

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Marie Kučerová

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních
vztazích na základě pohlaví

Diplomová práce

Olomouc 2013

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

V Olomouci dne 24.11.2013

.....

Marie Kučerová

Já níže podepsaná Marie Kučerová, autorka diplomové práce na téma „Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví“, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) z. č. 121/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, správci:

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

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

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

V Olomouci dne 24.11.2013

.....

Marie Kučerová

Poděkování

Upřímně děkuji vedoucí mé diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za její cenné připomínky, rady a pomoc při zpracování práce.

Obsah

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	7
ÚVOD	8
1 ZÁKLADNÍ POJMY ROVNOSTI A DISKRIMINACE.....	9
1.1 ROVNOST.....	9
1.1.1 Formální rovnost.....	9
1.1.2 Materiální rovnost.....	10
1.1.3 Rovnost výsledků.....	10
1.1.4 Rovnost příležitostí.....	11
1.2 ROVNÉ ZACHÁZENÍ.....	12
1.3 DISKRIMINACE.....	14
1.3.1 Přímá diskriminace.....	15
1.3.2 Nepřímá diskriminace.....	16
1.3.3 Obtěžování a sexuální obtěžování.....	18
1.4 POZITIVNÍ OPATŘENÍ.....	20
1.5 POHLAVÍ A GENDER.....	21
2 SMĚRNICE EU A JEJICH PROMÍTNUTÍ DO ČESKÉHO PRÁVNÍHO ŘÁDU.....	24
2.1 SMĚRNICE EU.....	24
2.2 PROMÍTNUTÍ SMĚRNIC DO ČESKÉHO PRÁVNÍHO ŘÁDU.....	26
2.2.1 První harmonizační novela.....	26
2.2.2 Druhá harmonizační novela.....	26
2.2.3 Antidiskriminační zákon.....	26
3 PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICCE	28
3.1 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD.....	28
3.2 OBČANSKÝ ZÁKONÍK.....	29
3.3 ZÁKONÍK PRÁCE.....	30
3.3.1 Zásada rovného zacházení.....	31
3.3.2 Zákaz diskriminace.....	31
3.3.3 Přípustnost rozdílného zacházení.....	32
3.3.4 Další ustanovení zákoníku práce.....	34
3.4 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	35
3.4.1 Pozitiva a negativa přijetí antidiskriminačního zákona.....	35
3.4.2 Problémy antidiskriminačního zákona.....	36
4 OBRANA PROTI DISKRIMINACI.....	38
4.1 USTANOVENÍ § 10 ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA.....	38
4.2 INSTITUT OBRÁCENÉHO DŮKAZNÍHO BŘEMENE.....	40
4.3 VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV.....	41
4.4 VEŘEJNOPRÁVNÍ OCHRANA.....	43
5 PRAKTICKÉ PŘÍKLADY Z JUDIKATURY SOUDŮ.....	45
5.1 ROVNOST A DISKRIMINACE PŘED SOUDNÍM DVOREM EVROPSKÉ UNIE.....	45
5.1.1 Rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie C-7/12.....	45
5.1.2 Rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie C-427/11.....	46

5.1.3	<i>Rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie C-415/10</i>	46
5.1.4	<i>Shrnutí</i>	47
5.2	ROVNOST A DISKRIMINACE PŘED NEJVYŠŠÍM SOUDEM.....	47
5.2.1	<i>Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 572/2011</i>	47
5.2.2	<i>Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3984/2011</i>	48
5.2.3	<i>Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3819/2008</i>	49
5.2.4	<i>Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 867/2011</i>	49
5.2.5	<i>Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1743/2009</i>	50
5.2.6	<i>Shrnutí</i>	51
ZÁVĚR		52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		54
ABSTRAKT		61
KLÍČOVÁ SLOVA		62

Seznam použitých zkratek

a násl.	a následující
AntiDZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
LZPS	Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR, ve znění pozdějších předpisů
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
ObčZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
o.s.ř.	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
SDEU	Soudní dvůr Evropské Unie, dříve Evropský soudní dvůr
SFEU	Smlouva o fungování Evropské Unie
ÚS	Ústavní soud
ZamZ	Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví. Téma je v posledních letech hodně diskutované, protože v právní úpravě proběhlo mnoho změn. S tímto tématem jsem se setkala během svého studia na Právnické fakultě UP v Lidskoprávní klinice a Antidiskriminační klinice, kde jsme řešili zajímavé kauzy z této oblasti. Impulsem k rozhodnutí výběru téma diplomové práce byla moje účast na semináři pracovního práva na naší škole, který se věnoval diskriminaci. Nejvíce mě zaujal případ, ve kterém se muž domáhal přestávek ke kojení dítěte v práci a Soudní dvůr Evropské Unie mu dal za pravdu.

Cílem této diplomové práce je zhodnotit právní úpravu upravující zásadu rovnosti a zákaz diskriminace. Vzhledem k tomu, že žádná právní úprava není dokonalá, jsou v diplomové práci rozebírány nejasná ustanovení právních předpisů a jejich možný výklad. Např. v antidiskriminačním zákoně, který definuje základní pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, sexuální obtěžování atd., nemusí být některé definice přesné a srozumitelné. Diplomová práce se dále zabývá otázkou proč vůbec k porušování rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví dochází a dále obsahuje i úvahy *de lege ferenda*. Práce je zaměřena nejen na teorii, ale uvádí i praktické příklady z judikatury Ústavního soudu, Nejvyššího soudu i Soudního dvora Evropské Unie.

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona probíhalo mnoho diskuzí a díky tomu existuje široké spektrum dostupných zdrojů. Práce čerpá z odborné literatury, odborných časopisů, právních předpisů (zejména zákoník práce a antidiskriminační zákon) a dále čerpá z judikatury českých soudů a Soudního dvora Evropské unie.

Diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola rozebírá základní pojmy jako rovnost, rovné zacházení a diskriminace. Druhá kapitola pojednává o směrnících Evropské Unie a jejich promítnutí do našeho právního řádu. Třetí kapitola je věnována české právní úpravě a zaměřuje se především na její nedokonalosti a zabývá se úvahami *de lege ferenda*. Čtvrtá kapitola rozebírá možnosti obrany proti diskriminaci, a to nejen v rovině soukromoprávní, ale i veřejnoprávní. Poslední pátá kapitola uvádí praktické případy z poslední doby, kterými se zabývaly Nejvyšší soud a Soudní dvůr Evropské Unie.

Právní stav je zachycen ke dni 25. listopadu. 2013.

1 Základní pojmy rovnosti a diskriminace

První kapitola se zabývá vymezením pojmů rovnost, rovné zacházení, diskriminace, pozitivní opatření, pohlaví a gender. Tyto pojmy lze považovat za základní. Nelze je jednoznačně definovat, jejich obsah se neustále vyvíjí. Rovnost a diskriminace se netýká jen oblasti ústavních nebo lidských práv, ale prostupují celým právním řádem.¹

1.1 Rovnost

Otázkou je, zda lze rovnost vymežit. Jak bylo uvedeno výše, obsah tohoto pojmu se stále vyvíjí. Co bylo považováno za rovnost před 100 lety, dnes již nemusí být pravda. Záleží na historických, kulturních, politických, ekonomických a sociálních souvislostech. Obecně lze rovnost vymežit jako poměrování ve společnosti ve spojitosti s nějakým dobrem nebo břemenem, v rámci např. nějaké skupiny, druhu, úseku.²

Podle toho jak nahlížíme na rovnost, lze ji rozdělit na formální rovnost, materiální rovnost, rovnost příležitostí a rovnost výsledků. V teorii se pod rovnost materiální podřazuje i rovnost příležitostí a rovnost výsledků.³ Tyto typy rovností budou v následujícím textu stručně vymezeny.

1.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost vychází již z Aristotelových myšlenek a znamená, že se stejnými subjekty by mělo být zacházeno za stejné situace stejně a s odlišnými subjekty odlišně bez ohledu na rasu, sociální rozdíly, fyzický handicap⁴ a pohlaví.

Otázkou je, kdo jsou ti stejní a zda lze porovnávat muže s ženou. Např. soudy dlouho nevěděly s kým srovnávat těhotnou ženu v případě diskriminace, a tak ji srovnávaly s trvale nemocným mužem. V průběhu vývoje Soudní dvůr Evropské Unie rozhodl, že se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví a není možné těhotnou ženu srovnávat s trvale nemocným mužem.⁵ Dle mého názoru lze souhlasit s tím, aby bylo se ženou i mužem zacházeno stejně při výběrových řízeních, při odměňování za vykonanou práci na stejné pracovní pozici.

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

² BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 6 – 7.

³ Tamtéž s. 10.

⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 42 – 43.

⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 238 - 239.

V některých situacích, s ohledem na biologické odlišnosti žen, nelze požadovat stejné zacházení. Pokud by nebylo možné srovnávat muže a ženu, tak by nemohlo dojít ani k diskriminaci. Pro srovnání subjektů v případě přímé diskriminace je důležité, aby se srovnávané osoby nacházely ve stejné situaci. Zda se osoby nacházejí ve stejné situaci, je velmi těžké hodnotit. Na druhou stranu mohou být situace velmi zřejmé, jako např. pokud vykonává muž a žena u stejného zaměstnavatele stejnou práci a výše jejich odměny stejná není.⁶ Je složité posuzovat situace např. u povolání, kde je malé zastoupení mužů nebo když není ženu s kým srovnávat. Podle judikatury SDEU není hypotetické srovnání možné.⁷ Antidiskriminační zákon (zákon č. 89/2009 Sb.) hypotetické srovnání připouští v ustanovení § 2 odst. 3, kde spojení „by se zacházelo“ umožňuje se zabývat otázkou, zda by se ženou, která pracuje v profesi, ve kterém je malé zastoupení mužů, jako je např. zdravotní sestra, bylo zacházeno odlišně, kdyby byla mužem.⁸ Z toho vyplývá, že není vždy lehké porovnávat muže a ženu. Bude záležet na okolnostech jednotlivého případu, zda se osoby nacházejí ve stejné situaci a zda se najde k ženě vhodný komparátor.

1.1.2 Materiální rovnost

V případě materiální rovnosti se nejedná jen o rovnost de iure (jako v případě formální rovnosti), ale právě i rovnost de facto, kdy musí být zohledňována reálná situace jednotlivce, ve které se nachází,⁹ např. jeho vzdělání, vyznání, sociální situace a fyzický handicap. Podle mého názoru lze za materiální rovnost považovat zohledňování v pracovněprávních vztazích u žen jejich mateřství a těhotenství, např. některé práce jsou těhotným ženám a zaměstnankyním, které kojí a dále matkám do konce devátého měsíce po porodu zakázány.¹⁰ Jak bylo uvedeno výše, za materiální rovnost lze považovat i rovnost výsledků a příležitostí.

1.1.3 Rovnost výsledků

I za situace, kdy je se stejnými zacházeno stejně, není zaručeno, že nebude rovnost porušena, např. pokud je pro vstup do určitého zaměstnání stanovena horní věková hranice, přičemž většina žen právě okolo tohoto věku má děti, bude k přístupu do zaměstnání mnoho

⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 134 (§2 odst. 3 AntiDZ).

⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 239.

⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 135 (§2 odst. 3 AntiDZ).

⁹ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 17.

¹⁰ Viz § 238 a násl. ZP

žen z těchto důvodů vyloučeno. Rovnost výsledků tedy spočívá ve spravedlivém rozdělení výhod. Může vyvolávat řadu otázek, např. míří na skupinu a ne na jednotlivce. Jedná se o případy, kdy je např. v určitém povolání nebo v politice vyžadováno zastoupení nejen mužů ale i žen. Tyto případy se nemusejí týkat jenom diskriminace na základě pohlaví, ale i rasy, náboženství,¹¹ zdravotního postižení a sexuální orientace.

1.1.4 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí leží na pomezí mezi formální rovností a rovností výsledků. Rovnost příležitostí vychází z pojetí, že skutečné rovnosti je možné docílit, pokud budou jedinci startovat ze stejných pozic. V tomto pojetí se na rozdíl od rovnosti výsledků zohledňují individuální vlastnosti jednotlivce.¹²

Domnívám se, že je velmi těžké ve společnosti rovnost právně upravit, protože každý člověk je jiný. Stejně tak je obtížné srovnávat muže a ženu. Na jedné straně je dobře, že je upravena zásada rovnosti zajišťující stejné zacházení se všemi jedinci ve společnosti bez ohledu na pohlaví, díky kterému je zaručeno rovné zacházení v přístupu k zaměstnání, odměňování, ale na druhé straně nelze opomenout, že muž a žena nejsou stejní. Je tedy nutné, aby s ohledem na tyto odlišnosti, bylo možné rozdílné zacházení, aniž by byla porušena zásada rovnosti, a to v souvislosti např. s těhotenstvím nebo mateřstvím.

Otázkou je, proč materiální rovností nedochází k porušení principu rovnosti. Někdo by mohl namítat, že pokud je možné, aby ženy byly v určitých oblastech zvýhodněny, tak by to mohlo vést k porušení principu rovnosti a také k diskriminaci. Dokonce se lze domnívat, že tento argument mohou použít i některé ženy, protože se nemusí cítit znevýhodněné. Souhlasím s materiální rovností v pracovněprávních vztazích v případě tělesně postižených zaměstnanců. Ženy mají stejné možnosti jako muži vypracovat se a dosáhnout tak lépe placeného zaměstnání, i když je to bude stát více úsilí a to hlavně z důvodů předsudků a stereotypů, které ve společnosti převládají. Příčinu nerovnosti mezi mužem a ženou lze hledat dle mého názoru hlavně ve společnosti. Pokud je jedinec schopný, dokáže se prosadit sám, bez ohledu na pohlaví.

K této problematice se v mnoha svých nálezech vyjádřil Ústavní soud. V nálezu sp. zn. Pl. ÚS 15/02 Ústavní soud konstatoval, že rovnost je kategorie relativní a mají být odstraněny jen neodůvodněné rozdíly. Skutečnost, že je s jednotlivcem zacházeno rozdílně,

¹¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství / občanská a lidská práva, 2007. s. 10 - 11.

¹² Tamtéž s. 13.

ještě neznamená porušení principu rovnosti. ÚS dále uvádí, že zákonodárce má možnost zakotvit v právní úpravě zvýhodnění určité skupiny osob, musí být ovšem proto legitimní cíl, tedy rozumný důvod.¹³ Z tohoto nálezu vyplývá, že absolutní rovnost není možná. Dále také připouští úpravu materiální rovnosti, ale jen v určitých případech. S nálezem ÚS se ztotožňují, protože jsou některé kategorie osob, kterým materiální rovnost může zajistit alespoň částečně rovnost faktickou. V nálezu sp. zn. Pl. ÚS 42/03 se Ústavní soud o materiální rovnosti vyjadřuje jako o vědomém zvýhodnění “slabšího”,¹⁴ což k ženám moc neseď. V dalším nálezu¹⁵ ÚS konstatoval, že i s nestejnými nemá být zacházeno libovolně stejně a odmítá v něm rovnost výsledků. A naopak upřednostňuje rovnost příležitosti. S nálezem ÚS souhlasím a je i více spravedlivé, pokud budou mít všichni jedinci stejnou příležitost a možnost dosáhnout svého cíle, ale jak a zda tohoto cíle dosáhnou, už záleží na jejich schopnostech, kvalitách a píli. U rovnosti výsledků se vůbec nezohledňují kvality jedince a může to mít za následek, že je na určité pracovní místo dosazen sice jedinec bez ohledu na své pohlaví, ale úplně neschopný. O takového zaměstnance nikdo nemá zájem.

1.2 Rovné zacházení

S principem rovnosti je spojen i princip rovného zacházení. Právo na ochranu před diskriminací lze pozitivně charakterizovat právem na rovné zacházení. Pokud princip rovného zacházení není dodržen, potom nastává diskriminace.¹⁶ Právo na rovné zacházení se liší od principu rovnosti tím, že je konkretizováním principu rovnosti a dotýká se i menší oblasti právních vztahů.¹⁷ Jeho úpravu lze nalézt v antidiskriminačním zákoně, který princip rovného zacházení definuje v ustanovení § 2 odst. 1.

