court of Justice and Czech courts.

The aim of this study is to describe and analyze the issue of gender discrimination in labor law together with an indication of their particular forms and collected funds for protection against discrimination.

Klíčové pojmy

Rovnost, diskriminace, diskriminace na základě pohlaví, diskriminace v pracovním právu, rovnost v odměňování, rovné zacházení, antidiskriminační právo, ochrana před diskriminací, pozitivní opatření, přenos důkazního břemene, pracovněprávní vztahy.

Keywords

Equality, discrimination, discrimination on the basis of gender, discrimination in labor law, equal remuneration, equal treatment, anti-discrimination law, protection against discrimination, positive provisions, transfer of burden proof, employment relations.

Přílohy

Příloha č. 1: Struktura mezd zaměstnanců v České republice v roce 2013 (v Kč)

Zaměstnání, vzdělání	Průměrné hrubé měsíční mzdy			
	celkem	ženy	muži	ženy/ muži %
Celkem	26 444	22 955	29 250	78,5
Hlavní třída CZ-ISCO:				
Zaměstnanci v ozbrojených silách	25 162	24 955	25 188	99,1
Zákonodárci a řídicí pracovníci	57 163	45 196	62 159	72,7
Specialisté	37 680	31 809	44 185	72,0
Techničtí a odborní pracovníci	29 141	26 017	32 432	80,2
Úředníci	22 677	21 650	25 698	84,2
Pracovníci ve službách a prodeji	16 707	15 768	18 369	85,8
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	19 223	18 069	20 189	89,5
Řemeslníci a opraváři	22 184	17 050	23 023	74,1
Obsluha strojů a zařízení, montéři	21 371	18 379	22 473	81,8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 910	13 375	17 058	78,4
Nejvyšší dosažené vzdělání:				
Základní a nedokončené	17 310	15 592	19 145	81,4
Střední bez maturity	20 213	16 399	22 206	73,8
Střední s maturitou	26 038	23 299	29 024	80,3
Vyšší odborné a bakalářské	30 559	26 871	35 704	75,3
Vysokoškolské	43 515	35 213	50 018	70,4

Zdroj: Český statistický úřad – Zaostřeno na ženy a muže – 2014

Příloha č. 2: Struktura mezd zaměstnanců v České republice (v Kč)

Ukazatel	1996	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ženy									
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	22 414	21 931	22 133	22 648	22 955
Muži									
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	29 953	27 660	28 431	28 962	29 250
Celkem									
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	26 135	26 677	25 116	25 625	26 149	26 444
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	74,1	74,8	79,3	77,8	78,2	78,5

Zdroj: Český statistický úřad: Zaostřeno na ženy a muže – 2014

Příloha č. 3: Srovnání průměrné roční mzdy žen a mužů v EU (v EUR)

Země	Celkem	Ženy	Muži	Rozdíl v %
Evropská unie	30 764	26 513	34 495	23,14
Belgie	43 388	39 642	46 251	14,29
Bulharsko	4 618	4 256	4 978	14,50
Česká republika	12 183	10 364	13 655	24,10
Dánsko	54 970	48 431	61 959	21,83
Německo	38 735	32 870	43 377	24,22
Estonsko	10 395	8 787	12 534	29,89
Irsko	42 546	37 873	47 519	20,30
Řecko	25 669	22 848	28 148	18,83
Španělsko	27 057	23 801	29 799	20,13
Francie	33 897	30 045	37 181	19,19
Chorvatsko	12 660	12 292	12 965	5,19
Itálie	31 680	28 657	33 979	15,66
Kypr	26 926	23 654	29 821	20,68
Lotyšsko	8 357	7 487	9 565	21,73
Litva	7 138	6 560	7 892	16,88
Lucembursko	51 663	47 851	53 678	10,86
Maďarsko	9 916	8 909	10 876	18,09
Malta	18 793	17 076	19 919	14,27
Nizozemsko	41 149	36 358	45 664	20,38
Rakousko	38 895	31 836	43 664	27,09
Polsko	10 233	9 287	11 089	16,25
Portugalsko	18 354	16 538	20 097	17,71
Rumunsko	6 098	5 800	6 359	8,79
Slovinsko	21 135	20 457	21 715	5,79
Slovensko	10 232	8 849	11 536	23,29
Finsko	40 281	35 571	45 647	22,07
Švédsko	36 222	33 196	39 380	15,70
Spojené království	34 817	28 386	41 119	30,97

Zdroj: Český statistický úřad: Zaostřeno na ženy a muže – 2014