

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Iva Proksová

Zákaz diskriminace v pracovním právu

Diplomová práce

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Zákaz diskriminace v pracovním právu* zpracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

Iva Proksová

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce JUDr. Patriku Matyáškoví, Ph. D. za odborné vedení práce, za podnětné rady, připomínky a vstřícný postoj.

Obsah

Seznam symbolů a zkratk	6
Úvod	7
1 Rovnost	9
1.1. Zásada rovného zacházení	9
1.2. Formální rovnost	10
1.3. Materiální rovnost	10
2 Diskriminace	12
2.1. Pozitivní diskriminace	14
2.2. Negativní diskriminace	14
2.2.1. Přímá diskriminace	15
2.2.2. Nepřímá diskriminace	16
3 Přípustné formy rozdílného zacházení	18
3.1. Výjimky ze zákazu diskriminace	18
3.2. Pozitivní opatření	21
3.3. Shrnutí	23
4 Prameny právní úpravy zákazu diskriminace na evropské půdě	24
4.1. Dokumenty Rady Evropy	24
4.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	24
4.1.2. Evropská sociální charta	25
4.2. Dokumenty Evropské Unie	26
4.2.1. Primární právo EU	26
4.2.2. Sekundární právo EU	29
4.2.3. Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách	30
5 Historický vývoj ústavního zakotvení zásady rovnosti na našem území	33
6 Zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právním řádu ČR	35
6.1. Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v Listině základních práv a svobod	35
6.2. Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních předpisech	36
6.3. Antidiskriminační zákon	37
6.3.1. Význam přijetí antidiskriminačního zákona	37
6.3.2. Právní prostředky ochrany před diskriminací dle antidiskriminačního zákona a přesun důkazního břemene	38
6.3.3. Veřejný ochránce práv jako antidiskriminační místo	39

7	Diskriminace v oblasti zaměstnávání.....	40
7.1.	Diskriminační inzerce	40
7.2.	Diskriminace při přijímání do zaměstnání.....	41
7.3.	Diskriminace na pracovišti	42
7.3.1.	Diskriminace v odměňování.....	42
7.3.2.	Mobbing a bossing	43
7.3.3.	Obtěžování.....	44
7.4.	Právní prostředky ochrany před diskriminací.....	45
8	Judikatura SDEU z oblasti diskriminace v zaměstnávání.....	46
8.1.	Přímá diskriminace – Defrenne v. Sabena C - 43/75, Dekker C - 177/88.....	46
8.2.	Nepřímá diskriminace – Bilka C - 170/84, Enderby C - 127/92	47
8.3.	Pozitivní opatření – Kalanke C - 450/93	48
8.4.	Shrnutí.....	48
9	Srovnání české a rakouské právní úpravy	49
9.1.	Shrnutí.....	52
	Závěr.....	53
	Bibliografie.....	56
	Abstrakt.....	61
	Příloha č. 1.....	62

Seznam symbolů a zkratek

<i>ADZ</i>	Antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb.
<i>LZPS</i>	Listina základních práv a svobod	zákon č. 2/1993 Sb.
<i>Ústava</i>	Ústava České republiky	zákon č. 1/1993 Sb.
<i>ÚS</i>	Ústavní soud	
<i>ČR</i>	Česká republika	
<i>EU, Unie</i>	Evropská Unie	
<i>SDEU, Soudní dvůr</i>	Soudní dvůr Evropské Unie	
<i>ESLP</i>	Evropský soud pro lidská práva	
<i>EÚLP, Úmluva</i>	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	
<i>Listina</i>	Listina základních práv Evropské unie	
<i>ESCH</i>	Evropská sociální charta	
<i>MOP</i>	Mezinárodní organizace práce	
<i>OSN</i>	Organizace spojených národů	
<i>OSŘ</i>	Občanský soudní řád	zákon č. 99/1963 Sb.
<i>OZ</i>	Občanský zákoník	zákon č. 40/1964 Sb.
<i>SEU</i>	Smlouva o založení Evropské Unie	
<i>SFEU</i>	Smlouva o fungování Evropské Unie	
<i>ZP</i>	Zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb.
<i>GIBG</i>	Bundesgesetz über die Gleichbehandlung	Nr. 66/2004
<i>B-GIBG</i>	Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes	Nr. 100/1993

Úvod

Tématem mé diplomové práce je problematika zákazu diskriminace v pracovním právu. Antidiskriminační problematika je velmi současné téma, o čemž svědčí množství antidiskriminačních směrnic, které vznikají na půdě Evropské unie, hojnost judikatury, kterou produkují evropské soudy, i stále častější diskuze veřejnosti na toto téma. Tyto důvody mě inspirovaly k volbě tématu diplomové práce.

Cílem této práce je pojednat o rovnosti a zákazu diskriminace jak z hlediska teoretického, kde považuji za důležité popsat základní instituty antidiskriminačního práva, tak z hlediska praktického, kde se zaměřím především na oblast zaměstnávání a výskyt případů diskriminace v této oblasti.

Má diplomová práce je rozdělena na úvod, 9 kapitol a závěr.

V první kapitole definuji rovnost jako pojem právní a formy rovnosti. Zásadou rovnosti se budu zabývat především z pohledu zákoníku práce, která je v něm vyjádřena zásadou rovného zacházení, a antidiskriminačního zákona, který poskytuje podrobnější výklad k významu rovného zacházení, jakož i k dalším pojmům.