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud bude se zaměstnancem, ať už se ženou nebo s mužem, zacházeno v pracovněprávních vztazích z důvodu příslušnosti k tomuto pohlaví méně příznivě, může se domáhat ochrany před diskriminací. K porušení rovného odměňování dochází např., kdy žena pobírá nižší odměnu za práci než její kolega, který pracuje na stejné či srovnatelné pracovní pozici. Dalším případem porušení rovného zacházení je situace, kdy žena není přijata do zaměstnání jen proto, že je žena.

¹³ náleží Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

¹⁴ náleží Ústavního soudu ze dne 28. března 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, bod 58

¹⁵ náleží Ústavního soudu ze dne 11. června 2003, sp. zn. Pl. ÚS 11/02

¹⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, op. cit. sub 1 s. 71. In KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011. roč. 19, č. 3, s. 88.

¹⁷ KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011. roč. 19, č. 3, s. 88.

Někdo by pod pojem rovné zacházení zařadil i právo na rovné odměňování, ale je nutné tyto dva pojmy odlišovat. I právo EU tyto pojmy odlišuje.¹⁸ Např. v případě *Sass* SDEU konstatoval, že se jedná o porušení zásady rovného zacházení, pokud je podle kolektivní smlouvy započtení mateřské dovolené vyloučeno z doby potřebné pro zařazení do vyšší platové třídy.¹⁹ A naopak v případě *McKenna* rozhodl, že režim volna z důvodu nemoci týkající se jak pracujících žen trpících nemocí spojenou s těhotenstvím, tak i jiných nemocných pracovníků spadá pod zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy.²⁰ Domnívám se, že pojmy rovné zacházení a právo na rovné odměňování není vždy lehké odlišit a že v praxi může docházet k překrývání a záměně těchto pojmů.

Je otázkou, kdy je s jednotlivcem zacházeno odlišně a kdy tímto nerovným zacházením dojde k porušení principu rovnosti, protože jak bylo uvedeno výše, rovnost není absolutní. Danou problematikou se zabýval i Ústavní soud, který posuzoval případ, ve kterém muž argumentoval nerovností v důchodovém pojištění, protože jen muži museli podávat přihlášku k účasti na tomto pojištění, a to dvou let po skončení péče o dítě, kdežto ženy dvouletou lhůtou omezeny nebyly. ÚS konstatoval, že došlo k diskriminaci, neshledal rozumný důvod pro rozdílné zacházení subjektů ve stejné situaci a napadené ustanovení zrušil pro rozpor se základními právy. V nálezu také konstatoval, že základní práva, mezi něž rovnost patří, mohou být omezena jen v případě odůvodněného veřejného zájmu. Jako přínos tohoto nálezu lze spatřovat v konstatování ÚS, že k diskriminaci dojde, pokud je s mužem a ženou, kteří se nacházejí ve stejné situaci, zacházeno rozdílně a to bez rozumného důvodu.²¹ Odlišný názor k tomuto nálezu uvádí ve svém článku Wintr, kde konstatuje, že rozdílné zacházení nemůže být libovolné a musí pro něj být nějaký racionální důvod. Wintr souhlasí s argumenty ministerstva a odlišným stanoviskem ústavních soudců a přiklání se k názoru, že uplatňovat nárok musí oba dva, jenom je rozdíl v čase. Zde odlišné zacházení ministerstvo odůvodnilo tím, že po určité době bude těžko zjištělné, kdo z rodičů se v dané době staral o dítě a komu se má tato doba započítat do pojištění. Veřejný zájem byl odůvodněn úsporným zacházením se státním rozpočtem.²² Domnívám se, že lze sice souhlasit s tím, že k nerovnému zacházení na základě pohlaví v tomto případě došlo, ale nelze se domnívat, že by zásah byl tak podstatný, že by tím byl porušen princip rovnosti zakotvený v LZPS.

¹⁸ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007, s. 54.

¹⁹ Rozsudek ze dne 18. listopadu 2004, *Land Brandenburg v. Ursula Sass*, C-284/02

²⁰ Rozsudek ze dne 8. září 2005, *North Western Health Board proti Margaret McKenna*, C-191/03

²¹ nálezu Ústavního soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

²² WINTR, Jan. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti? *Jurisprudence*, 2007, roč. 19, č. 1 s. 47 – 48.

V právní úpravě rozdílné zacházení v pracovněprávních vztazích připouští ustanovení § 16 odst. 3 ZP. Výjimky z principu rovného zacházení mohou vyplývat z pracovněprávního předpisu, kdy je např. těhotným ženám zakázáno vykonávat určité druhy práce nebo ze zvláštního předpisu, který požaduje kvalifikační předpoklady pro výkon práce nebo z důvodu povahy práce.²³

1.3 Diskriminace

Pojem diskriminace vznikl z latinského *discriminare* a znamená rozdělovat nebo činit rozdíly. Tento pojem se používá v různých oblastech vědy.²⁴ V oblasti práva, podle právního slovníku diskriminace znamená, že jsou uplatňovány odlišné podmínky, dochází k úmyslnému znevýhodnění určité skupiny osob a to z nejrůznějších důvodů jako třeba z důvodu pohlaví apod.²⁵

Diskriminace z důvodu pohlaví znamená, že s člověkem jednoho pohlaví, ať už ženského nebo mužského, je jednáno méně výhodně v porovnání s druhým pohlavím, a to právě z důvodu, že přísluší k tomuto pohlaví. Pod diskriminaci na základě pohlaví lze pořadit diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství i otcovství, ale i diskriminaci z důvodu manželství a rodinného statusu.²⁶ Antidiskriminační zákon řadí ještě v ustanovení § 2 odst. 4 jako důvod pohlavní identifikaci, tzv. transsexualitu. Tady je zajímavé, že si většina z nás pod pojmem pohlaví představí muže a ženu, ovšem jsou zde zahrnuti i jedinci, kteří nepřísluší k žádnému pohlaví nebo naopak přísluší k oběma pohlavím.²⁷ Diskriminaci lze podle teorie rozdělit na diskriminaci negativní a pozitivní. Negativní diskriminaci lze potom rozdělit na diskriminaci přímou a nepřímou.²⁸ Antidiskriminační zákon pod pojem diskriminace zahrnuje v ustanovení § 2 odst. 2 i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Definice těchto pojmů obsahuje od roku 2009 antidiskriminační zákon.

²³ JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 6, s. 38.

²⁴ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89.

²⁵ HŘEBEJK, Jiří, Šturma, Jan. In HEDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 143.

²⁶ FIALOVÁ, Eva. Diskriminace – co je a co to není. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 18.

²⁷ Havelková, Barbara. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 65.

²⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 49.

1.3.1 Přímá diskriminace

Antidiskriminační zákon v ustanovení § 2 odst. 3 za přímou diskriminaci považuje: „...*Takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci...*“ A to z uvedených diskriminačních důvodů. Mezi tyto diskriminační důvody patří i pohlaví. V ustanovení § 2 odst. 5 AntiDZ stanoví, že o diskriminaci se bude jednat i v případě, kdy důvod odlišného zacházení je pouze domnělý.

K přímé diskriminaci na základě pohlaví může dojít např. v odměňování, kdy jeden zaměstnanec z důvodu svého pohlaví pobírá u téhož zaměstnavatele za stejnou či srovnatelnou práci menší odměnu než jiný zaměstnanec opačného pohlaví.²⁹

Přímá diskriminace je naopak ospravedlněna ve výslovně stanovených výjimkách jako např. z důvodu povahy práce (divadlo hledá do ženského pěveckého sboru ženu a na konkurz přijde muž) nebo ochrany těhotných a kojících žen.³⁰

Přímou diskriminaci nebude vždy lehké prokázat. Např. v případě, kdy se u zaměstnavatele uchází o práci mladá žena nebo matka s malými dětmi a zaměstnavatel ji nezaměstná právě z důvodu pohlaví, protože se domnívá, že odejde na mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo bude vyžadovat flexibilní pracovní dobu, a tím nebude tak výkonná jako muž. Případný postih za toto diskriminační jednání je jen v projevení navenek. V opačném případě se nebude jednat o přímou diskriminaci.³¹

Jak bylo uvedeno výše, zpočátku bylo sporné s kým srovnávat těhotnou ženu. SDEU v případě *Dekker* konstatoval, že pouze žena může být odmítnuta v přijímacím řízení z důvodu těhotenství, z těchto důvodů se jedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Toto diskriminační jednání nemůže být ospravedlněno finanční ztrátou, kterou zaměstnavatel v důsledku toho utrpí.³² S uvedeným judikátem SDEU lze souhlasit, protože srovnávat těhotnou ženu s nemocným mužem, jak tomu bylo dříve je nesmysl, lze hodnotit kladně, že SDEU v tomto případě jasně pod přímou diskriminaci na základě pohlaví zařadil i těhotenství.

²⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a spol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: vydala Poradna pro občanství /Občanská a lidská práva, 2007, s. 8.

³⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 50.

³¹ KOLDINSKA, Kristina. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 133 (§ 2 odst. 3 AntiDZ).

³² Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Jahanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (JVJ-Centrum) Plus*, C-177/88

Otázkou je, zda se za diskriminaci žen skrývají předsudky nebo si za ni mohou ženy někdy i samy. Další otázkou je, že i když je ženě zaručen rovný přístup k zaměstnání jako muži, kde má jistotu, že bude budoucí zaměstnavatel postupovat při výběrovém řízení bez předsudků či skrytých představ, pokud se na volné pracovní místo přihlásí mladá žena nebo matka s malými dětmi a jak se může účinně bránit, pokud zaměstnavatel nakonec vybere muže a ona nemá žádný důkaz o tom, že k diskriminaci skutečně došlo. Jak bylo uvedeno výše, je někdy těžké diskriminaci prokázat a účinně se proti ní bránit. Jednu z příčin proč jsou ženy méně odměňované, lze spatřovat v tom, že si ženy samy vybírají méně placená místa. Dokonce jsou i takové názory, že rozdíl v odměňování mužů a žen je možné odstranit změnou rozhodování žen.³³ Pokud má žena potřebnou kvalifikaci, schopnosti a ambice, tak se nemusí obávat vybrat si náročnější a tím lépe placenou práci, zaměstnavatel bude mít o takového zaměstnance velký zájem udržet, byť se jedná o muže nebo ženu.

1.3.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací podle antidiskriminačního zákona v ustanovení § 3 odst. 1, je jednání nebo opomenutí, kdy je sice přijato zdánlivě neutrálního ustanovení, ale přesto dochází ke znevýhodnění osoby oproti ostatním, a to z některého z diskriminačních důvodů uvedených v AntiDZ. Musejí být splněny dvě podmínky. Za prvé zdánlivě neutrální pravidlo nikoho nevyklučuje a nedochází k rozdílnému zacházení z důvodu pohlaví. Za druhé přesto ve svém důsledku dochází k znevýhodnění určité skupiny, ať to jsou muži nebo ženy.³⁴ Antidiskriminační zákon v ustanovení § 3 odst. 1 dále uvádí, že o nepřímou diskriminaci nepůjde v případě, kdy je určité ustanovení odůvodněno legitimním cílem a prostředek jak dosáhnout tohoto cíle je přiměřený a nezbytný. Z definice v AntiDZ vyplývá, že znevýhodnění nedopadá na skupinu jednotlivců, ale na konkrétního jednotlivce.³⁵ S uvedenou nepřesností souhlasím, a doporučuji de lege ferenda tuto definici upřesnit, protože se jedná o jednu z podmínek nepřímé diskriminace.

Přímá diskriminace je spojena spíše s formálním pojetím rovnosti a nepřímá diskriminace zase s materiálním pojetím rovnosti. Zatímco přímá diskriminace může být

³³ HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. Vydání. Praha: Auditorium, 2007, s. 21.

³⁴ BOUČKOVÁ, Pavla a spol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: vydala Poradna pro občanství /Občanská a lidská práva, 2007, s. 9.

³⁵ BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 5, s. 165.

ospravedlněna jen výslovnou zákonnou úpravou, u nepřímé diskriminace stačí existence legitimního cíle.³⁶

Nepřímá diskriminace byla potvrzena napřed judikaturou SDEU.³⁷ V případě *Bilka Kaufhaus* paní Weber namítala diskriminaci na základě pohlaví, protože nemohla pobírat zaměstnanecké výhody týkající se oblasti důchodového zabezpečení. Zaměstnanci mohli získat výhody, pokud pracovali u zaměstnavatele po určitou dobu na plný pracovní úvazek. SDEU v rozhodnutí uvedl, že pokud se znevýhodnění týká většího počtu žen než mužů, je možné konstatovat diskriminaci na základě pohlaví a je na národním soudu, aby určil, zda opatření je ospravedlnitelné. Podnik musí prokázat, že dané opatření lze objektivně odůvodnit tím, že je pro daný podnik potřebné, vhodné k dosažení cíle a nezbytné.³⁸ Jedná se o test proporcionality. Na základě judikatury byly zformulovány definice nepřímé diskriminace ve směrnících EU. I když jsou v AntiDZ jako požadavek k dosažení legitimního cíle uvedeny jen přiměřené a nezbytné prostředky, je potřeba toto ustanovení vykládat v souladu s judikaturou SDEU a posuzovat, zda je opatření i vhodné k dosažení cíle.³⁹ Význam tohoto judikátu lze spatřovat v tom, že napomohl k formulování definice nepřímé diskriminace a uvedl, že se znevýhodnění týká většího počtu žen než mužů a že opatření musí být potřebná, vhodná a nezbytná.

V případě nepřímé diskriminaci, která se týká znevýhodnění většího počtu žen než mužů, je otázkou, kdy je podíl znevýhodněných žen tak velký, aby bylo možné konstatovat, že se jedná o nepřímou diskriminaci. V případě *Enderby* zaměstnavatel rozdílné odměňování odůvodňoval potřebou přilákat vhodné kandidáty na určité místo. V uváděném případě se jednalo o rozdílné odměňování lékárníků a logopedů. Podle rozhodnutí SDEU má zaměstnavatel prokázat objektivní odůvodnitelnost znatelného rozdílu v odměňování dvou pracovních míst, přičemž jedno je zastoupeno převážně muži (lékárníci) a druhé ženami (logopedové). V tomto rozhodnutí dále SDEU ohledně statistik uvedl, že se nesmí vycházet jen z náhodného nebo krátkodobého stavu věcí.⁴⁰ K této problematice se ve svém nálezu vyjádřil i ÚS a konstatoval, že záleží jen na zaměstnavateli, jak zajistí plnění pracovních úkolů a že absolutní vyváženosti věkové struktury nelze dosáhnout. Vzhledem ke statistice

³⁶ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 116 – 118 (§ 16 ZP).

³⁷ BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 151 (§ 3 odst. 1 AntiDZ).

³⁸ Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*, C-170/84

³⁹ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 156 (§ 3 odst. 1 AntiDZ).

⁴⁰ Rozsudek ze dne 27. října 1993, *Dr. Pamela M. Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, C-127/92

propuštěných a přijatých zaměstnanců týkající se úseku, ve kterém zaměstnanec pracoval, kdy bylo propuštěno více jak 80% zaměstnanců starších 50 let, lze konstatovat, že tyto údaje potvrzují snahu dosáhnout generační obměny pracoviště, která může být vedena diskriminačními kritérii.⁴¹ Tento náleze se sice týkal diskriminace na základě věku, lze se však domnívat, že by bylo možné jej aplikovat i v případě diskriminace na základě pohlaví. V případě *Rinner-Kühn* SDEU nepřipustil právní úpravu umožňující vyloučit zaměstnance, jejichž pracovní doba nepřekročí 10 hodin týdně nebo 45 hodin za měsíc, z vyplácení mzdy v případě nemoci, pokud se opatření dotýká většího počtu žen než mužů.⁴² Není nutné, aby bylo stanoveno pevné procento a podle toho se určovalo, zda došlo k nepřímé diskriminaci. Podle mého názoru by přibližná hranice měla činit kolem 20 – 40% znevýhodněného pohlaví a měly by se zohledňovat okolnosti daného případu, vycházet z relevantních statistik, na základě kterých zjistíme, zda je znevýhodňováno vyšší procento žen než mužů. Samozřejmě se musí posoudit, zda dané znevýhodňující opatření je ospravedlněno legitimním cílem.

I když bylo SDEU vydáno mnoho rozhodnutí týkající se především nepřímé diskriminace v odměňování, zejména práce na částečný úvazek, v ČR tyto případy zatím nehrozí. Jednak v ČR pracuje na částečný pracovní úvazek méně žen než v EU a také je zde nedostatečná informovanost, jak se lze proti této diskriminaci bránit.⁴³ Domnívám se, že v ČR se zvyšujícím se podílem pracujících žen na částečný pracovní úvazek se zlepšuje informovanost o právních možnostech obrany, přesto podíl zůstává na nízké úrovni ve srovnání s EU.

1.3.3 Obtěžování a sexuální obtěžování

Antidiskriminační zákon obtěžování v ustanovení § 4 odst. 1 definuje jako: „...*Nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského...prostředí nebo které může být objektivně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*“ Pod pojmem obtěžování na základě pohlaví na pracovišti si lze představit posměšky a urážení mužů na adresu žen, ale i žen na adresu mužů.

Sexuální obtěžování AntiDZ v ustanovení § 4 odst. 2 vymezuje, jako chování které odpovídá obtěžování se sexuální povahou. Toto chování může mít různé podoby, jak verbální,

⁴¹ náleze Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08-1

⁴² Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 13. července 1989, *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, C-171/88

⁴³ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 246.

neverbální, tak i fyzické. Může k němu docházet nejen mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem, ale i mezi jeho zaměstnanci navzájem. K sexuálnímu obtěžování může dojít nejen mezi mužem a ženou ale i mezi osobami stejného pohlaví navzájem. Osobou, která obtěžuje, může být muž i žena.⁴⁴ Pod pojmem sexuální obtěžování na pracovišti si lze představit situaci, za které muž dělá ženě nevhodné sexuální návrhy, kdy jí hrozí, že ji nepovýší nebo nezvýší pracovní odměnu, pokud mu v jeho sexuálních návrzích nevyhoví. Pod sexuálním obtěžováním si lze představit i poplácávání po zadku nebo nevhodné osahávání. Je velmi těžké přesně určit co je sexuálním obtěžováním, protože každý si pod tímto pojmem představuje něco jiného. Aby se jednalo o sexuální obtěžování, musí být jednání toho, kdo obtěžuje motivované sexuálním pudem, obtěžovaný vnímá toto jednání jako nevídané a dochází k němu na pracovišti nebo v souvislosti s výkonem práce, a pro obtěžovaného je ponižující, či založeno na nároku něco za něco.⁴⁵ Naproti tomu jiné názory tvrdí, že sexuální obtěžování nemusí být motivováno sexuálním pudem v případech kdy např. záměr obtěžovatele není danou osobu sexuální obtěžovat.⁴⁶ Přikláním se k názoru, že sexuální obtěžování by mělo být motivováno sexuálním pudem. Případ, kdy své jednání obtěžovatel nemyslí vážně, by pod sexuální obtěžování nemělo být dle mého názoru podřazeno právě s ohledem na to, že hodnotit, zda konkrétní jednání je či není sexuálním obtěžováním, je velmi subjektivní. Matyašek se svém článku uvádí, že sexuální obtěžování je nevídané, pokud je adresátovi tohoto jednání nepříjemné a sám k němu nevybízí. Soudce bere v úvahu, zda sám obtěžovaný nezavdal příčinu k tomuto jednání svým chováním nebo vzhledem.⁴⁷ Naopak Kühn se s tímto názorem neztotožňuje a uvádí, že jen plně zahalená žena by nezavdala příčinu k tomuto jednání.⁴⁸ Souhlasím s názorem, že by se nemělo zohledňovat, zda oběť zavdala příčinu k tomuto jednání.

⁴⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 53.

⁴⁵ JAKUBKA, Jakub. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 6, s. 41.

⁴⁶ KŮHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 183 (§ 4 odst. 1 - 2 AntiDZ).

⁴⁷ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovním právu. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 93.

⁴⁸ KŮHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 185 (§ 4 odst. 1 - 2 AntiDZ).

1.4 Pozitivní opatření

Pokud by došlo ke zvýhodnění určité skupiny, nepůjde o diskriminaci, ale o pozitivní opatření, tedy o obrácenou diskriminaci, která je v teorii nazývána pozitivním opatřením.⁴⁹ Ve spojených státech je používán pojem „affirmative action“, který je v češtině přeložen jako vyrovnávací akce či opatření, v EU je používá pojem „positive action“, který je překládán jako pozitivní opatření.⁵⁰ Pozitivní opatření znamená, že je určitá skupina populace záměrně zvýhodněna oproti většinové populaci. Oprávněnost tohoto opatření je nejčastěji dána snahou odčinit předchozí křivdy. Pozitivní opatření může mít formu tzv. preferencí, např. pokud je vybíráno mezi stejně odborně způsobilými jedinci a bude dána přednost jedinci patřící do znevýhodněné skupiny. Druhou formou pozitivního opatření jsou kvóta.⁵¹ Jedná se o případy, kdy je např. určitý počet míst v souvislosti s přijetím do zaměstnání nebo v politice vyhrazen ženám.

Antidiskriminační zákon, upravující pozitivní opatření v ustanovení § 7, za diskriminaci nepovažuje taková opatření, která mají vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k určitému pohlaví, přičemž nesmí být dána ve věcech přístupu k zaměstnání přednost osobě, která nemá potřebné kvality ve srovnání s druhou posuzovanou osobou. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) pozitivní opatření zmiňuje v ustanovení § 16 odst. 3.

Pozitivní opatření lze chápat buď jako výjimku z principu materiální rovnosti nebo jako součást materiální rovnosti. Cílem může být rovnost příležitostí nebo rovnost výsledků. Antidiskriminační zákon chápe pozitivní opatření jako opatření k zajištění rovných příležitostí.⁵² Přikláním se k názoru, že by pozitivní opatření mělo být považováno za formu materiální rovnosti. O této problematice bylo pojednáno, viz výše.

Zajímavá je judikatura Soudního dvora Evropské Unie a její vývoj. Poprvé se problematikou pozitivních opatření zabýval SDEU v případě *Kalanke* ve kterém SDEU vyloučil takovou vnitrostátní právní úpravu, která umožňuje, aby v případě dvou stejně kvalifikovaných kandidátů bylo automaticky dáno přednosti ženě v těch odvětvích, ve

⁴⁹ BOBEK, Michal. In WÁRNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s, 2012, s. 106 (čl. 3 LZPS).

⁵⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 11, s. 385.

⁵¹ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 123 (§ 16 ZP).

⁵² BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 242 (§ 7 AntiDZ).

kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny.⁵³ V případě *Marshall* SDEU naopak připustil takovou vnitrostátní právní úpravu, která upřednostňuje ženu při postupu v zaměstnání v oblastech, ve kterých jsou ženy méně zastoupeny než muži a objektivně mají být hodnoceny situace, pokud mají uchazeči stejné kvalifikační předpoklady. Hodnocení nemá být diskriminační.⁵⁴ Podle Havelkové SDEU v tomto rozhodnutí kompletně změnil svůj předchozí výklad a v důsledku toho sklidil negativní ohlasy.⁵⁵ V případě *Badeck* dokonce SDEU připustil, aby alespoň polovina míst na školeních byla vyhrazena pro ženy.⁵⁶ Lze pozorovat patrný vývoj judikatury v několika rozhodnutích Soudního dvora Evropské Unie zabývající se pozitivním opatřením v pracovněprávních vztazích, judikatury, kdy SDEU nejdříve popřel absolutní přednost ženy v odvětvích, ve kterých jsou méně zastoupeny, a později připustil 50 % kvótu.

V letošním roce ČTK zveřejnila článek, který informuje o tom, že se Evropská komise snaží prosadit směrnici o kvótách, na základě které by bylo ženám vyhrazeno 40 % pracovních míst ve správě velkých firem, které obchodují na burze. Proti směrnici se postavilo 9 zemí Evropské unie včetně České republiky. Pro přijetí směrnice je potřeba souhlasu všech států a Evropského parlamentu.⁵⁷ Dle mého názoru nelze s touto směrnicí souhlasit, protože ženy jsou schopné prosadit se samy, aniž by tuto povinnost ukládala směrnice. Naopak, takové opatření může ženám spíše uškodit, pokud ostatní zaměstnanci budou vědět, že byla přijata na dané místo jenom kvůli směrnici a ne pro svoje schopnosti, kvalifikaci a úsilí.

1.5 Pohlaví a gender

Vzhledem k tomu, že diplomová práce je zaměřena na zásadu rovnosti a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, je důležité odlišit pojmy „pohlaví“ a „gender“. Pojem pohlaví se týká hlavně biologických či fyzických rozdílů mezi mužem a ženou, které se projevují již od narození. Pojem gender neboli rod je spojen se sociálními, kulturními a psychickými rozdíly mezi mužem a ženou, vznikají až v průběhu života, mění se v čase a mezi kulturami

⁵³ Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93

⁵⁴ Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95

⁵⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 11, s 389.

⁵⁶ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další za přítomnosti Hessische Ministerpräsident a Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, C-158/97

⁵⁷ ČTK. *Česko a dalších osm zemí EU se staví proti Bruselu. Odmítají kvóty pro ženy ve firmách* [online]. ihned.cz, 26. července 2013 [cit. 6. října 2013]. Dostupné na < <http://zpravy.ihned.cz/c1-60323510-evropska-unie-cesko-kvoty-pro-zeny-ve-vedeni-firem>>.

dochází k jeho odlišnostem.⁵⁸ Rozlišování mezi mužem a ženou z hlediska biologických a genetických rozdílů je většinou dovoleno, např. ochrana žen v pracovněprávních vztazích v době těhotenství, kojení a mateřství. Pojem gender je širší než pojem pohlaví. Ve společnosti postupně vznikly určité role a společenské úkoly mužů a žen, např. od žen se očekává péče o děti a domácnost. Tato očekávání se ve společnosti označují jako genderové role. K diskriminaci na základě pohlaví dochází, pokud se např. právě od ženy něco společensky očekává a tento předsudek ovlivní rozhodování zaměstnavatele při pracovním pohovoru. Tato diskriminace se označuje jako diskriminace na základě genderu.⁵⁹

I když je v ČR vysoká míra zaměstnanosti žen na pracovním trhu, dochází ke zřejmému znevýhodňování žen, kdy je pracovní trh rozdělen na mužské a ženské obory, ženy mají horší pracovní příležitosti, nižší odměny, nemají takové možnosti pracovního postupu a dosahování řídicích pracovních pozic.⁶⁰ Příčinou toho, že dochází k diskriminaci žen např. v oblasti odměňování, mohou být odlišné postoje a preference žen - ochota účastnit se školení, pracovních cest a práce přes čas. Jedním z důvodů mohou být právě genderové stereotypy, kdy zaměstnavatel často nepřijme mladou ženu do zaměstnání nebo s ní uzavře pracovní smlouvu na dobu určitou. Pokud je žena do zaměstnání přijata, dosahuje často menší pracovní odměny. A je to právě žena, která z důvodu nižší odměny zůstává doma na rodičovské dovolené a po návratu z rodičovské dovolené je její kariéra zbrzděna. Dalším důvodem mohou být struktury a mechanismy trhu, např. ženy pracují často v méně placených oblastech, např. ve zdravotnictví.⁶¹

Podle posledních informací z odborných článků zveřejněných na internetu ke znevýhodňování žen v oblasti zaměstnávání stále dochází. V posledních letech se situace v České republice zlepšuje, stále však zaostáváme za ostatními zeměmi, jako je např. Nizozemsko, Belgie nebo Španělsko. K výraznému zlepšení by přispělo zapojení více zaměstnavatelů k umožnění částečné pracovní doby, kterou by řada žen uvítala. Článek dále uvádí, že i když se celosvětově rozdíly v odměňování mužů a žen stírají, v ČR činil za roky

⁵⁸ HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. 1. vydání. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, s. 8.

⁵⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepce související s rovností. In SKÁLOVÁ, Helena (ed.) *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 15 - 16.

⁶⁰ HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. 1. vydání. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, s. 57.

⁶¹ HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace žen v oblasti odměňování. *Právo a zaměstnání*, 2004, roč. 10, č. 12. s. 2.

1996 až 2011, podle údajů Českého statistického úřadu, rozdíl v odměňování mužů a žen na stejné pracovní pozici jednu pětinu. Jedním z důvodů tohoto rozdílu je mateřství.⁶²

Souhlasím s tímto článkem, že jedna z příčin, proč ke znevýhodňování žen v oblasti přístupu k zaměstnání dochází je právě neochota ze strany zaměstnavatele upravit pracovní dobu ženě s malými dětmi ke spokojenosti obou stran. Podle odborných článků z internetu pracuje na částečný úvazek v ČR 8,8 % žen. Zaostáváme za EU, kde průměr činí 31,6 %. U žen s malými dětmi do 6 let činí v ČR zaměstnanost 35,8 %, přitom průměr v EU činí 59,7 %.⁶³ Šimečková ve svém článku uvádí, že při výběru nového zaměstnance může hrát roli skutečnost, zda si zaměstnavatel vybere ženu nebo muže, že ženy zůstávají často na mateřské a rodičovské dovolené, starají se o nemocné děti a i ony samy jsou často nemocné.⁶⁴ Domnívám se, že by se v této problematice měl více zapojit i stát a motivovat zaměstnavatele, aby ženám více umožňoval flexibilní pracovní dobu.

Tato kapitola vymezuje základní pojmy jako rovnost, rovné zacházení a diskriminace. I když antidiskriminační zákon mnohé z nich definuje, ne vždy jsou tyto definice přesné, jasné a srozumitelné viz definice nepřímé diskriminace. Na některé pojmy lze nahlížet z různých úhlů. K ujasnění některých pojmů pomáhá i judikatura SDEU, ne vždy je pohled jednotný. Kapitola se dále zabývala rozбором příčin nerovností mezi mužem a ženou.

⁶² *Přístup k ženám ve firmách se lepší, stále ale berou méně než muži* [online]. podnikatel.cz, 8. března 2013 [cit. 10. října 2013]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/pristup-k-zenam-ve-firmach-se-lepsi-stale-ale-berou-mene-nez-muzi/>>.

⁶³ *Rovnost se vyplácí – mezinárodní iniciativa s cílem pomoci velkým společnostem zlepšit HR strategie* [online]. rolandberger.cz, 31. ledna 2013 [cit. 10. října 2013]. Dostupné na <http://www.rolandberger.cz/press/press_archive/press_archive_2013/EQUALITY_PAYS_OFF/EQUALITY_PAYS_OFF.html>.

⁶⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Odras směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 11 – 12, s. 27.

2 Směrnice EU a jejich promítnutí do českého právního řádu

Zásada rovnosti a zákaz diskriminace na základě pohlaví jsou upraveny i v legislativě Evropských společenství a jejich uskutečňování náleží mezi hlavní cíle Evropské unie.⁶⁵ Tato kapitola se zabývá směrnicemi EU a jejich promítnutí do českého právního řádu. Směrnice se řadí mezi obecné formy sekundárního práva EU a přijímají ji instituce EU. Primárně je určena členskými státy, které musejí směrnici implementovat do svých právních řádů a protože je pro státy závazný cíl směrnice, záleží na nich, jak tohoto cíle dosáhnou.⁶⁶

Nejdříve budou vyjmenovány směrnice, které se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace na základě pohlaví zabývají a potom ve stručnosti bude uvedeno, jak došlo k jejich promítnutí do českého právního řádu.