Na rovnost naváže vymezení pojmu diskriminace a jeho původ. V této části bude pojednáno i o dalších druzích diskriminace, a to jak o pozitivní, tak o negativní diskriminaci, která je stěžejním tématem celé diplomové práce. Jelikož antidiskriminační zákon v současné době jako jediný právní předpis obsahuje komplexní úpravu zákazu diskriminace, bude použit jako hlavní pramen celé práce.

Zákaz diskriminace však není, a v moderní společnosti ani nemůže být, absolutní. Slepé dodržování zákazu jakéhokoli rozlišování by vedlo k absurdním situacím a v podstatě k nespravedlnosti. Z tohoto důvodu se rozlišují formy rozdílného zacházení, které zákon za diskriminační nepovažuje. Jedná se o výjimky ze zákazu diskriminace a také o pozitivní opatření, o čemž bude práce pojednávat ve třetí kapitole.

Od základních pojmů se dostávám ve čtvrté kapitole k evropským pramenům antidiskriminačního práva. Vliv Evropské unie a Rady Evropy na vývoj antidiskriminační legislativy u nás nelze opomenout, a proto se tato kapitola dostává do popředí před kapitolou pátou, pojednávající o pramenech tuzemského práva. Na našem území je zmapován vývoj ústavního zakotvení rovnosti od vzniku Československé republiky až do vzniku samostatné České republiky.

Po vzniku České republiky mluvíme již o pramenech současné právní úpravy, kterou rozeberu v kapitole šesté. Zabývat se budu prameny ústavního i zákonného charakteru a

střediskem zájmu bude samozřejmě antidiskriminační zákon. V této části však nebudou již rozebrána jednotlivá ustanovení antidiskriminačního zákona, a to z toho důvodu, že tento výklad bude poskytnut již v úvodních kapitolách zabývajících se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace obecně. Totéž platí o ustanoveních zákoníku práce.

Vzhledem k zaměření tématu práce na zákaz diskriminace v pracovním právu považuji za důležité zabývat se otázkou, kde se v oblasti práce a zaměstnání skutečně setkáváme s diskriminací, jaké jsou její projevy a které prostředky ochrany nám právní řád poskytuje. Tomuto tématu pak bude věnována kapitola sedmá.

Kapitola osmá rozebere některá zásadní rozhodnutí Soudního dvora EU v oblasti zaměstnávání a závěrečná devátá kapitola srovná českou úpravu antidiskriminačního práva s úpravou Rakouské republiky.

1 Rovnost

Otázky rovnosti a zákazu diskriminace se prolínají celým právním řádem a nejsou omezeny pouze na oblast ústavních a lidských práv. Jedná se o klíčové pojmy, které však není lehké definovat. Můžeme nalézt mnoho způsobů výkladu a o žádném nelze soudit, zda je správný či špatný. Tyto pojmy jsou v historickém kontextu vnímány v různých případech a oborech práva natolik odlišně, že pouze vytvořit si představu o jejich obecném významu je velmi problematické, z tohoto důvodu považují za důležité je na úvod definovat.

Rovnost je pojmem, s nímž se setkáváme v mnoha vědních oborech, a to jak v právu, tak ve filozofii, sociologii a dalších. Pro účely této diplomové práce bude rovnost definována především z hlediska pracovního práva. Rovnost je spojována se spravedlností, a ačkoli nemusí být rovnost vždy spravedlivá, její dodržování je zákonodárcem považováno za významnou podmínku spravedlnosti.

1.1. Zásada rovného zacházení

V pracovním právu je rovnost vyjádřena především v zásadě rovného zacházení se zaměstnanci, jež představuje rozšíření zásady rovnosti v důstojnosti a právech dle čl. 1 Listiny základních práv a svobod.¹ Povinnost rovného zacházení se zaměstnanci včetně zákazu jakékoli diskriminace je vyjádřena výslovně v § 1a písmeno e zákoníku práce.

Dle §16 zákoníku práce je *zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.* Jak uvádí V. Štangová, povinnost rovného zacházení se zaměstnanci se týká pracovněprávních vztahů již od předsmluvního jednání, přes vznik, až po jejich skončení.² Já se však domnívám, že povinnost rovného zacházení trvá dále i po skončení pracovního poměru, jelikož některé povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele přetrvávají i v této době a mohou být dokonce spojeny s určitým peněžitým vyrovnáním, jako je tomu v případě sjednané konkurenční doložky. Nepochybně v těchto vztazích je nutné zákaz diskriminace respektovat.

Také antidiskriminační zákon ve svých úvodních ustanoveních stanoví *právo fyzické osoby na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.* Rovným zacházením se míní

¹ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: Komentář*. 2. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s.64.

² ŠTANGOVÁ, Věra in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. s. 112.

dle ADZ zajištění rovných příležitostí, tedy zajištění rovnosti při rozdělování sociálních pozic a šancí, a především tedy, zajištění ochrany před diskriminací na základě zákonem stanovených důvodů.