2.1 Směrnice EU

Pravomoc vydávat opatření v boji proti diskriminaci, a to i včetně diskriminace na základě pohlaví, svěřoval Radě článek 13 Smlouvy o založení Evropského společenství. Po vstupu Lisabonské smlouvy v platnost je nyní tato pravomoc upravena v článku 19 SFEU. Na základě této pravomoci byla vydána celá řada směrnic upravující tuto problematiku.⁶⁷

Rovné odměňování mužů a žen, které zakotvila ve svém čl. 141 již Smlouva o založení Evropského společenství, je po vstoupení Lisabonské smlouvy v platnost upraveno v čl. 157 SFEU.⁶⁸ Pro upřesnění, Lisabonská smlouva změnila a také doplnila primární právo EU, které je tvořeno mezinárodními dokumenty podepsanými členskými státy. Jedná se o normy primárního práva, které mají nejvyšší právní sílu a všechny ostatní právní předpisy s nimi musí být v souladu.⁶⁹ Právo EU má, podle judikatury, při splnění určitých podmínek přímý účinek tzn., že vznikají přímo práva a povinnosti fyzickým a právnickým osobám a o těchto právech může být rozhodováno vnitrostátními orgány, aniž by muselo dojít k promítnutí práva EU do vnitrostátního právního řádu.⁷⁰ V případě *Defrenne* SDEU konstatoval, že článek 119 SES (dnešní článek 157 SFEU) má horizontální přímý účinek,

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 193.

⁶⁶ HAMUĚÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva evropské unie. Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 52 – 53.

⁶⁷ BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách? *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

⁶⁸ ČERMÁK, Michal, Kvasnicová Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19.

⁶⁹ HAMUĚÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva evropské unie. Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 50 - 51.

⁷⁰ Tamtéž s. 90.

který umožňuje, aby se soukromé osoby dovolaly tohoto článku před národními soudy, nejen vůči státu, ale i vůči jiným soukromým osobám, i v případě, kdy vnitrostátní právo tuto problematiku neupravuje dostatečně nebo vůbec.⁷¹

Rovné zacházení a zákaz diskriminace na základě pohlaví, které se týkají oblasti zaměstnání, upravovaly následující směrnice:⁷²

- směrnice Rady č. 75/117/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, která vstoupila v platnost 12. února 1975
- směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, která vstoupila v platnost 12. února 1976, ve znění novely 2002/73/ES, která vstoupila v platnost v roce 2002.

Obě výše uvedené směrnice byly zrušeny s účinkem od 15. srpna 2009 směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která vstoupila v platnost 15. srpna 2006. Nová směrnice zrušila i směrnice:

- směrnice Rady č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociální zabezpečení pracovníků, která byla změněna Směrnicí Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996
- směrnice Rady č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES mělo dojít ke sjednocení a ucelení dané problematiky. Tato směrnice měla být v členských státech promítnuta do 15. 8. 2008, výjimečně do 15. 8. 2009. Původní směrnice byly platné až do 15. 8. 2009, takže vyvolávaly účinky bez ohledu na novou směrnici, což mohlo způsobit aplikační a legislativní potíže.⁷³

⁷¹ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrilie Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C-43/75. In WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 194 - 195.

⁷² směrnice, které upravují zákaz diskriminace na základě pohlaví je více, např. v oblasti sociálního zabezpečení, práce vychází ze směrnic upravující oblast zaměstnání, které jsou uvedeny In WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 32.

⁷³ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 33.

2.2 Promítnutí směrnic do českého právního řádu

2.2.1 První harmonizační novela

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace byly do českého zákoníku práce promítnuty až v souvislosti se vstupem ČR do EU, kdy tzv. harmonizační novelou zákoníku práce bylo zákonem č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. ledna 2001 promítnuto do ZP 28 směrnic Rady Evropských společenství. Do té doby tato zásada výslovně v zákoníku práce upravena nebyla a vycházelo se z ustanovení čl. 3 odst. 1 LZPS (usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb.) Do ZP tak byly promítnuty směrnice Rady č. 75/117/EHS a směrnice Rady č. 76/207/EHS.⁷⁴

2.2.2 Druhá harmonizační novela

Druhou harmonizační novelou zákoníku práce byly zákonem č. 46/2004 Sb. s účinností od 1. března 2004 promítnuty do zákoníku práce:

- směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS.⁷⁵

2.2.3 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon provádí celou řadu směrnic EU včetně směrnic schválených před jeho účinností. Konkrétně jde o:

- směrnici Rady č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.

Zákon zapracoval zásadu rovnosti mezi mužem a ženou v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení. Došlo i ke změně v oblasti pojišťovnictví, kdy podle pohlaví bylo stanoveno výše pojistného.⁷⁶

⁷⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 152 - 153.

⁷⁵ Tamtéž s. 154.

Výhodou přijetí antidiskriminačního zákona je, že se jedná o jeden komplexní zákon. Jeho případná novelizace by měla být jednodušší a přehlednější, protože ČR do jeho přijetí musela v souladu s právem EU novelizovat velké množství právních předpisů. Antidiskriminační zákon dále nad rámec provedených směrnic sjednocuje ochranu v případě diskriminace z uvedených diskriminačních důvodů.⁷⁷

Zatímco v případě primárního práva, jak bylo uvedeno výše v případě Defrenne, byl judikaturou přiznán horizontální i vertikální přímý účinek, tak v případě jasných a přesných ustanovení směrnic je připuštěn pouze vertikální přímý účinek, pokud stát neprovede nebo nesprávně provede směrnici. Jednotlivec se tak může daného ustanovení dovolávat pouze vůči členskému státu. I když se v judikatuře SDEU v posledních letech nepřímo připouští horizontální přímý účinek i v případě směrnic. Pokud se nejedná o ustanovení s přímým účinkem, mají vnitrostátní orgány, a to zejména soudy v důsledku nepřímého účinku směrnic povinnost vykládat normy vnitrostátního práva v souladu s cílem dané směrnice.⁷⁸

V této kapitole bylo poukázáno na to, že úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu vychází z práva EU a před promítnutím směrnic do našeho právního řádu, nebyla tato problematika výslovně upravena. Horizontální přímý účinek je velmi přínosný, protože pokud je úprava v členském státě nedostatečná, tak jednotlivec má možnost se přímo dovolávat příslušných ustanovení i vůči jinému jednotlivci. I při výkladu antidiskriminačního zákona je dle mého názoru třeba dbát na eurokonformní výklad příslušných ustanovení.

⁷⁶ BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách? *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

⁷⁷ ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Diskriminace – co je a co to není. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 21 - 22.

⁷⁸ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 38 - 40.

3 Právní úprava v České republice

Tato kapitola se zabývá právní úpravou zásady rovnosti a zákazu diskriminace v českém pracovním právu, a to zda a kde vůbec je tato zásada právně zakotvena a zda je její úprava dostatečná. Kapitola je zaměřená spíše na problémy či naopak pozitiva, které v současné právní úpravě lze spatřovat, než prostý výklad zákonů. Dále pojednává o vztahu právních předpisů, které danou problematiku upravují, protože zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví upravuje nejen zákoník práce, ale i řada dalších zákonů, o kterých bude zmíněno dále.

3.1 Listina základních práv a svobod

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona se objevily názory, že postačí úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace v ustanovení čl. 1 a čl. 3 LPZS. Otázkou je, zda bylo přijetí AntiDZ opravdu nutné nebo jsme jeho přijetím jenom splnily požadavky EU a nepřináší nic nového. Otázkou také je, proč by nestačilo na tyto případy aplikovat obecnou zásadu rovnosti zakotvenou v ustanovení čl. 3 LZPS. Je to z toho důvodu, že LZPS upravuje vztahy mezi státem a občanem, tedy tzv. vertikální právní vztahy. Kvasnicová ve svém odborném článku uvádí, že by sice bylo možné použít čl. 3 LZPS i v horizontálních vztazích (tedy mezi jednotlivci), avšak nebylo by to vhodné z důvodu zakotvení základních práv pro všechny a obsahu širokého výčtu diskriminačních důvodů, což by např. v pracovněprávních vztazích činilo potíže. Přesto působí základní práva zakotvená v LZPS v horizontálních vztazích nepřímo např. při interpretaci norem soukromého práva soudem.⁷⁹ Stejný názor zastává i Kühn, který uvádí, že soudce při aplikaci AntiDZ, musí zohledňovat i judikaturu SDEU, ústavní zákaz diskriminace i judikaturu ÚS.⁸⁰ Sládeček v komentáři k zákonu o veřejném ochránci práv vyjadřuje pochybnosti nad potřebností přijetí AntiDZ, neboť ustanovení čl. 1 a 3 LZPS jsou dle jeho názoru přímo aplikovatelná. Jelikož antidiskriminační zákon, ve srovnání s LZPS, výčet diskriminačních důvodů modifikuje a některé důvody vypouští a jiné přidává, vyjadřuje Sládeček, že by z těchto důvodů mohl být antidiskriminační zákon v rozporu s LZPS.⁸¹

⁷⁹ KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011. roč. 19, č. 3, s. 89.

⁸⁰ KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 113 (§ 1 odst. 1 AntiDZ).

⁸¹ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 141 – 142 (§ 21b).

Přikláním se k prvnímu názoru, že pokud by bylo možné použít ustanovení čl. 3 LZSP v horizontálních vztazích, tak úprava antidiskriminačního práva by byla bezpředmětná. Souhlasím i s názorem, že použití čl. 3 LZPS by mohlo být problematické, protože je příliš obecný a výčet diskriminačních důvodů je široký. Navíc v LZPS není zakotvena obrana proti diskriminaci. S ohledem na výše uvedené se domnívám, že přijetím AntiDZ je obrana proti diskriminaci jednodušší a úprava přehlednější a není nutná složitá analogie pomocí jiných právních předpisů. V čl. 26 LZPS je zakotveno právo na práci. Čl. 28 LZPS zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci, s tím že podrobnosti určí zákon.

3.2 Občanský zákoník

Ochranu osobnosti upravuje v ustanovení § 11 a násl. i zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který se ve vztahu k zákoníku práce použije subsidiárně.⁸² Ustanovení § 11 ObčZ upravuje zejména ochranu lidské důstojnosti, tedy v souvislosti se zásadou rovnosti v pracovněprávních vztazích ochranu zaměstnance. Jedná se o osobnostní právo, které nepodléhá promlčení.⁸³ I ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu, který je speciálním předpisem, lze ObčZ použít subsidiárně. Existují názory, že jen v těch případech, kdy dojde k diskriminaci v oblasti působnosti nebo z důvodu, které AntiDZ neupravuje, lze subsidiárně použít ObčZ a bránit se žalobou podle § 13 ObčZ. Podle tohoto názoru je jak věcná působnost, tak i výčet diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně stanoven taxativně.⁸⁴ Pokud by tedy diskriminační jednání spadalo do tohoto výčtu, bude se postupovat podle § 10 AntiDZ, protože speciální zákon má přednost před obecným právním předpisem.⁸⁵ Naopak druhý názor uvádí, že pokud dojde k diskriminačnímu jednání, má zaměstnanec možnost se bránit i podle ustanovení § 13 ObčZ.⁸⁶ Z tohoto názoru tedy vyplývá jako by měl zaměstnanec na výběr z více možností jak se bránit proti diskriminaci a není z něj možné vyvodit, která z možností má přednost, zda přednostně uplatňovat obranu proti diskriminaci na základě ustanovení § 10 AntiDZ nebo § 13 ObčZ. Domnívám se, že pokud by tedy zaměstnanec měl skutečně na výběr či by se přednostně uplatnila obrana podle OZ, tak potom by úprava § 10 AntiDZ byla bezpředmětná. Souhlasím s názorem, že

⁸² Viz § 4 ZP

⁸³ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 154.

⁸⁴ KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 122 - 123 (§ 1 odst. 1 AntiDZ).

⁸⁵ Tamtéž s. 286.

⁸⁶ LOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 33.

antidiskriminační zákon je vztahu k OZ předpis speciální a tudíž má přednost. Použití občanského zákoníku jen v případech, které antidiskriminační zákon výslovně neupravuje, potvrzuje i Jakubka ve svém článku, ve kterém uvádí, že je důležité rozlišovat žalobu podle antidiskriminačního zákona a občanského zákoníku. Žaloba na ochranu osobnosti podle ustanovení § 13 ObčZ se použije např. v případech fyzického násilí na pracovišti, tedy tzv. mobbingu.⁸⁷ Mobbing je právě případ, který není výslovně ani v zákoníku práce, ani v AntiDZ upraven. Ochranou osobnosti se zabývá podrobně i zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v ustanovení § 81 a násl. V ustanovení § 3 NOZ řadí ochranu důstojnosti mezi zásady soukromého práva. NOZ má nabýt účinnosti 1. ledna 2014. Domnívám se, s ohledem na výše uvedené, že nový občanský zákoník bude v oblasti diskriminace aplikován v těch samých případech jako ObčZ.

3.3 Zákoník práce

Zákoník práce, který nabyl účinnosti od 1. ledna 2007 sice zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v ustanoveních § 16 – 17 zakotvuje, avšak v převážné části odkazuje na AntiDZ.

Zákonem č. 365/2011⁸⁸ byl do zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 vložen nový § 1a, který demonstrativně vyjmenovává základní zásady pracovněprávních vztahů. Mezi ně řadí zásadu rovného zacházení se zaměstnanci, která navazuje na princip rovnosti zakotvený v ustanovení čl. 1 LZPS a také zásadu spravedlivého odměňování, která ale nestanoví nic nového, protože v podstatě to samé je zakotveno v ustanovení čl. 28 LZPS.⁸⁹ S tímto názorem je v rozporu výklad Havelkové, která uvádí, že základní práva se uplatňují ve vertikálních vztazích. Zavázán je pouze stát, takže i když je v LZPS garantováno právo na rovnou odměnu, nemohou se ji zaměstnanci domáhat po svých zaměstnavatelích přímo na základě LZPS. Podle ustanovení čl. 41 LZPS lze toto právo uplatňovat jen v mezích zákonů, které ustanovení čl. 28 LZPS provádějí.⁹⁰ S účinností od 1. 1. 2014 by mělo být ustanovení § 1a ZP novelizováno zákonem č. 303/2013 Sb.⁹¹ a doplněno o druhý odstavec.

⁸⁷ JAKUBKA, Jaroslav. Šikana na pracovišti. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 39.

⁸⁸ zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁸⁹ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 24 - 26 (§ 1a ZP).

⁹⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. Vydání. Praha: Auditorium, 2007, s. 28.

⁹¹ zákon č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

3.3.1 Zásada rovného zacházení

Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminaci v ustanovení §16 ZP. Zásada rovného zacházení, která je upravena § 16 odst. 1 ZP, znamená, že zaměstnavatel je povinen všem svým zaměstnancům, včetně přidělených zaměstnanců agentury práce, zajišťovat rovné zacházení, ať už se to týká pracovních podmínek, odměňování za práci nebo odborné přípravy. Rovné zacházení má být dodržováno po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Týká se nejen zaměstnanců v pracovněprávním vztahu, ale i uchazečů o zaměstnání.⁹²

3.3.2 Zákaz diskriminace

V ustanovení § 16 odst. 2 ZP stojí: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.*“ Otázkou je, co znamená „*jakákoliv diskriminace*“. Jakékoliv rozlišování být zakázáno nemůže s ohledem na neúnosnost pro zaměstnavatele. Na základě této skutečnosti se při výkladu ustanovení vychází z diskriminačních důvodů uvedených v AntiDZ.⁹³ Podle názoru Kühna je v zákoníku práce uveden širší výčet diskriminačních důvodů než v AntiDZ. Tvrzení odůvodňuje tím, že antidiskriminační zákon upravuje ve svém ustanovení § 2 odst. 3 taxativní výčet diskriminačních důvodů, zatímco zákoník práce upravuje jen obecný zákaz diskriminace a výslovně na AntiDZ odkazuje jen v obecných pojmech a v přípustnosti rozdílné zacházení. Na diskriminační důvody uvedené v AntiDZ odkazuje zákoník práce v ustanovení § 16 odst. 3 v souvislosti s přípustností pozitivních opatření. Souhlasí s tím, že toto ustanovení zákoníku práce je nepřesné a de lege ferenda by mělo dojít k nápravě.⁹⁴ S druhým názorem se ztotožňuji jen částečně, protože pokud zákoník práce odkazuje na AntiDZ i v jiných ustanoveních týkajících se rovnosti a diskriminace, tak by se i v tomto případě měl dle mého názoru aplikovat AntiDZ. Opačný výklad by mohl vyvolávat nejasnosti např. co lze považovat za diskriminační důvody a co ne. Souhlasím s názorem, aby de lege ferenda bylo toto ustanovení upřesněno.

V souvislosti s druhým názorem spatřuji další nesrovnalost. Zákoník práce ve svém ustanovení § 17 odkazuje na úpravu ochrany před diskriminací v AntiDZ. Pokud výčet diskriminačních důvodů v zákoníku práce je širší než v AntiDZ, tak jakým způsobem bude

⁹² ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 113 (§ 16 ZP).

⁹³ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 116 (§16 ZP).

⁹⁴ KŮHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 123 - 124 (§ 1 odst. 1 AntiDZ).

poskytnuta ochrana před diskriminací z důvodu, který AntiDZ neupravuje? Kühn uvádí, že i v případě diskriminačního důvodu, který antidiskriminační zákon neuvádí, se použijí právní prostředky ochrany před diskriminací podle AntiDZ.⁹⁵ Dle mého názoru je řešení nejasné a bylo by vhodné tuto situaci de lege ferenda řešit.

3.3.3 Přípustnost rozdílného zacházení

Zákoník práce v ustanovení § 16 odst. 3 upravuje přípustnost rozdílného zacházení, za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel vyhledává z povahy práce zaměstnance určitého pohlaví jako třeba muže do mužského pěveckého sboru nebo z právních předpisů vyplývá požadavek bezúhonnosti, kvalifikace pro výkon určité práce nebo případy, kdy sám zaměstnavatel požaduje pro výkon práce např. znalost cizích jazyků,⁹⁶ řidičské oprávnění nebo potřebnou praxi. Přípustné formy rozdílného zacházení v oblasti zaměstnání na základě pohlaví upravuje v § 6 odst. 3 AntiDZ.

Městský soud v Praze se zabýval případem, ve kterém zaměstnavatel požadoval na obsazení volného pracovního místa „dělníka v potravinářské výrobě u zpracování masa a ryb“. O zaměstnání se ucházeli i muži, avšak ti byli odmítnuti s odůvodněním, že se jedná o charakter ženské práce. Po uložení pokuty za toto diskriminační jednání se věcí zabýval soud, který konstatoval, že z povahy tohoto zaměstnání neplyne, že by jej musely vykonávat jen ženy. Dále uvedl, že i když je v nabídce zaměstnání uvedeno, že se jedná o charakter ženské práce, nemůže se na toto zaměstnavatel odvolávat, pokud o volné pracovní místo žádá muž. Takový postup je porušení zákazu diskriminace.⁹⁷

Přípustností rozdílného zacházení se zabýval i SDEU. Např. v případě *Johnston* nebylo umožněno policistkám nosit střelné zbraně. SDEU konstatoval, že pokud by došlo k vážným vnitřním nepokojům a ženám by bylo povoleno nosit zbraně, jsou zde větší rizika ohrožení života žen a může tak být narušena veřejná bezpečnost a členský stát tak může

⁹⁵ KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 124 (§ 1 odst. 1 AntiDZ).

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 197.

⁹⁷ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2007, sp. zn. 7 Ca 109/2006. In STADNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Diskriminace v oblasti zaměstnavatele jako správní delikt. Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 6, s. 36 – 37.

přihlédnout k požadavkům na veřejnou bezpečnost a umožnit při výkonu služby, aby jen muži byli ozbrojeni střelnými zbraněmi.⁹⁸

Rozdílné zacházení je také připuštěno z důvodu ochrany žen. V ustanovení § 238 ZP je zakotven zákaz výkonu prací z důvodu ochrany mateřství žen. Jaké práce jsou zakázány těhotným ženám a matkám po porodu upravuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví.⁹⁹ Zakázány jsou třeba z důvodu neúměrné fyzické zátěže pro těhotnou ženu. Těhotné ženy také nemohou vykonávat takové práce, které jim zakazuje lékařský posudek.¹⁰⁰ Antidiskriminační zákon rozdílné zacházení z důvodu ochrany žen připouští v ustanovení § 6 odst. 5. Vzhledem k dostatečné úpravě v zákoníku práce, bude toto ustanovení využito jen ojediněle.¹⁰¹

I když je v našem právu v mnoha výše uvedených předpisech upravena zásada zajišťující rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích mezi mužem a ženou, naskýtá se otázka, zda je tato úprava skutečně nutná. Objevily se dokonce názory, že právní úprava pracovních podmínek žen je zbytečná.¹⁰² Na jednu stranu lze souhlasit s ochranou žen z důvodu těhotenství a mateřství, tj. aby byly některé práce ženám zakázány, protože přece jenom jde o jejich zdraví popřípadě i zdraví dítěte. Ne vždy je zaměstnavatel seriózní a bere ohledy na těhotnou zaměstnankyni, z těchto důvodů musí být žena chráněna. Na druhou stranu má žena právo na přístup k zaměstnání. Lze tedy spatřovat konflikt dvou základních práv zaručených v LZPS – 1. ustanovení čl. 26 LZPS zakotvené právo na práci a 2. právo žen na zvýšenou ochranu při práci zakotvené v ustanovení čl. 29 a čl. 32 LZPS. Moji úvahu podporuje i nález ÚS,¹⁰³ který se zabýval konfliktem těchto dvou základních práv. Ústavní soud v tomto nálezu připustil, že pokud by byla ženám absolutně zakázána noční práce a těhotným ženám a matkám s malými dětmi pracovní cesty, bude se jednat o diskriminaci v přístupu k zaměstnání. Moje úvahy se shodují s právem EU, které podporuje rovné zacházení mužů a žen v oblasti přístupu k zaměstnání a pracovních podmínek a ženy chrání výhradně v souvislosti s mateřstvím. Proto také došlo v souvislosti se zákazem žen

⁹⁸ Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Marguerite Johnston kontra Policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku*, C-222/84. In MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 55 – 61.

⁹⁹ vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

¹⁰⁰ RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 444 (§ 238 ZP).

¹⁰¹ HAVELKOVÁ Barbara. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 234 (§ 6 odst. 5 AntiDZ).

¹⁰² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 181.

¹⁰³ nález Ústavního soudu ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94

vykonávat určité druhy práce od 1. 1. 2012 ke změně v zákoníku práce, protože dřívější ustanovení § 238 odst. 1 ZP zakazoval ženám pracovat v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů s štol, což bylo v rozporu s právem EU, podle kterého mají být zakázány určité druhy práce jen za účelem ochrany jejich mateřství. Důvodem zákazu práce žen v podzemí byla vázanost ČR Úmluvou Mezinárodní organizace práce, která však byla s účinností od 24. dubna 2009 ČR vypovězena.¹⁰⁴ Tuto změnu hodnotím kladně, ženám je zaručen rovný přístup k zaměstnání a ustanovení je i v souladu s ustanovením čl. 26 LZPS.

3.3.4 Další ustanovení zákoníku práce

V zákoníku práce je zakázané vyžadovat určité informace jak při přijímání do zaměstnání v ustanovení § 30 odst. 2 ZP, tak i v průběhu trvání pracovněprávního vztahu na základě ustanovení § 316 odst. 4 písm. a) a b) ZP nesmí zaměstnavatel vyžadovat informace týkající se těhotenství nebo rodinných poměrů.

Ustanovení § 110 ZP blíže rozvádí:

- zásadu uvedenou v ustanovení § 1a písm. c) ZP
- ustanovení zajišťující rovné zacházení § 16 odst. 1 ZP týkající se odměňování.¹⁰⁵

Uvedené ustanovení zákoníku práce zajišťuje všem zaměstnancům stejnou odměnu za stejnou práci či za práci stejné hodnoty, netýká se tedy jen odměňování mužů a žen. Pokud však u téhož zaměstnavatele vykonávají muž a žena stejnou práci, ale muž by vykonával namáhavější práci, potom bude rozdílná odměna oprávněná, což by v případě sporu musel prokázat zaměstnavatel.¹⁰⁶ Havelková uvádí, že posoudit, zda zaměstnanci vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty lze buď podle hodnoty, kterou pro zaměstnavatele vytváří nebo podle obsahu (složitost, odpovědnost). Ke druhé metodě se přiklonil jak SDEU, tak i je obsažena i v ustanovení § 100 odst. 2 ZP.¹⁰⁷ Na základě jakých kritérií se posuzuje namáhavost či složitost práce je blíže rozvedeno v ustanovení § 110 odst. 3 ZP.

¹⁰⁴ BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 894 - 895 (§ 238 ZP).

¹⁰⁵ KAHLE, Bohuslav. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 266 (§ 110 ZP).

¹⁰⁶ KAHLE, Bohuslav. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 266 (§ 110 ZP).

¹⁰⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. Vydání. Praha: Auditorium, 2007, s. 73.

3.4 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon byl přijat hlavně z důvodu závazku vyplývající z členství České republiky v EU a ČR byla jediným členským státem EU, který tento zvláštní právní předpis nepřijal. 1. 1. 2007 nabyt účinnosti nový zákoník práce, který ve svých ustanoveních § 16 a § 17 na AntiDZ odkazuje.¹⁰⁸ Obecné pojmy, které antidiskriminační zákon ve svých ustanoveních definuje, byly rozebrány výše a o právní ochraně, kterou AntiDZ v ustanovení § 10 zajišťuje, bude zmíněno v kapitole 4.

3.4.1 Pozitiva a negativa přijetí antidiskriminačního zákona

Pozitivum přijetí antidiskriminačního zákona lze spatřovat v tom, že se jedná o komplexní zákon, který právní úpravu rovnosti a zákazu diskriminace sjednocuje do jediného zákona a tím byla odstraněna roztržičnost právní úpravy. Další výhodou je obsah definic základních pojmů.¹⁰⁹ Přijetím AntiDZ měla být vnesena do našeho právního řádu jednota, co se definic týče, diskriminačních důvodů a možnosti obrany. Menším negativem je, že v současné době existuje vedle tohoto zákona množství předpisů, které tuto problematiku upravují. Ve vztahu k AntiDZ jsou tyto předpisy zvláštní a budou tudíž aplikovány přednostně.¹¹⁰ Dle mého názoru může docházet k chaosu a duplicitě právní úpravy.

Jedná se zejména o tyto předpisy:

- ustanovení § 77 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v. z. p. p.
- ustanovení § 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v. z. p. p.
- ustanovení § 80 zákona č. 218/2002 Sb., zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen „služební zákon“), který má nabýt účinnosti 1. ledna 2015.

Duplicita byla odstraněna v

- zákonu č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravoval původně tuto zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v ustanovení § 4 velmi podrobně. Tato úprava se ale po účinnosti antidiskriminačního zákona stala nadbytečná.

¹⁰⁸ JAKUBKA, Jakub. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 6, s. 36.

¹⁰⁹ VYSOKAJOVÁ, Margetita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 321 – 322.

¹¹⁰ ČERMÁK, Michal, Kvasnicová Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 20.

S účinností od 1. 1. 2012 došlo tedy v § 4 ZamZ ke změně, kdy v podrobnostech odkazuje na AntiDZ.¹¹¹

Pojem diskriminace by měl být vykládán jednotně napříč jednotlivými právními odvětvími, ať už se jedná o veřejnoprávní nebo soukromoprávní předpisy.¹¹² Domnívám se, s ohledem na výše uvedené, že plně postačuje právní úprava v AntiDZ, z těchto důvodů by bylo vhodné de lege ferenda ustanovení upravující tuto problematiku v ostatních zákonech derogovat.

K tomu lze dodat, že prezident republiky AntiDZ v roce 2008 odmítl podepsat s tím, že zákon je zbytečný a navrhol novelizovat stávající zákony.¹¹³ Domnívám se, že s názorem prezidenta nelze souhlasit, protože je přehlednější, snazší a levnější mít úpravu v jednom zákoně než novelizovat celou řadu stávajících zákonů.

3.4.2 Problémy antidiskriminačního zákona

Brůha vyjadřuje ve svém článku kritiku k přijetí antidiskriminačního zákona, protože upravuje nedostatek diskriminačních důvodů. Celkem AntiDZ uvádí ve svém ustanovení § 3 odst. 2 jen osm diskriminačních důvodů. Mezi tyto důvody spadá i pohlaví.¹¹⁴ Domnívám se, že výčet diskriminačních důvodů je vyhovující a pokud by se zaměstnanec cítil být diskriminován z jiných než uvedených důvodů, má možnost, v souladu s výše uvedeným, se domáhat ochrany, a to např. podat žalobu na ochranu osobnosti podle ObčZ. Je otázkou, zda by mohl být výčet diskriminačních důvodů v AntiDZ vykládán jako demonstrativní, protože, jak bylo uvedeno výše, antidiskriminační zákon by měl být vyklán v souladu s LZPS i s judikaturou SDEU. Výčet diskriminačních důvodů v LZPS je demonstrativní a zákaz diskriminace zakotvený v LZPS je vykládán jako znevýhodnění, které snižuje lidskou důstojnost.¹¹⁵ Přikláním se k názoru, který je uveden výše v kapitole 3.3.2, že výčet diskriminačních důvodů v AntiDZ je taxativní a domnívám se, že demonstrativní výčet by mohl v praxi činit potíže z hlediska právní jistoty.

¹¹¹ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Úvod do diskriminace v oblasti zaměstnanosti. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 5, s. 42.

¹¹² KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 122 (§ 1 odst. 1 AntiDZ).

¹¹³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 170 - 171.

¹¹⁴ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 34.

¹¹⁵ BOBEK, Michal. In WÁRNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s, 2012, s. 101 - 104 (čl. 3 LZPS).

Dalším kritizovaným problémem bylo svěřením institucionálního zajištění ochrany před diskriminací veřejnému ochránci práv, protože do jeho působnosti spadaly dosud jen veřejnoprávní subjekty. Jeho činnost v oblasti ochrany před diskriminací je jen informační a pomocná.¹¹⁶ I když by se mohlo zdát, že veřejný ochránce práv je jen „bezzubým orgánem“, měl by být podle mého názoru natolik uznávanou osobností, aby jeho názory a stanoviska respektovaly všechny jak veřejnoprávní, tak i soukromoprávní subjekty.

Naskýtá se otázka, zda právní úprava zaručeného práva na rovné zacházení s mužem a ženou odráží skutečné potřeby společnosti. Pracovní právo je uzpůsobeno pracovnímu životu muže jako např. pracovní cesty, práce na plný úvazek, ale nezohledňuje situaci ženy, která se musí starat i o rodinu. Sami zaměstnavatelé mohou více brát ohledy na ženy a uzpůsobovat pracovní porady, tak aby vyhovovaly všem, podporovat vytvoření firemních školek a umožnit jim práci z domova.¹¹⁷ S tímto názorem lze souhlasit, protože dnes je situace jiná než před lety, kdy muž byl skutečný živitel rodiny a žena pečovala o domácnost a děti. V dnešní době je mnoho matek samoživitelek, které se musejí postarat o děti. Proto by byla vhodná změna legislativy, která by více zohledňovala aktuální situaci žen. Domnívám se, že bez podpory státu nebude realizace změn snadná.

Cílem této kapitoly bylo upozornit a rozebrat nejasná a problematická ustanovení zejména v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně, vzhledem k tomu, že některá z nich připouští různý výklad. Jak již bylo zmíněno, s přijetím a úpravou antidiskriminačního zákona lze souhlasit, přesto by bylo vhodné de lege ferenda odstranit některé nepřesnosti.

¹¹⁶ VYSOKAJOVÁ, Margetita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 322.

¹¹⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 61 - 62.