Co se rozumí pod pojmem „zajišťování rovného zacházení“ stanoví antidiskriminační zákon v §5: *Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí takových opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat.*

Zásada rovného zacházení zakotvuje rovná práva subjektů, a to jak uchazečů o zaměstnání, tak zaměstnanců, kteří se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci. Snaží se zamezit zvýhodňování nebo naopak znevýhodnění těchto osob před ostatními zaměstnanci, jejichž postavení je srovnatelné.³

1.2. Formální rovnost

Rozlišujeme dvě základní formy rovnosti, tj. rovnost formální a materiální. Formální rovnost hledí pouze na rovnost de iure, nikoli de facto, tzn. nesleduje reálný dopad aplikace obecného pravidla do sféry jednotlivce, dbá pouze na rovnost formální, tedy na použití normy ve všech případech stejně. Praxe však nemůže jednat takto striktně formalisticky, zároveň nelze ani požadovat, aby pro každý případ bylo vyvozeno nové odpovídající pravidlo chování. Proto pravidlo formulované pro všechny stejně, může, a v podstatě vždy bude, někoho z adresátů znevýhodňovat. Je tomu tak třeba v případě procesních lhůt. Pravidla znějí pro všechny stejně, avšak nezohledňují to, kdo je schopen vzhledem ke své subjektivní situaci v této lhůtě požadovaný úkon učinit a kdo ne.⁴

1.3. Materiální rovnost

Formální rovnost je vyvažována rovností materiální, jež zohledňuje rovnost de facto a zasazuje se o to, aby bylo dosaženo jako rovnosti zákonné, tak reálné. Respekt k materiální rovnosti poté způsobuje, že právní úprava je zpětně korigována, a umožňuje tak vytváření jakýchsi „privátních právních režimů“ pro určité znevýhodněné skupiny subjektů. Takto společnost dospěla k myšlence sociálně spravedlivé společnosti, ve které je s rovnými zacházeno rovně a s nerovnými adekvátně nerovně. Tedy jednotlivci, kteří jsou určitým

³ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: Komentář*. 2. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s.65.

⁴ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. s.11.

způsobem znevýhodnění vůči ostatním běžným členům společnosti, mají získávat určitou výhodu, aby tak byly vyváženy jejich nevýhodné pozice.⁵

⁵ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č.142, s. 89.

2 Diskriminace

Nástrojem k ochraně rovnosti, jakožto lidského práva, slouží institut chránící narušení rovnosti, tedy zákaz diskriminace.

Pojem diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“, což v překladu znamená rozlišovat, rozdělovat.⁶ Lidé jsou již ze své podstaty odlišní, každý člověk je specifické individuum nadané jinými schopnostmi než ostatní, pocházející z rozdílných poměrů, zaujímající jiné místo ve společnosti. Na tomto základě vzniká půda pro rozlišování mezi osobami na základě mnoha faktorů. „Hovoříme-li o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoli rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno.“⁷ Nutno konstatovat, že je třeba oddělit rozlišování, jež je jako zakázané zakotveno v právních předpisech, a rozlišování přirozené, jež zákon nevyjmenovává a kterému nejsou negativní důsledky vlastní. Postihováno je pak právě pouze negativní rozlišování, které za diskriminační označí zákon.

Samotný pojem diskriminace nemá zákonnou definici, proto se v právní nauce setkáváme s řadou autorských definic. Dle K. Koldinské je diskriminace porušení zákonem zakotvené rovnosti. Dále za diskriminaci považuje „jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu k jiné skupině, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či morální povahy“.⁸

Výstižnou definici uvádí rovněž P. Matyášek: „Diskriminací v právním slova smyslu je rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu.“⁹ Diskriminační důvody vyjmenovává antidiskriminační zákon v §2 odstavci 3 a jsou jimi rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světový názor.

V Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111, o diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání, nalezneme též zdařilou definici diskriminace zaměřenou právě na oblast pracovního práva. Úmluva MOP za diskriminaci považuje „jakékoli rozlišování, vylučování nebo preference na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického přesvědčení, národnosti nebo sociálního původu, v jehož důsledku se narušuje rovnost příležitostí či

⁶ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č.142, s. 89.

⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck,2007. s.38.

⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepty související s rovností. In FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. s.13.

⁹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č.142, s. 90.

zacházení v oblasti zaměstnávání.“¹⁰

„Diskriminace je přirozená, normální a je zásadně dovolena, ledaže by byla ve výjimečných případech zakázána.“¹¹ Diskriminace se může projevovat i v právních normách jako takových, tzn. že již samotná zákonná úprava může diskriminovat. Dále pak k diskriminaci dochází v procesu aplikace. Použitím v zásadě nediskriminační normy orgánem veřejné moci dojde k nežádoucímu rozlišení, popřípadě k nežádoucímu dopadu na vydělenou diskriminovanou skupinu. V prvním případě je třeba k nápravě dojít derogací zákonné úpravy kompetentním orgánem, v případě druhém je úkolem orgánů veřejné moci zajistit, aby k diskriminaci v aplikační fázi nedocházelo.¹²

Nikoliv mimořádně se vyskytují diskriminační ustanovení zákona, které zákonodárce v legisvakační lhůtě odstraní. Takovým ustanovením byl § 59 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, který stanovil povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce všem uchazečům o zaměstnání bez dalšího, tedy i pracovníkům, kteří konají pracovní činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přejícná ustanovení tohoto zákona odložila účinnost předmětného ustanovení o rok, tedy na 1. 4. 2013. Výše uvedené ustanovení mělo ten efekt, že někteří zaměstnavatelé zvažovali, že od 1. 4. 2013 nebudou zaměstnávat pracovníky na základě dohod z důvodu nehospodárnosti tohoto opatření. Diskriminaci spatřuji v dopadu ustanovení na zaměstnávání skupin osob, jako jsou matky na rodičovské dovolené, studenti, senioři apod., kteří nejčastěji využívají tohoto způsobu zaměstnávání. Ačkoli by povinnost vstupní lékařské prohlídky platila pro všechny stejně, negativní dopad by měla pouze ve sféře výše jmenované vydělené skupiny. Tito lidé by se stali v podstatě nezaměstnatelnými. Zákonodárce na situaci reagoval vydáním zákona č. 47/2013 Sb., účinného k 1. 4. 2013, který zúžil výčet subjektů povinných podrobit se vstupní lékařské prohlídce na zaměstnance v pracovním poměru a pouze některé pracovníky konající pracovní činnost na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (vykonávání rizikových prací, popř. stanoví-li tak zaměstnavatel, apod.). Tímto odstranil diskriminační ustanovení dříve, než nabylo účinnosti a materiální rovnost zůstala zachována.

¹⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepty související s rovností. In FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. s.13.

¹¹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 90.

¹² KÜHN, Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. *Právní fórum*, 2007, č. 4, s. 53.

2.1. Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace je v literatuře též označovaná jako diskriminace relativní. Znamená rozdílné zacházení s jednotlivci, které však nezhoršuje jejich postavení ani jim nezpůsobuje újmu, naopak působí příznivě. Prospěšně však má působit na ty skupiny osob, které jsou ve společnosti znevýhodněny oproti typickým, normálním členům společnosti. Má pomáhat prostřednictvím pozitivních opatření odstranit neodůvodněné rozdíly mezi lidmi, které jsou dány např. zvláštnostmi lidského organismu, a snaží se přiblížit faktický stav co nejvíce stavu rovnosti.¹³

Pozitivní diskriminace může však mít i nežádoucí dopad na rovnost. Pokud pozitivní diskriminace slouží k dorovnání rozdílů ve společnosti, působí prospěšně a je spravedlivá. Pokud by však směřovala k preferenci skupiny osob, která není znevýhodněna, má pozitivní diskriminace za následek porušení rovnoprávnosti.

Na principu pozitivní diskriminace jsou založena pozitivní opatření, která ve své legislativě využívají státy např. k podpoře zaměstnávání zdravotně postižených. Tato pozitivní akce je pak shledána jako přípustná a bude o ní pojednáno v kapitole třetí.¹⁴

2.2. Negativní diskriminace

Negativní diskriminace (v literatuře někdy označovaná jako absolutní) působí právě opačným směrem na rozdíl od diskriminace pozitivní a způsobuje tak stav ve společnosti vskutku nežádoucí, nerovnost. Pokud se ve společnosti laicky mluví o diskriminaci, myslí se tím většinou právě diskriminace negativní.¹⁵ Diskriminaci negativní můžeme dále rozlišovat na diskriminaci přímou a nepřímou. Takto diskriminaci rozděluje ve svých ustanoveních již antidiskriminační zákon, který navázal na antidiskriminační legislativu EU a judikaturu Soudního dvora Evropské unie. Definice pojmů vychází ze znění definic obsažených v příslušných směrniciích evropského práva. Zákoník práce se touto problematikou do hloubky nezabývá a přímo odkazuje na ustanovení antidiskriminačního zákona.

¹³ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142., s. 90.

¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepty související s rovností. In FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. s.14.

¹⁵ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 91.

2.2.1. Přímá diskriminace

Legální definice přímé diskriminace: *Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*¹⁶

Z uvedeného plyne nutnost prokázat, že s konkrétní osobou bylo na základě určitého diskriminačního důvodu zacházeno méně příznivě než s jinou osobou, která se nevyznačuje takovým diskriminačním znakem (např. s křesťanem bylo zacházeno méně příznivě než s ateistou). Pro identifikaci přímé diskriminace je potřeba porovnávat, komparovat způsob zacházení s osobami, které se nacházející ve srovnatelné situaci. Při odhalení odlišného zacházení je pak nezbytné poukázat na to, že bylo s osobou jednáno v daném případě diskriminačně. Značné potíže činí nalezení vhodného komparátora, tedy subjekt nacházející se ve srovnatelném postavení. V některých případech se jeho nalezení jeví téměř jako nemožné (např. těhotná žena nemá srovnatelného protějška mužského pohlaví). Úloha komparátora je nejdůležitější při uplatňování práva na rovnou odměnu za práci stejné hodnoty, avšak také v případech diskriminace na základě pohlaví či sexuální orientace.¹⁷

Diskriminací je dle antidiskriminačního zákona taktéž jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého diskriminačního důvodu (např. na základě domnělého těhotenství).¹⁸ Jedná se o případ, kdy k diskriminaci dochází nikoliv na základě subjektivního vymezení osoby jako příslušníka určité skupiny, ale naopak na základě toho, že okolí osobě určitou vlastnost přisuzuje. Pokládá ji za takovou bez ohledu na to, zda takový předpoklad souhlasí se skutečností či nikoliv.¹⁹

Antidiskriminační zákon za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.²⁰ S diskriminací z důvodu pohlavní identifikace souvisí diskriminace transsexuálů. V případě zaměstnávání transsexuálů označil Soudní dvůr EU ve svém rozsudku P. proti S. and Cornwall County Council za rozpor s principem rovnosti případ, kdy transsexuální osoba dostala výpověď

¹⁶ §2/3 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

¹⁷ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, 2007. s.94.