4 Obrana proti diskriminaci

Pokud se zaměstnanec cítí být dotčen diskriminačním jednáním, může se domáhat ochrany. Zákoník práce ve svém ustanovení § 17 odkazuje na úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací v ustanovení § 10 AntiDZ. Lze však poškozenému zaměstnanci doporučit, než se bude domáhat ochrany u soudu a aby se nejdříve obrátil na svého zaměstnavatele a požadoval nápravu diskriminačního jednání. Pokud náprava nebude dostatečná, může se obrátit na soud.¹¹⁸ Samozřejmě se může zaměstnanec obrátit na soud přímo, ale s ohledem na případnou časovou a finanční náročnost soudního procesu, je lepší pro obě strany mimosoudní vyřešení sporu. Vzhledem k tomu, že od 1. září 2012 je účinný nový zákon č. 202/2012. Sb., zákon o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci) bylo by možné tento spor řešit pomocí mediátora, který napomáhá smírnému vyřešení konfliktu mezi stranami uzavřením mediační dohody.¹¹⁹

4.1 Ustanovení § 10 Antidiskriminačního zákona

Zajímavé je, že antidiskriminační zákon sice rozlišuje mezi zásadou rovnosti a zákazem diskriminace, ale v ustanovení § 10 AntiDZ upravuje jako možnost obrany jen upuštění od „diskriminace“, odstranění následků tohoto „diskriminačního“ jednání a dání přiměřeného zadostiučinění. Z tohoto ustanovení vyplývá, že v praxi se bude i porušení zásady rovného zacházení posuzovat jako porušení zákazu diskriminace.¹²⁰ I když je ustanovení § 10 AntiDZ nepřesné, domnívám se, že lze souhlasit s výkladem ustanovením jako možnost domáhat se ochrany i v případě porušení zásady rovnosti.

Ustanovení § 10 odst. 2 AntiDZ umožňuje: *„Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo náhradu nemajetkové újmy v penězích.“* Vzhledem k výše uvedenému demonstrativnímu výčtu a požadavkům eurokonformního výkladu, je nutné toto ustanovení vykládat v souladu s judikaturou SDEU a antidiskriminačními směrnici. Právo EU požaduje, aby sankce za diskriminační jednání byly účinné, přiměřené a odrazující.¹²¹

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 198.

¹¹⁹ Viz § 2 písm. a) zákona č. 202/2012 Sb., zákona o mediaci

¹²⁰ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 115 (§ 16 ZP).

¹²¹ KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 292 (10 AntiDZ).

V souladu s právem EU je proto důležité posoudit, zda oběti diskriminace je zajištěna účinná a dostatečná ochrana jinou než peněžitou satisfakcí bez ohledu, zda byla ve značném rozsahu snížena lidská důstojnost či dobrá pověst osoby.¹²² S tímto názorem se ztotožňuji, a domnívám se, že případy diskriminace bývají natolik závažné, že někdy poškozenému zaměstnanci nestačí jen omluva a mělo by být diskriminační jednání odčiněno formou náhrady nemajetkové újmy v penězích

Kühn ve svém článku uvádí, že i když ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona vychází z ustanovení § 13 ObčZ, bude judikatura Nejvyššího soudu týkající se § 13 ObčZ pro tuto oblast obtížně aplikovatelná, protože judikatura NS vychází převážně z názoru, že pouze výjimečně lze hradit nemajetkovou újmu v penězích.¹²³ Naopak Štefko odkazuje na rozhodnutí NS v případě, že by došlo ke snížení lidské důstojnosti nebo vážnosti oběti diskriminace, i když připouští, že rozhodnutí Nejvyššího soudu neodpovídají judikatuře SDEU. Dále uvádí, že práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích se nepromlčují a odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 154/2007.¹²⁴ Naopak Kühn uvádí, že toto právo se promlčuje v obecné 3-leté promlčecí lhůtě, zatím co ostatní nároky podle § 10 AntiDZ se nepromlčují, a odkazuje na novější rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 3161/2008.¹²⁵ Přikláním se k názoru Kühna. Pro oblast ochrany před diskriminací se jedná, dle mého názoru, o velký posun kupředu a oběti diskriminace tak mají větší šanci dosáhnout náhrady nemajetkové újmy i v penězích. Co se týká promlčení, přikláním se spíše k novějšímu rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 3161/2008, ve kterém NS¹²⁶ uvádí, že pokud je právo vyjádřeno peněžním ekvivalentem, jedná se o osobní právo majetkové povahy, a proto bude podléhat promlčení jako právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

NOZ upravuje způsob náhrady nemajetkové újmy v ustanovení § 2951. Způsob náhrady v případě újmy na přirozených právech člověka je upraven v § 2956 a násl. NOZ.

¹²² KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 297 (§ 10 AntiDZ).

¹²³ KÚHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 3, s. 82.

¹²⁴ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 132 (§ 17 ZP).

¹²⁵ KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 307 (§ 10 AntiDZ).

¹²⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. listopadu 2008, sp. zn. 31 Cdo 3161/2008

4.2 Institut obráceného důkazního břemene

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona bylo novelizováno ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, týkající se institutu obráceného důkazního břemene. I když institut obráceného důkazního břemene nebyl novým pojmem a soudy se jím v mnoha svých rozhodnutích zabývaly, ustanovení podléhalo časté diskusi a kritice¹²⁷ Ústavní soud již ve svém nálezu z roku 2006¹²⁸ konstatoval, že žalobci nestačí jen tvrdit, ale i prokázat znevýhodňující zacházení, protože v opačném případě nebude v soudním řízení žalobce neúspěšný. Dále ÚS uvedl předpoklad, že znevýhodňující jednání je motivované diskriminačním znakem, pokud není prokázán opak. Totéž uvádí např. i rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

Se zakotvením institutu obráceného důkazního břemene souhlasím a domnívám se, že by pro zaměstnavatele neměla být velká zátěž či nemožné prokázat zacházení se všemi zaměstnanci tak, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Na první pohled institut obráceného důkazního břemene se jeví tak, že pokud zaměstnanec tvrdí, že k diskriminačnímu jednání došlo, je potom na žalovaném, aby prokázal opak. Lze se domnívat, že se jedná o hlavní důvod, proč je tento institut často kritizován. Veřejný ochránce práv Varvařovský, byť upřesnění ustanovení § 133a o.s.ř. hodnotí kladně, se ve svém článku vyjádřil, že dokud není prokázán opak, má být každý považován za poctivého, protože pro žalovaného může být někdy nemožné prokázat opak.¹²⁹ Domnívám se naopak, že chtít po poškozeném zaměstnanci, aby tvrdil a prokázal znevýhodněné zacházení a to např. na základě pohlaví, by pro něj bylo jako oběť diskriminačního jednání neúnosné.

S úpravou obráceného důkazního břemene lze souhlasit, avšak lze mu vytknout určité nepřesnosti, neboť zde není výslovně uvedeno, že žalobcovo tvrzení o diskriminaci se považuje za prokázané, pokud žalovaný neprokáže, že zásadu rovného zacházení dodržel. Zákon taky nepřesně uvádí, že žalovaný je povinen dokázat, že zásadu rovného zacházení neporušil, přitom stačí žalovanému tvrdit a prokázat, že se žalobcem bylo rovně zacházeno.¹³⁰

Zaměstnanec se nemůže na základě ustanovení antidiskriminačního zákona bránit v pracovněprávních vztazích proti diskriminaci z jakéhokoliv důvodu, ale pouze z těch důvodů, které jsou výslovně v AntiDZ uvedeny. Mezi tyto důvody patří i pohlaví. Pokud je

¹²⁷ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 35 - 36.

¹²⁸ náleží Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04

¹²⁹ VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 10, s. 451.

¹³⁰ BUREŠ, Jaroslav. In DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Občanský soudní řád. I. § 1 – 200za. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 926 – 927 (§ 113a o.s.ř.).

se zaměstnancem zacházeno odlišně z jiných důvodů, např. pokud si se zaměstnavatelem či nadřízeným „nesedlí“, může se sice také bránit u soudu, avšak v tomto případě nedochází k obrácení důkazního břemene podle § 133a o.s.ř.¹³¹

4.3 Veřejný ochránce práv

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona byla rozšířena oblast působnosti veřejného ochránce práv a byl vložen do ustanovení § 1 nový odstavec 5 a ustanovení § 21b do zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Bylo zvažováno, zda v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací bude vytvořen nový orgán nebo bude tato působnost svěřena již existující instituci. Nakonec byla za tím účelem rozšířena působnost veřejného ochránce práv, protože se požadované instituci systémově podobá, rozšíření jeho působnosti je méně nákladné a také neexistuje žádná instituce, jíž by bylo možné tuto působnost svěřit.¹³² Ustanovení § 21b zákona o veřejném ochránci práv ukládá ochránci práv, za účelem prosazování práva na rovné zacházení, poskytování metodické pomoci obětem diskriminace, výzkum, zveřejňování zpráv, vydávání doporučení a zajišťování výměny informací.

Z formulace, že veřejný ochránce práv poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení, není jasné, zda tuto pomoc poskytuje jen před podáním tohoto návrhu nebo zda je možné se na ochránce obrátit i při probíhajícím soudním procesu. Boučková argumentuje, že výklad, který by připouštěl obrátit se na ochránce práv pouze před podáním návrhu na zahájení řízení příliš formalistický a pojem „řízení“ by měl být vykládán jako jakékoliv neformální řízení, nikoliv tedy jen soudní řízení, a stěžovateli který již zahájil řízení na obranu svých práv lze poskytnout metodickou pomoc.¹³³ Na internetových stránkách veřejného ochránce práv je uvedeno, že podnět stěžovatele může být odložen, pokud se záležitostí zabývá nebo zabýval soud a vydal rozhodnutí.¹³⁴ Z uvedeného tedy dle mého názoru vyplývá, že stěžovatel se může na veřejného ochránce práv obrátit i při probíhajících řízeních na ochranu jeho práv, s tím že je na ochránci, zda jeho podnět z důvodu probíhajícího sporu odloží.

¹³¹ JAKUBKA, Jaroslav. Sjednání individuálních práv a povinností a rovné zacházení. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 7, s. 22 – 23.

¹³² SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 68 - 69 (§ 1).

¹³³ BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 327 – 328 (§ 13 AntiDZ)

¹³⁴ Jak probíhá šetření v oblasti diskriminace? [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-probiha-setreni/>>.

Velmi kladně lze hodnotit přehledné internetové stránky veřejného ochránce práv a domnívám se, že obětem diskriminace mohou pomoci, jednak proto, že je zde uvedeno, co je diskriminace, jak ji poznat i s příklady, možnosti obrany proti diskriminaci, jak správně podat stížnost k ochránci a přehledné schéma jak probíhá šetření ochránce.¹³⁵ V sekci diskriminace jsou na internetových stránkách ochránce dále uvedeny doporučení a stanoviska, kterými informuje ochránce veřejnost, jak se lze bránit proti diskriminaci, dále je zde uveden i výzkum ochránce a užitečné odkazy včetně odkazů na nevládní organizace.¹³⁶

Na závěr je uveden případ, jehož šetřením se ochránce zabýval. Veřejný ochránce práv Pavel Varvařovský ve zprávě o šetření tohoto podnětu nejdříve uvedl co je jeho obsahem, dále uvedl skutková zjištění, jedná se případ, kdy se na ochránce obrátila poškozená učitelka, protože po ní při nástupu do zaměstnání bylo požadováno potvrzení, že není těhotná. Po návratu z mateřské a rodičovské dovolené jí byla nabídnuta práce jen na částečný pracovní úvazek. Po dalším těhotenství jí bylo oznámeno, že bude propuštěna. Ředitel školy po šetření ochránce práv uvedl, že s jejím nástupem po do zaměstnání po rodičovské dovolené počítal a diskriminaci odmítl. Následně si učitelka stěžovala na šikanu ze strany ředitele školy a nakonec byla propuštěna pro nadbytečnost. Poté ochránce práv případ ve zprávě právně posoudil a na závěr konstatoval, že pokud zaměstnavatel od uchazeček o zaměstnání požaduje potvrzení, že nejsou těhotné, jedná se nedovolení shromažďování citlivých údajů. O přímou diskriminaci na základě pohlaví se bude jednat, pokud na základě tohoto potvrzení bude či nebude uchazečka zaměstnána. O přímou diskriminaci na základě pohlaví či o obtěžování se bude jednat tehdy, pokud na poškozenou bude vyvíjen nátlak po skončení mateřské či rodičovské dovolené, aby pracovní poměr ukončila. Na závěr ochránce uvádí, že k prokázání ani k vyvrácení diskriminace nedošlo a záleží na stěžovatelce, zda podá žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru či na diskriminaci.¹³⁷ Takto tedy vypadá postup, pokud se oběť diskriminace obrátí na ochránce se svou stížností. Záleží tedy na stěžovatelce, jaké další kroky učiní, protože ochránce případ pouze rozebere po právní stránce, nastíní možnosti postupu, ale podání samotné žaloby je na poškozené.

¹³⁵ *Úkolem ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení* [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>>.

¹³⁶ *Diskriminace* [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

¹³⁷ *Případy ochránce* [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/167-2012-DIS-JKV-ZZ.pdf>.

4.4 Veřejnoprávní ochrana

Poškozený má možnost se obrátit i na inspektorát práce. Inspektorát práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce může na základě ustanovení § 11 za porušení rovného zacházení uložit za tento přestupek fyzické osobě pokutu až do výše 400 000 Kč. Právnícké osobě může za porušení zásady rovného zacházení na základě § 24 uložit za správní delikt pokutu až do výše 400 000 Kč. Tento zákon na rozdíl od zákoníku práce odlišuje nezajištění rovného zacházení a diskriminaci.¹³⁸

I zákon o zaměstnanosti v ustanoveních § 139 a § 140 umožňuje za porušení zákazu diskriminace a nezajištění rovného zacházení uložit pokutu až 1 000 000 Kč.

Je nutné odlišit situace, kdy bude použit zákoník práce a kdy zákon o zaměstnanosti. Stádník a Kieler se ve svém článku přiklání k tomu, že ZP bude použit v případě, kdy diskriminačnímu jednání došlo v uzavřeném pracovněprávních vztahu a ZamZ před uzavřením takového vztahu. Připouštějí, že toto dělení není absolutní. Zákon o zaměstnanosti lze použít při výběru nových zaměstnanců, které vyslal Úřad práce, ale i při diskriminační inzerci. Dále v článku uvádějí, že výše rozdílů pokut v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti je značná a způsobuje nejednotnost právního řádu.¹³⁹ Je otázkou, zda jde tyto zákony od sebe odlišovat tímto způsobem, protože je dle mého názoru nutné vždy posoudit okolnosti případu a podle toho situaci vyhodnotit.

I když je v našem právním řádu zakotvena možnost bránit se proti diskriminačnímu jednání, řada poškozených zaměstnanců ji nevyužije. Příčiny mohou být dle mého názoru špatná informovanost veřejnosti, jak se bránit proti diskriminaci a dále řada zaměstnanců mlčí o diskriminačním jednání na pracovišti z obavy o svou práci, ponížení nebo jiný postih od zaměstnavatele. Výzkumný Ústav práce a sociálních věcí uskutečnil v roce 2003 terénní šetření, oslovil celkem 1216 zaměstnanců, z toho 629 mužů a 587 žen. Při tomto šetření zjišťoval, zda se zaměstnanci domnívají, že v jejich podniku pobírají muži i ženy na stejné pracovní pozici stejnou pracovní odměnu. Záporně odpovědělo 20,4% mužů a 49,7% žen. Dále se ptal, zda by se obrátili se svou stížností na vedení podniku. Záporně odpovědělo 36,4% mužů a 22,2% žen. Na soud se obrátilo jen 9,1% mužů a 6,1% žen. 51,1% mužů a

¹³⁸ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 115 (§ 16 ZP).

¹³⁹ STADNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Diskriminace v oblasti zaměstnavatele jako správní delikt. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 6, s. 33 – 34.

64,4% žen uvedlo, že mají obavy z možného postihu zaměstnavatele.¹⁴⁰ Toto šetření, i když je z roku 2003, potvrzuje výše uvedené tvrzení a lze se domnívat, že se situace za poslední roky moc nezlepšila.

¹⁴⁰ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 46 – 48.

5 Praktické příklady z judikatury soudů

V předchozích kapitolách bylo zmíněno o některých rozhodnutích Ústavního soudu, Nejvyššího soudu, a také Soudního dvora Evropské Unie týkajících se rovnosti a diskriminace. V této kapitole budou uvedena některá novější rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie a také Nejvyššího soudu týkající se této problematiky.