¹⁸ §2odst. 5 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

¹⁹ Důvodová zpráva k §2 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

²⁰ §2 odst. 4 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

z důvodu změny pohlaví. Soudní dvůr pak rozšířil zákaz na všechny situace, jež se týkají skutečné změny pohlaví, přípravy na ni či samotné prodělávání změny.²¹

2.2.2. Nepřímá diskriminace

Legální definice nepřímé diskriminace dle antidiskriminačního zákona: *Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 (pohlaví, rasa, náboženské vyznání,...) osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*²²

O nepřímé diskriminaci mluvíme například tehdy, když právní norma, která je formulována neutrálně z hlediska diskriminačních znaků, při samotné aplikaci způsobuje diskriminaci, má tedy na adresáty nerovný dopad.²³ „Dále za nepřímou diskriminaci je třeba považovat každé jednání zaměstnavatele, které je sice neutrální, ale ve skutečnosti poškozuje zaměstnance z důvodu některého z uvedených diskriminačních znaků.“²⁴

Ukázkou nepřímé diskriminace je přiznání nároku na penzijní připojištění hrazené zaměstnavatelem jen zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Vzhledem k tomu, že na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, působí takovéto opatření vůči nim diskriminačně. Jde o nepřímou diskriminaci z hlediska pohlaví.²⁵

Antidiskriminační zákon dále v § 3 odstavci 2 stanoví, že *nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*²⁶

Antidiskriminační zákon také v §3 odst. 3 určuje, jak se posuzuje kritérium nepřiměřeného zatížení. V úvahu přitom bere míru užítku, kterou z tohoto opatření postižená osoba má, finanční únosnost, dostupnost finanční a dostupnost jiné pomoci k realizaci, dále pak také možnost učinit určitá náhradní opatření. Pokud však je fyzická nebo právnická osoba povinna

²¹ Důvodová zpráva k §2 Zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

²² §3 odst. 1 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

²³ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: Komentář*. 2. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s.66

²⁴ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 142, s. 91.

²⁵ FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, 2007. s.44.

²⁶ §3 odst. 2 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

tato opatření uskutečnit dle zvláštního právního předpisu, nepovažují se za nepřiměřené zatížení (např. povinnost zaměstnavatele zaměstnávat povinný podíl osob zdravotně postižených dle §81 zákona o zaměstnanosti).

„Pojem „zdravotní postižení“ musí být chápán jako omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě. Proto, aby omezení spadalo pod pojem „zdravotní postižení“, musí být pravděpodobné, že bude dlouhodobé.“ Antidiskriminační zákon považuje za dlouhodobé postižení takové postižení, které má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.²⁷

²⁷ Důvodová zpráva k §2 zákonu č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

3 Přípustné formy rozdílného zacházení

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, obecně platí pravidlo zákazu jakéhokoli rozlišování. Tento zákaz však není absolutní, i ze zákazu diskriminace nacházíme v zákoně výjimky. V rámci přípustných forem rozdílného zacházení se budu tedy zabývat výjimkami a pozitivními opatřeními, která jsou ve své podstatě rovněž výjimkou ze zákazu diskriminace.

3.1. Výjimky ze zákazu diskriminace

Pokud mluvíme o přímé diskriminaci v pracovním právu – tj. o rozdílném zacházení ze strany zaměstnavatele, musí se jednat výlučně o rozdílné zacházení, které je motivováno diskriminačními znaky, a takovéto jednání nelze bez výslovné zákonné úpravy žádným způsobem ospravedlnit.²⁸ Pro zakotvení výjimek ze zákazu je tedy třeba zákonné úpravy.

Příkladem výjimky ze zákazu přímé diskriminace je zákonná úprava §6 antidiskriminačního zákona, který za diskriminaci z důvodu věku týkající se přístupu k zaměstnání nebo povolání nepovažuje případ,

- *kdy je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, (§6 odst.1 písm. a ADZ)*
- *dále pak není takovou diskriminací případ, kdy je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zákona o důchodovém pojištění. (§6 odst.1 písm. b ADZ)*

Rozdílná zacházení související s věkem mohou být tedy za určitých podmínek oprávněná. Zároveň však platí zásady vyjádřené ustanovením §3 ADZ o dodržení přiměřenosti, nezbytnosti a odůvodnění legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Pravidlo stanovení maximálního věku v souvislosti s odborným vzděláváním sleduje za cíl zamezit vzniku nepřiměřených nákladů zaměstnavatele, jenž jimi bude zatížen, aniž by mohl poté využít jejich vynaložení, přičemž takové vynaložení po něm nelze spravedlivě požadovat.²⁹

Za diskriminaci se rovněž *nepovažuje stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a*

²⁸ ŠTEFKO, Martin. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008, roč.18, č.9, s. 4.

²⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. s.213-217.

ženy. Konkrétněji pak zákon upravuje také znevýhodnění z důvodu náboženského vyznání, víry či světového názoru, které se vztahuje k činnosti církví a náboženských společností.³⁰

Budeme-li se držet linie pracovního práva a jeho odrazu ve výjimkách ze zákazu diskriminace, je nutné podrobněji zmínit ustanovení §6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, které stanoví, že *diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.*

Uvedené stanovení se vztahuje pouze na diskriminaci přímou, tedy pouze na situace, kdy bude v přístupu k zaměstnání nebo povolání bránit výslovně požadavek pohlaví nebo věku atd. V případě, že bude kritérium zdánlivě neutrální, bude podléhat přezkumu z hlediska diskriminace nepřímé (viz níže). Z judikatury Soudního dvora EU vyplynulo několik pravidel použití tohoto ustanovení, které je pro ujasnění výkladu úpravy třeba zmínit. V případě, kdy bude zaměstnavatel tvrdit, že povaha práce vyžaduje určitou vlastnost zaměstnance, budou soudy posuzovat:

1. „zda je určitá charakteristika/vlastnost, zpravidla spojená s pohlavím, věkem atd. skutečně určující pro výkon daného povolání“
2. „zda je podstatná“
3. „zda je tento požadavek přiměřený“³¹

Jedná se hlavně o případy, kdy zaměstnavatel spojuje určitou vlastnost s jedním pohlavím. Požaduje-li zaměstnavatel po zaměstnanci určitou fyzickou zdatnost, nezřídka kdy se stává, že tuto vlastnost automaticky přisuzuje muži a při přijímání do zaměstnání se omezí pouze na uchazeče mužského pohlaví. Zde však dochází k přímé diskriminaci žen. Požadavek fyzické síly je vlastnost, která je bezpochyby nutná pro určité druhy povolání (ostraha, skladník,....), je však třeba zkoumat, zda konkrétní uchazeč/uchazečka tuto vlastnost má či nemá, nikoli a priori ženy z možnosti ucházet se o dané zaměstnání vyloučit. Stejně tak by zaměstnavatel neměl vyžadovat určitou výšku, či váhu. Pokud lze tedy nutnou vlastnost požadovat odděleně

³⁰ §6 odst.2 a 4 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon

³¹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. s.224-226.

od pohlaví, musí tak zaměstnavatel v nabídce práce učinit.³²

Dále tato vlastnost musí být podstatná pro výkon práce nebo povolání, tedy musí být prokázáno, že danou práci mohou kupříkladu vykonávat pouze ženy, nikdy muži. Pro ilustraci je možné zmínit požadavek ženského pohlaví pro operní zpěvačku se sopránem či modelku pro prezentaci spodního prádla, židovský původ pro práci v košer řeznictví. A v neposlední řadě musí požadavek splňovat kritérium přiměřenosti (proporcionality).³³

Soudy v rámci judikatury vytvořily pro přezkum přiměřenosti tzv. **test proporcionality**. Dle testu proporcionality musí ten, kdo používá diskriminační důvod, prokázat, že rozdílné zacházení uplatnil s *legitimním cílem* a že rozlišování je k dosažení tohoto cíle *přiměřené*. Testu využívá jak Evropský soud pro lidská práva a Soudní dvůr EU, tak Nejvyšší soud USA. V judikatuře evropských a amerických soudů však narazíme na odlišný hodnotový žebříček při posuzování přiměřenosti. Nejvyšší soud USA na první místo v posloupnosti chráněných hodnot staví rasu, oproti tomu evropské soudy nejpřísněji chrání před diskriminací z důvodu pohlaví. Také nacházíme odlišné postupy při testování proporcionality. Jedno je však společné, v těch nejzávažnějších případech, jako je diskriminace z důvodu rasy nebo pohlaví, zastávají soudy doktrínu tzv. „přísného přezkumu“. Tento pojem vzešel z judikatury Nejvyššího soudu USA, v evropském prostředí se však při ochraně „tvrdého jádra“ diskriminačních kritérií používá rovněž.³⁴

Ačkoli to zákon přímo nestanoví, ani nepřímou diskriminací není absolutně zakázáno, lze je ospravedlnit legitimním cílem při zachování zásady proporcionality. V úpravě **nepřímé diskriminace** zákon uvádí, co za nepřímou diskriminací nepovažuje, konkrétně tak činí v §3 antidiskriminačního zákona, když v prvním odstavci větě druhé stanoví, že *nepřímou diskriminací není, pokud ustanovení, kritérium nebo práce je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné*.

Například zaměstnavatel při výběru zaměstnance je v případném sporu povinen prokazovat, že vyloučení je založeno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminačním znakem. I zde se tedy uplatní test proporcionality.³⁵ Legitimním cílem bude v první řadě veřejný zájem. Ve světle veřejného zájmu pak může zaměstnavatel ospravedlnit např. požadavek zdravotních testů uchazečů tím, že se snaží vyhovět

³² BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. s.224-226.

³³ Tamtéž

³⁴ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. Vydání. Praha: Gender Studies, 2007. S. 112-114.