5.1 Rovnost a diskriminace před Soudním dvorem Evropské Unie

5.1.1 Rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie C-7/12¹⁴¹

Naděžda Riežniece pracovala jako hlavní poradkyně v rámci právního oddělení oboru administrativy. Od roku 2007 do roku 2009 čerpala rodičovskou dovolenou. V roce 2009 bylo jedno místo hlavního poradce právního oddělení zrušeno na základě hodnocení provedených v letech v 2006 a 2009. Paní Riežniece na základě těchto hodnocení obdržela nižší celkovou známku. Poté, co byla převedena na jiné pracovní místo, byla propuštěna. SDEU se zabýval nepřímou diskriminací a konstatoval, že pracovník, který čerpal rodičovskou dovolenou při rušení míst z důvodů vnitrostátních hospodářských potíží, byl hodnocen negativně, a tím byl znevýhodněn oproti pracovníkům, kteří tuto rodičovskou dovolenou nečerpali. Je na národním soudu ověřit, zda rodičovskou dovolenou čerpalo více žen než mužů a ujistit se, že jsou hodnoceni všichni pracovníci, kteří mohou být zrušením tohoto pracovního místa dotčeni. Kritéria hodnocení by měla být totožná jak pro pracovníky na rodičovské dovolené, tak i pro pracovníky v aktivní službě. Pracovnice tak nemůže být po skončení rodičovské dovolené v důsledku tohoto hodnocení převedena na jiné pracovní místo, které bude následně zrušeno.

Toto rozhodnutí odpovídá výše popsanému výkladu k nepřímé diskriminaci. V daném případě mohlo dojít k nepřímé diskriminaci za předpokladu, že takto bylo hodnoceno více žen než mužů. Rovněž záleží, kolik pracovníků celkem bylo hodnoceno a kolik z nich představovaly právě ženy na rodičovské dovolené. Soud by tak měl vycházet z relevantní statistiky.

¹⁴¹ Rozsudek ze dne 20. června 2013, *Naděžda Riežniece v. Latvijas Republikas Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests*, C-7/12

5.1.2 Rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie C-427/11¹⁴²

Další případ se týká nepřímé diskriminace při uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. SDEU konstatoval, že je na národním soudu, aby posoudil, zda se zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci při výkonu práce. V případě, že mzda zaměstnanců bude rozdílná, je na zaměstnavateli, aby prokázal objektivní odůvodnění rozdílu. O nepřímou diskriminaci na základě pohlaví se bude jednat tehdy, pokud se rozdílná odměna týká dostatečného množství jedinců a statistické údaje nejsou jen nahodilé. Je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda je výše odměn objektivně odůvodnitelná a zda je v souladu se zásadou proporcionality. Domnívám se, že s názorem SDEU lze souhlasit, potvrzuje podmínky nepřímé diskriminace.

5.1.3 Rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie C-415/10¹⁴³

Paní Meister, ruského původu, byl uznán ruský vysokoškolský diplom v Německu. Ucházela se o pracovní místo na u německé společnosti Speech Design na základě zveřejněného inzerátu. Byla odmítnuta bez pozvání na pracovní pohovor. Následně odpověděla na další inzerát této společnosti, opětovně byla bez odůvodnění odmítnuta. Proti této společnosti podala žalobu z důvodu méně příznivého zacházení na základě pohlaví, věku a etnického původu. Soudní dvůr Evropské Unie v daném případě konstatoval, že uchazeč splňující všechny předpoklady uvedené v inzerátu s nabídkou zaměstnání, nebude do zaměstnání přijat, nemá právo na získání informací, zda zaměstnavatel přijal na dané pracovní místo jiného uchazeče. Na národním soudu je ověřit, zda-li odepřením těchto informací zaměstnavatel nenaplnil znaky přímé či nepřímé diskriminace.

Jedná se o zajímavý případ, protože dokázat, že došlo k diskriminačnímu jednání je někdy obtížné. Bude-li uchazeč o zaměstnání splňovat všechny předpoklady pro výkon určitého zaměstnání, zaměstnavatel si může vybrat zaměstnance podle své vůle. A pokud zaměstnavatel neprojeví své myšlenky navenek, tak uchazeč o zaměstnání těžko prokáže, že zaměstnavatel vůči němu jednal v rozporu se zásadou rovného zacházení (jak bylo uvedeno v kapitole 1.3.1).

¹⁴² Rozsudek ze dne 28. února 2013, *Margaret Kenny a další v. Minister for Justice, Equality and Law Reform a další*, C-427/11

¹⁴³ Rozsudek ze dne 19. dubna 2012, *Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10

5.1.4 Shrnutí

Případů nerovného zacházení mezi muži a ženami by se v judikatuře SDEU dalo najít více, hlavně z oblasti sociálního zabezpečení. Například v jenom případě SDEU konstatoval, že není přípustná taková právní úprava, která požaduje, aby zaměstnanci pracující na částečný pracovní úvazek, na rozdíl od pracovníků pracujících na plný úvazek, dosáhli delší doby pojištění, která je podmínkou vzniku nároku na starobní důchod. Přičemž pracovníci pracující na částečný pracovní úvazek jsou převážně ženy.¹⁴⁴ V dalším případě konstatoval, že není možné takové opatření, které vyloučí z mimořádného zvyšování důchodů více důchodkyň než důchodců a nemůže být odůvodněno tím, že ženy odcházejí do důchodu dříve a pobírají tak důchod déle.¹⁴⁵ V těchto případech se opět jedná o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

Z výše uvedených rozhodnutí vyplývá, že nejčastěji se SDEU zabývá diskriminací nepřímou na základě pohlaví. Zaměstnavatelé se často brání, že dané opatření je legitimní. Dle mého názoru judikatura SDEU stále požaduje pro konstatování nepřímé diskriminace stejné podmínky jako bylo uvedeno v kapitole 1.3.2.

5.2 Rovnost a diskriminace před Nejvyšším soudem

5.2.1 Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 572/2011¹⁴⁶

V případě se žalobkyně bránila proti nežádoucímu jednání svého zaměstnavatele na pracovišti, které bylo sexuální povahy, nevítané a ponižující lidskou důstojnost. Žalobkyně se v důsledku tohoto jednání domáhala náhrady nemajetkové újmy. Žalobkyně namítala, že zaměstnanci stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Dovolací soud v souladu se svým dřívějším stanoviskem uvedl, že zaměstnanec má procesní povinnost tvrzení a důkazní, o tom že byl znevýhodněn, avšak tvrzení zaměstnavatele, že motivem byl diskriminační důvod, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel prokáže opak. Na svém dřívějším stanovisku tedy NS setrvává. Žalobkyně nesouhlasila s hodnocením důkazů odvolacího soudu. Znalec, který vypovídal před soudem, připustil, že přes její onemocnění, se vše mohlo odehrát, tak jak žalobkyně uvedla a totéž nepřímo potvrzují i svědci. Na základě výše uvedeného NS konstatoval, že napadený rozsudek odvolacího soudu nemá po právní stránce zásadní význam a dovolání odmítl.

¹⁴⁴ Rozsudek ze dne 22. listopadu 2012, *Isabel Elbal Moreno v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social*, C-385/11

¹⁴⁵ Rozsudek ze dne 20. října 2011, *Waltraud Brachner proti Pensionsversicherungsanstalt*, C-123/10.

¹⁴⁶ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011

S tímto rozhodnutím nelze nesouhlasit, protože žalobkyně mohla dle mého názoru břemeno tvrzení i důkazní unést. Pokud u soudu vypovídali věrohodní svědci, potom soud měl k jejich výpovědi přihlídnout. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu nevyplývá, jaké důkazy žalobkyně navrhla k prokázání svých tvrzení, proto nelze případ dále posoudit.

5.2.2 Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3984/2011¹⁴⁷

Žalobkyně byla v důsledku zániku příspěvkové organizace, u které pracovala, a přechodu práv a povinností na jinou organizaci jmenována ředitelkou územního odborového pracoviště (dále jen „ÚOP“) státní správy hradů, Byla zařazena do 10. platové třídy s nižším příplatkem za vedení a navíc bez osobního hodnocení. Žalobkyně se domnívala, že by měla být zařazena do 12. platové třídy jako ostatní ředitelé ÚOP, kteří vykonávali stejnou práci jako ona. Žalobkyně se v podané žalobě domáhala doplatku jednotlivých složek platu z důvodu diskriminačního jednání. Okresní soud žalobu jako nedůvodnou zamítl, protože ostatní ředitelé ÚOP vykonávali náročnější práci, příplatek za vedení byl stanoven v souladu se zákonem a osobní příplatek je fakultativní. Naopak krajský soud rozhodnutí okresního změnil a žalobě částečně vyhověl. Krajský soud zejména konstatoval, že žalovaný neprokázal, že ostatní ředitelé vykonávali náročnější práci, příplatek za vedení jí byl bezdůvodně snížen a osobní příplatek jí měl být přiznán, protože nemohl zaniknout. Oba soudy se shodly, že nebyla prokázána diskriminace žalobkyně. Proti rozhodnutí odvolacího soudu (co do potvrzujícího výroku o zamítnutí žaloby) podala žalobkyně dovolání, ve kterém namítala, že žalovaný neunesl břemeno tvrzení a důkazní. Dovolací soud konstatoval, že ne každé pochybení žalovaného je projevem diskriminace. K přímé či nepřímé diskriminaci tedy nedošlo. NS shledal, že napadený rozsudek odvolacího soudu nemá po právní stránce zásadní význam a dovolání odmítl.

Okresní i krajský soud v daném případě argumentoval odlišně. Přikláním se k rozhodnutí krajského soudu, protože jak vyplývá z rozhodnutí NS, ten zjišťoval, jak jsou platově ohodnoceni kolegové a kolegyně žalobkyně a nebylo prokázáno, že by byla žalobkyně znevýhodněna. Nejvyšší soud v tomto smyslu konstatoval, že pokud bylo prokázáno, že žalobkyně znevýhodněna nebyla, pak už je zbytečné se zabývat otázkou, zda k porušení rovného zacházení došlo.

¹⁴⁷ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011

5.2.3 Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3819/2008¹⁴⁸

Žalobkyně se domáhala po žalované zaplacení částky 1 500 000 Kč za imateriální újmu z důvodu nerovného zacházení s muži a ženami v době, kdy působila u zastupitelského úřadu. Obvodní soud pro Prahu 1 žalované uložil zaplacení částky 1 000 000 Kč a ohledně částky 500 000 Kč žalobu zamítl. V řízení, podle soudu prvního stupně bylo prokázáno, že žalovaná po obdržení indicií o možném ohrožení utajovaných informací neponechala žalobkyni, na rozdíl od jejího kolegy, oprávnění seznamovat se s těmito informacemi. V důsledku takového jednání a následkům v profesním životě byla vážnost a důstojnost žalobkyně snížena ve značné míře. Odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně, tak že žalobu o zaplacení částky 1 000 000 Kč zamítl. Odvolací soud došel k závěru, že nedošlo k porušení práv žalobkyně a že stejně jako s ní bylo zacházeno i s jinými muži. V dovolání žalovaná proti tomuto rozsudku namítala, že odvolací soud nesprávně vyhodnotil výsledky dokazování. NS dospěl k závěru, že skutková zjištění mají oporu v provedeném dokazování a dovolání zamítl. Dovolání proti výrokům o nákladech řízení odmítl.

Na případu je opět vidět, že soud prvního i druhého stupně rozhodl v daném případě zcela odlišně. Z odůvodnění rozhodnutí NS vyplývá, soud prvního stupně neprováděl dokazování a vycházel pouze z tvrzení žalobkyně. Význam tohoto rozhodnutí lze spatřovat v tom, že Nejvyšší soud se vyjádřil k institutu obráceného důkazního břemene a zabýval se otázkou, do jaké míry žalovaná prokázala, že neporušila zásadu rovného zacházení a že motivem jejího jednání nebyl diskriminační důvod. NS konstatoval, že důkaz opaku lze podat jednak porovnáním se způsobem zacházení s ostatními zaměstnanci, kteří jsou v obdobném postavení, a také je potřeba přihlížet k jedinečným okolnostem daného případu.

5.2.4 Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 867/2011¹⁴⁹

Žalobkyně se domáhala po žalovaném, aby mu byla uložena povinnost zveřejnit omluvu na úřední desce a náhrada nemajetkové újmy ve výši 150 000 Kč. Žalobkyně po nástupu do služebního poměru měla se svým nadřízeným velmi dobré vztahy. Následně co se dozvěděl o jejím vztahu s jiným mužem, jí dával najevo, že buď se s tímto mužem nebude stýkat, nebo odejde ze služby. Když žalobkyně odmítla, tak jí žalovaný urážel a ponižoval, což se poté projevilo na jejím zdravotním stavu. Okresní soud žalobu zamítl a konstatoval, že žalobkyni nestačí jenom tvrdit, ale i prokázat, že se žalovaný dopustil tohoto jednání. Krajský

¹⁴⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008

¹⁴⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011

soud tento rozsudek zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Okresní soud žalobu opět zamítl a uvedl, že žalovaný vyvrátil tvrzení žalované, že se dopustil šikany na pracovišti. Krajský soud změnil rozsudek soudu prvního stupně a žalobě vyhověl. Odvolací soud připustil, že záleží na tom, které verzi uvěří a nakonec akceptoval verzi žalobkyně, protože žalovanému se nepodařilo vyvrátit tvrzení žalobkyně. Tvrzení žalobkyně potvrdila svědkyně. Odvolací soud dospěl k závěru, že skutková verze žalobkyně je prokázána a že ze strany žalovaného docházelo k přímé diskriminaci na základě pohlaví. Žalovaný v poté dovolání namítal nesprávný skutkový závěr odvolacího soudu. Nejvyšší soud vyloučil odvolacímu soudu, že pokud nejsou jistěny konkrétní skutkové okolnosti, nelze posoudit, zda jednání bylo motivováno diskriminačním důvodem. Dále NS vyloučil odvolacímu soudu neúplné hodnocení důkazů. Na závěr NS konstatoval, že řízení je stíženo vadou spočívající v nepoučení žalobkyně a rozsudky okresního a krajského soudu zrušil a věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení.

Tento případ je nejvíce zajímavý, bohužel vzhledem k rozsahu diplomové práce nelze zacházet do podrobností. I v tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval institutem obráceného důkazního břemene a uvedl zde dvoustupňový postup při hodnocení důkazů. Nejdříve měla žalobkyně prokázat svá skutková tvrzení. Pokud jsou prokázána, má se zato, že motivací tohoto jednání je některý z diskriminačních důvodů a žalovaný má poté prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo. Přikláním se k názoru NS, že závěry odvolacího soudu jsou pochybné. Z odůvodnění rozhodnutí NS vyplývá, že odvolací soud vycházel z výpovědi svědkyně, která nemůže poskytnout přímé svědectví a k dalším výpovědím svědků nepřihlédl.