³⁵ ŠTEFKO, Martin. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008, roč.18, č.9, s.5.

požadavkům bezpečnostních předpisů.³⁶

Podobně, avšak poněkud nepřesně, se vyjadřuje rovněž zákoník práce v §16 odst. 3. *Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.* Toto ustanovení zákoníku práce požaduje pro ospravedlnění, aby samotné rozdílné zacházení bylo nezbytným požadavkem pro výkon práce, nikoli pouze důvod diskriminačního jednání. Těžko si lze představit situaci, kdy by tomu tak bylo. Toto ustanovení je tedy třeba vykládat tak, že užitý diskriminační důvod je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.³⁷

3.2. Pozitivní opatření

Pozitivní opatření jsou opatření zaváděná za účelem plného zajištění rovného zacházení. Dle Zdeňka Kühna lze pozitivní opatření popsat jako „úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci.“³⁸ Opatření jsou dočasného charakteru, a pokud dosáhnou svého účelu, musí být ukončena. Jak uvádí J. Jakubka, „pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů v zákoně uvedeném.“³⁹

„Pozitivní opatření mohou být zaměřena zejména na:

- odstranění objektivních překážek, které odrazují od určitého povolání, zaměstnání nebo postavení v zaměstnání, pokud nepůsobí v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované,
- poskytování odborného vzdělávání a jiných výhod k překonání uvedených překážek,
- ochranu nebo podporu pracovního začlenění pro osoby mladší 25 let, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, těhotné ženy a osoby poskytující jinému péči v domácnosti.“⁴⁰

Smyslem pozitivního opatření je dosažení materiální rovnosti mezi subjekty. V obecné rovině jde ale o intervenci do rovnosti formální. Ačkoli je tento zásah směřován k vyrovnání rozdílů ve společnosti, je potřeba při přijímání těchto opatření postupovat velmi opatrně. Jak uvádí K. Koldinská: „Je zřejmé, že s pozitivními opatřeními je v principu potřeba šetřit, a pokud již mají být upravena, formulovat je velmi pečlivě tak, aby jejich použitím bylo

³⁶ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. s.154.

³⁷ ŠTEFKO, Martin. Tamtéž, s.5.

³⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck,2007. s.22.

³⁹ JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, č.6. s. 41.

⁴⁰ JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, č.6. s. 41.

dosaženo skutečně kýženého efektu a nerovný postup aby byl použit v co nejnížší možné míře.⁴¹

Možnost využití pozitivních opatření byla stanovena v rámci práva EU již v čl. 157, jakož i v čl. 19 SFEU.⁴² Zakotvení přípustnosti této formy pozitivní diskriminace spustilo vlnu směrnic, ve kterých se objevila ustanovení připouštějící použití pozitivních opatření v legislativě členských států. Koncepce pozitivních opatření nicméně má sloužit k odstranění již existující nerovnosti ve výjimečných případech a nemůže působit preventivně. Jak již bylo zmíněno výše, pozitivní opatření je ze své povahy zacíleno na dočasné řešení problému, měla by tedy působit v takové míře, aby nezpůsobila diskriminaci druhé strany, tedy aby ve snaze vyrovnat diskriminaci jedné skupiny (např. žen) nezpůsobila nepřiměřenou diskriminaci jiné skupiny (mužů).⁴³

Princip pozitivního opatření spočívá v diskriminaci většiny, aby v budoucnu nemuselo k žádné další diskriminaci docházet. Je vnímáno jako dočasná derogace jinak platného principu rovného zacházení. Soudní dvůr pak svojí judikaturou vymezuje mantinely. Stanovil například, že uplatnění pozitivního opatření v zaměstnávání je přípustné jen u srovnatelně kvalitních kandidátů (při rozhodování mezi mužem a ženou stejných kvalifikačních požadavků může být upřednostněn uchazeč méně zastoupené pohlaví), nemohou však směřovat v neprospěch kvalitnějšího kandidáta.⁴⁴

Zákoník práce neobsahuje konkrétní úpravu pozitivních opatření, která by přímo umožňovala zvýhodnění určité diskriminované osoby. ZP pouze obecně stanoví, že *za diskriminaci nepovažuje opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.*⁴⁵

Členské státy však nemají povinnost přijmout pozitivní opatření, mají pouze možnost takovou úpravu přijmout, aniž by porušili právní normy Evropské Unie upravující rovnost. Přijetí pozitivních opatření se jeví jako nezbytný krok k přiblížení rovnosti ve společnosti, je totiž zřejmé, že samotný zákaz diskriminace není schopen rovnosti ve společnosti docílit.⁴⁶

⁴¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s.214.

⁴² Dříve článek 141 odst.4 a článek 13 Smlouvy o ES

⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s.133.

⁴⁴ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck,2007. s.23-25.

⁴⁵ §1 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s.135.

3.3. Shrnutí

Pozitivní opatření se od výjimek liší tím, že zpravidla povoluje zvýhodnění určité velké skupiny osob, která je popsána zakázanými znaky (např. zvýhodnění zdravotně postižených). Na rozdíl od výjimek je dán jasný účel pozitivních opatření, a to vyrovnání křivd z minulosti nebo dorovnání určitého znevýhodnění, aby bylo dosaženo materiální rovnosti. V případě výjimek jde spíše o rozlišování ospravedlnitelné na základě jiných hodnot, které právní řád chrání. Typickým příkladem pozitivního opatření je povinnost zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele nebo také poskytování státních příspěvků na pracovní místo vytvořené pro zdravotně postiženou osobu. Příkladem výjimky je stanovení věku pro odchod do důchodu odlišně u mužů a u žen.