5.2.5 Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1743/2009¹⁵⁰

Žalobkyně se domáhala po žalovaném, aby jí předal a zveřejnil omluvu, protože jí nebyl umožněn funkční postup v zaměstnání. Dále se domáhala po žalovaném nahrazení vzniklé škody a nemajetkové újmy. Žalovaný žalobkyni, na rozdíl od ostatních zaměstnanců, neprodloužil výkon práce instruktora. Soud prvního stupně vyhověl žalobě ohledně nároku na písemnou omluvu a další nároky žaloby zamítl. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Proti tomuto rozhodnutí podala žalobkyně dovolání. Námitky žalobkyně však nepředstavovaly uplatněný dovolací důvod. NS dospěl k závěru, že napadený rozsudek, jímž bylo rozhodnuto o nároku na náhradu nemajetkové újmy, nemá po právní stránce zásadní význam a dovolání v této části odmítl. Napadený rozsudek ohledně nároku na náhradu škody

¹⁵⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009

způsobené zaměstnanci diskriminačním jednáním zaměstnavatele naopak má podle NS po právní stránce zásadní význam. NS konstatoval, že se v tomto případě jedná o porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele a žalobkyně má procesní povinnost tvrdit a prokázat všechny předpoklady pro vznik odpovědnosti za škodu. Žalobkyně tvrdila, že jí škoda vznikla v příčinné souvislosti s jednáním žalovaného, který se dopustil diskriminačního jednání, tím, že jí neumožnil výkon práce instruktora. NS poté dospěl k závěru, že pokud žalobkyni vznikla škoda porušením právní povinnosti, je žalovaný povinen tuto škodu žalobkyni nahradit a rozsudky prvního a druhého stupně v této části zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Význam tohoto rozhodnutí lze spatřovat v tom, že NS se vyjádřil k náhradě nemajetkové újmy a konstatoval, že předpokladem vzniku tohoto nároku je jednak závěr o tom, že zaměstnanec byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými zaměstnanci a motivem k tomuto jednání byly diskriminační důvody a dále, že došlo k zásahu do lidské důstojnosti. Dále se zabýval otázkou předpokladů vzniku nároku na náhradu majetkové škody způsobené zaměstnanci diskriminačním jednáním, která dosud v judikatuře NS nebyla řešena. Především konstatoval, že nelze odpovědnost žalovaného řešit jen písemnou omluvou, aniž by nebyla řešena otázka, zda nejsou splněny předpoklady obecné odpovědnosti za škodu.

5.2.6 Shrnutí

Při posuzování některých případů nemusí být vždy jasné jejich řešení. I soudy dospějí často k rozdílným závěrům, jako lze ve výše uvedených případech spatřit. Z rozhodnutí 21 Cdo 867/2011 je patrné, že odvolací soud posuzoval případ podle toho, které verzi tvrzení uvěří. V případě 21 Cdo 3819/2008 soud prvního stupně neprováděl dle NS žádné dokazování a vycházel jen z tvrzení žalobkyně. Žalobci jsou bohužel v těchto kauzách týkajících se diskriminačního jednání často neúspěšní, protože neunesou břemeno tvrzení a břemeno důkazní. Dovolání jsou často odmítána nebo jsou žalobci úspěšní jen částečně. To může být důvodem, který odrazuje oběti diskriminačního jednání se proti tomuto jednání bránit. Jako pozitivum lze spatřovat rozhodnutí 21 Cdo 1743/2009, ve kterém dal žalobkyni za pravdu a konstatoval, že odvolací soud nesprávně právně posoudil věc a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Závěr

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je, dle mého názoru, velmi důležité téma, protože se může dotknout každého z nás. Diplomová práce poukazuje na skutečnosti že, naše právní úprava není dokonalá a dobrý právník by měl využít této situace ve prospěch svého klienta, ať už je jím zaměstnanec, který se cítí být diskriminován nebo zaměstnavatel.

Ve své diplomové práci jsem se zabývala mnoha úvahami včetně úvah de lege ferenda, které závěrem shrnuji do několika návrhů. I když souhlasím s úpravou zásady rovnosti a zákazem diskriminace v pracovním právu, lze zde najít řadu nepřesností, které mohou v praxi způsobovat potíže z důvodu právní jistoty, protože nebude jasné, jak některá ustanovení zákonů vykládat. Například by mělo dojít k upřesnění ustanovení § 16 odst. 2 ZP, protože z něj není patrné jaká diskriminace má být zakázána. Zda se má vycházet z diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně nebo v LZPS. Přitom si myslím, že zrovna toto je důležité ustanovení z hlediska praxe, protože domáhat se ochrany před diskriminací je možné na základě ustanovení v antidiskriminačním zákoně. Navrhuji také odstranění duplicity antidiskriminačního zákona se zvláštními právními předpisy. Ty budou sice ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu aplikovány přednostně, avšak pojem diskriminace tak není vykládán jednotně. V praxi může docházet k nejasnostem, jak některé pojmy vykládat.

Skepticky jsem se také vyjádřila k pozitivním opatřením. Určitě nesouhlasím se zaváděním rovností výsledků, protože nejsou nezohledňovány osobní kvality jedince a na pracovní místo tak může být dosazen zaměstnanec jen z důvodu své příslušnosti k určitému pohlaví. Příkladem je směrnice, na základě které bude ženám vyhrazeno 40 % míst ve správě velkých firem, pokud bude prosazena. Myslím si, že se zaváděním takových kvót pro ženy nesouhlasí nejen muži, ale i ženy. Žena, i když bude muset vynaložit více úsilí než muž, pokud je schopná, se dokáže prosadit i bez těchto kvót. Pozitivním opatřením se v mnoha svých rozhodnutích zabýval i Soudní dvůr Evropské Unie a byli to většinou muži, kteří se se zavedením pozitivního opatření cítili být vůči ženám znevýhodněni. I Ústavní soud, jak sem uvedla ve své práci, se přiklonil k rovnosti příležitostí a rovnost výsledků odmítl.

Také jsem se zabývala úvahou, zda by se právo nemělo více přizpůsobit ženám a ne naopak. Podle mého názoru je sporné říci, že ženy mají právo na to, aby s nimi bylo zacházeno stejně jako s muži. Myslím si, že by se spíše měla zohledňovat konkrétní situace zaměstnance bez ohledu na pohlaví. V dnešní době už není model rodiny, že muž je živitel

rodiny, zatím co žena je v domácnosti a stará se o děti. Jsou ženy, co děti nechtějí nebo je mít nemohou, a proto se plně věnují své kariéře. A naopak je řada žen samoživitelek a stejně tak otců samoživitelů, kteří musejí zvládat starat se o domácnost, o děti a chodit do práce. Proto si nemyslím, že by právní úprava měla zohledňovat jen situaci žen, i když to ve většině případů bude žena, kdo se bude starat o děti a domácnost. Navrhovala bych proto změnu legislativy v tom smyslu, aby motivovala zaměstnavatele více umožňovat zaměstnaným matkám a otcům flexibilní pracovní dobu, práci z domova a zřizovat firemní školky. Ale i dokonalá právní úprava podle mého názoru neodstraní předsudky a stereotypy, které ve společnosti převládají. A dokud nedojde ke změně myšlení lidí, tak nebudou odstraněny ani nerovnosti a diskriminace ve společnosti.

Dalším problémem podle mého názoru je špatná informovanost veřejnosti jak se účinně bránit proti diskriminaci. I když z průzkumů vyplývá, že k diskriminačnímu jednání na pracovištích dochází, zaměstnanci se často nebrání ze strachu, že budou zaměstnavatelem postiženi. Neměla by být podle mého názoru podceňována role veřejného ochránce práv, který by měl veřejnost více informovat o případech diskriminace a o možnostech, které oběti diskriminace mohou využít k postihu diskriminačního jednání. Oběti diskriminace se také často domnívají, že stačí před soudem pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání a na žalovaného se přenáší celé důkazní břemeno. Jak uvedl ve svém nálezu Ústavní soud a také v řadě rozhodnutí Nejvyšší soud, které ve své práci zmiňuji, žalobci nestačí pouze tvrdit, ale i prokázat, že s ním nebylo zacházené obvyklým způsobem a soud má za prokázané pouze, že jednání žalovaného bylo motivováno diskriminačním znakem. Je otázka, zda výklad soudů je správný, a institut obráceného důkazního břemene opravdu obětem diskriminace pomůže při soudním řízení, protože mnoho úspěšných rozhodnutí českých soudů v této oblasti nenalezneme.

Doufám tedy, že výše uvedené nedostatky budou v právní úpravě odbourány a že i chování lidí se změní k větší toleranci a respektu na pracovišti vůči sobě navzájem bez ohledu na pohlaví.

Seznam použitých zdrojů

Monografie, odborné publikace a komentáře:

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *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.
- BOUČKOVÁ, Pavla a spol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství /Občanská a lidská práva, 2007. 35 s.
- DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Občanský soudní řád. I. § 1 – 200za. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 1600 s.
- FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV, 2005. 60 s.
- FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství /občanská a lidská práva, 2007. 209 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. Vydání. Praha: Auditorium, 2007. 157 s.
- HAMULÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva evropské unie. Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011. 176 s.
- HEDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1459 s.
- HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. 1. vydání. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. 166 s.

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. 156 s.
- SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. 68 s.
- SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. 216 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 800 s.
- WÁRNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s, 2012. 931 s.

Odborné časopisy:

- BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 5, s. 165 – 170.
- BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.
- BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 34 – 38.
- ČERMÁK, Michal, Kvasnicová Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19 – 23.
- JAKUBKA, Jakub. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 6, s. 36 – 43.
- JAKUBKA, Jaroslav. Sjednání individuálních práv a povinností a rovné zacházení. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 7, s. 20 – 23.
- JAKUBKA, Jaroslav. Šikana na pracovišti. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 36 – 39.

- HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace žen v oblasti odměňování. *Právo a zaměstnání*, 2004, roč. 10, č. 12, s. 2 – 9.
- HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 11, s. 385 – 394.
- KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 3, s. 87 – 90.
- KŮHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 3, s. 77 – 86.
- LOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 33 – 35.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89 – 97.
- STADNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Diskriminace v oblasti zaměstnavatele jako správní delikt. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 6, s. 33 – 37.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Úvod do diskriminace v oblasti zaměstnanosti. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 5, s. 41 – 44.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Odraz směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 11 – 12, s. 26 – 29.
- VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 10, s. 450 – 451.
- VYSOKAJOVÁ, Margetita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317 – 322.
- WINTR, Jan. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti?. *Jurisprudence*, 2007, roč. 19, č. 1 s. 44 – 49.

Elektronické zdroje

- ČTK. Česko a dalších osm zemí EU se staví proti Bruselu. Odmítají kvóty pro ženy ve firmách [online]. ihned.cz, 26. července 2013 [cit. 6. října 2013]. Dostupné na <
<http://zpravy.ihned.cz/c1-60323510-evropska-unie-cesko-kvoty-pro-zeny-ve-vedeni-firem>>.
- Přístup k ženám ve firmách se lepší, stále ale berou méně než muži [online]. podnikatel.cz, 8. března 2013 [cit. 10. října 2013]. Dostupné na <

<http://www.podnikatel.cz/clanky/pristup-k-zenam-ve-firmach-se-lepsi-stale-ale-berou-mene-nez-muzi/>>.

- *Rovnost se vyplácí – mezinárodní iniciativa s cílem pomoci velkým společnostem zlepšit HR strategie* [online]. rolandberger.cz, 31. ledna 2013 [cit. 10. října 2013]. Dostupné na http://www.rolandberger.cz/press/press_archive/press_archive_2013/EQUALITY_PAYS_OFF/EQUALITY_PAYS_OFF.html>.
- *Jak probíhá šetření v oblasti diskriminace?* [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-probiha-setreni/>>.
- *Úkolem ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení* [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>>.
- *Diskriminace* [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.
- *Případy ochránce* [online]. ochrance. cz, [cit. 18. listopadu 2013]. Dostupné na http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/167-2012-DIS-JKV-ZZ.pdf>.

Právní předpisy

Česká legislativa

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, 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 pozdějších předpisů
- 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. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

- vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákona č. 202/2012 Sb., zákona o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci)
- zákon č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Legislativa EU

- Smlouva o založení Evropského společenství v konsolidovaném znění. Úř. věst. C 340, 10. listopadu 1997, s. 0173 – 0306.
- Smlouva o fungování Evropské Unie v konsolidovaném znění. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 0001 – 0390.
- 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.

Právní předpisy byly čerpány z databáze programu CODEXIS z verze 1/2013 a z databáze: <http://eur-lex.europa.eu>.

Judikatura

Judikatura českých soudů

- Nález Ústavního soudu ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94
- Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02
- Nález Ústavního soudu ze dne 11. června 2003, sp. zn. Pl. ÚS 11/02

- Nález Ústavního soudu ze dne 28. března 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, bod 58
- Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04
- Nález Ústavního soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2007, sp. zn. 7 Ca 109/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. listopadu 2008, sp. zn. 31 Cdo 3161/2008
- Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08-1
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011

Judikatura Soudního dvora EU

- Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabriele Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C-43/75
- Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*, C-170/84
- Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Marguerite Johnston kontra Policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku*, C-222/84
- Rozsudek ze dne 13. července 1989, *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, C-171/88
- Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Jahanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (JVJ-Centrum) Plus*, C-177/88
- Rozsudek ze dne 27. října 1993, *Dr. Pamela M. Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, C-127/92
- Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95
- Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93
- Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další za přítomnosti Hessische Ministerpräsident a Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, C-158/97

- Rozsudek ze dne 18. listopadu 2004, *Land Brandenburg v. Ursula Sass*, C-284/02
- Rozsudek ze dne 8. září 2005, *North Western Health Board proti Margaret McKenna*, C-191/03
- Rozsudek ze dne 20. října 2011, *Waltraud Brachner v. Pensionsversicherungsanstalt*, C-123/10
- Rozsudek ze dne 19. dubna 2012, *Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10
- Rozsudek ze dne 22. listopadu 2012, *Isabel Elbal Moreno v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social*, C-385/11
- Rozsudek ze dne 28. února 2013, *Margaret Kenny a další v. Minister for Justice, Equality and Law Reform a další*, C-427/11
- Rozsudek ze dne 20. června 2013, *Naděžda Riežniece v. Latvias Republikas Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests*, C-7/12

Judikatura byla čerpána z databáze programu CODEXIS z verze 1/2013, z databáze: <http://eur-lex.europa.eu> a <http://www.nsoud.cz/> a odborné literatury.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá zásadou rovnosti a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví. Obsah pojmu rovnost se neustále vyvíjí a lze na něj nahlížet z různých hledisek. S principem rovnosti je spojen i princip rovného zacházení. Diskriminaci lze rozdělit na přímou a nepřímou. Diskriminací se rozumí mj. i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Pod diskriminací na základě pohlaví lze podřadit i diskriminaci na základě těhotenství, mateřství, otcovství i pohlavní identifikaci.

Cílem diplomové práce je komplexní analýza zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu, zhodnocení právní úpravy a úvahy *de lege ferenda*. Práce se dále zabývá otázkou proč k porušování rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích dochází.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola rozebírá základní pojmy jako rovnost, rovné zacházení, diskriminace, pohlaví a gender. Druhá kapitola uvádí směrnice Evropské Unie a jejich promítnutí do našeho právního řádu. Třetí kapitola rozebírá právní úpravu České republiky v oblasti zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví. Čtvrtá kapitola pojednává o možnostech obrany proti diskriminaci. Poslední pátá kapitola je zaměřena na praktické příklady z judikatury Nejvyššího soudu a Soudního dvora Evropské Unie.

Summary

This diploma thesis deals with the relationships at work – with the principle of equality and the prohibition of discrimination based on sex. The concept of equality is constantly evolving and it could be viewed from various perspectives. The principle of equality is associated with the principle of equal treatment. Discrimination could be divided into direct and indirect. Discrimination means, among other things, a harassment, sexual harassment, persecution, instruction to discriminate and incitement to discrimination. Under sex discrimination may be classified as discrimination based on pregnancy, maternity, paternity and trans-sexuality.

The aim of the thesis is a comprehensive analysis of the principles of equality and non-discrimination in employment law, as well as regulation and considerations *de lege ferenda*. The thesis examines why the violations of equality and non-discrimination in employment relationships occur.

The thesis is divided into five chapters. The first chapter analyses the basic concepts such as equality, equal treatment, discrimination, sex, and the term "gender". The second chapter presents some of the European Union directives and their reflection in our Czech legal system. The third chapter analyses the Czech legislation in matters of the principle of equality and non-discrimination in employment relations. The fourth chapter discusses the defence possibilities against discrimination. Last fifth chapter focuses on practical examples from the case law of the Czech Supreme Court and the Court of Justice of the European Union.

Klíčová slova

antidiskriminační zákon

diskriminace

muž

nepřímá diskriminace

pohlaví

pozitivní opatření

přímá diskriminace

rovné zacházení

zákoník práce

zaměstnanec

zaměstnavatel

žena

Key words

Anti-Discrimination Act

discrimination

man

indirect discrimination

sex

positive action

direct discrimination

equal-treatment

Labour Code

employee

employer

woman