4 Prameny právní úpravy zákazu diskriminace na evropské půdě

Evropské antidiskriminační právo má původ ve dvou právních systémech. První větví je právo, které tvoří Rada Evropy, a druhou větví je právo vznikající na úrovni Evropské Unie. Oba tyto systémy mají oddělený původ, jedno je však společné, a to velký vliv na vývoj antidiskriminačního práva na území signatářských států.

4.1. Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy je mezivládní organizací, která vznikla po druhé světové válce za účelem prosazování právního státu, lidských práv, demokracie a sociálního rozvoje. Z tohoto důvodu přijaly členské státy Rady Evropy první moderní dokument na ochranu lidských práv a svobod, **Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod**. Na dodržování Úmluvy pak dohlíží Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku, na který se mohou osoby obrátit prostřednictvím individuální stížnosti.⁴⁷ Česká republika je členem Rady Evropy od 30. 6. 1993. Každý stát, který hodlá vstoupit do RE, musí přistoupit i k EÚLP. Obecnou závaznost mezinárodních smluv a jejich přednost před zákonem stanoví článek 10 Ústavy ČR.⁴⁸

4.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Zákaz diskriminace zaručuje čl. 14 EÚLP: *Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.* Článek 14 má spíše akcesorickou povahu, jelikož sám osobě neobsahuje žádné právo, je tedy aplikovatelný pouze v souvislosti s porušením jiného práva zaručeného EÚLP. Důsledkem je, že ačkoli může jít o případ jasné diskriminace, nebude možné aplikovat čl. 14, pokud se bude diskriminace týkat hospodářských a sociálních práv, která EÚLP nebo její protokoly neobsahují.⁴⁹

Evropská úmluva je dotvářena judikaturou Evropského soudu pro lidská práva. K subsidiární povaze čl. 14 je nutno dodat, že v určitých případech ESLP připustil autonomní postavení toho ustanovení. V situaci, kdy stěžovatel namítá porušení čl. 14, měl by tuto

⁴⁷ Agentura Evropské unie pro základní práva, Evropský soud pro lidská práva – Rada Evropy: *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace evropské unie, 2011. s. 12.

⁴⁸ *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Rada Evropy*. [cit. 7. prosince 2012]. Dostupné na <<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/rada-evropy>>.

⁴⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s.45.

stížnost spojit s jiným ustanovením EÚLP, a to z toho důvodu, že nikdo nemůže tvrdit pouze to, že „byl diskriminován“. Stěžovatel musí spojit své tvrzení s dalším ustanovením (např. může tvrdit diskriminaci ve výkonu práva na vzdělání), jelikož, jak již bylo řečeno, Úmluva v čl. 14 chrání proti diskriminaci při výkonu práv v ní garantovaných. V případě, že Soud neshledá porušení onoho dalšího ustanovení, není však vyloučeno, že namítané rozhodnutí nebo legislativa státu, na kterou stěžovatel poukazuje, způsobuje neopodstatněný rozdíl v zacházení a je tudíž diskriminační. Proto je situace taková, že pokud soud shledá porušení současně namítaného ustanovení, nezabývá se již hodnocením případu ve smyslu čl. 14, a to právě z důvodu doplňkového charakteru ustanovení. Výjimkou však budou právě ty případy, kdy se namítaná diskriminace jeví být zásadním aspektem věci. V takovém případě pak rozhodne soud o porušení čl. 14 jako autonomního ustanovení ve spojení s namítaným ustanovením Úmluvy.⁵⁰

4.1.2. Evropská sociální charta

Dalším významným dokumentem Rady Evropy z hlediska antidiskriminačního práva, ačkoli nedisponuje takovou právní silou jako Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, je **Evropská sociální charta**, respektive její aktualizované znění – Revidovaná Evropská sociální charta⁵¹. Oba dokumenty zakotvují právo na rovnost při užívání sociálních práv. Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu v roce 1999⁵², Revidovanou evropskou sociální chartu⁵³ však pouze podepsala a k ratifikaci do dnešní doby nedošlo.

V hmotněprávních ustanoveních Revidované sociální charty jsou pak uvedena jednotlivá sociální práva, z nichž pro účel této práce je důležitý zejména čl. 4 – *Právo na spravedlivou odměnu za práci*, čl. 20 – *Právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví*, čl. 27 – *Právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení vztahující se jak na ženy, tak i na muže*. Z těchto ustanovení bylo obsaženo v Evropské sociální chartě z roku 1961, resp. v jejím Dodatkovém protokolu z roku 1988 (oba tyto dokumenty ratifikovány ČR) pouze *Právo na spravedlivou odměnu za práci a Právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví*.

⁵⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. s.161-162.

⁵¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s.60.

⁵² Podpis Evropské sociální charty Českou republikou v roce 1992, ratifikace 1999. Údaje dostupné z <<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=035&CM=8&DF=25/11/2012&CL=ENG>>.

⁵³ Podepsána Českou republikou v roce 2000. Údaje dostupné z <<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=163&CM=8&DF=25/11/2012&CL=ENG>>.

4.2. Dokumenty Evropské Unie

Je-li cílem této práce pojednat o problematice rovnosti, je třeba se věnovat též pramenům vyplývajícím z práva Evropské Unie. Evropská Unie hraje významnou roli při tvorbě předpisů k ochraně před diskriminací a při prosazování rovnosti samotné. Nejrozvinutějšími oblastmi antidiskriminačního práva EU jsou bezpochyby rovnost na základě pohlaví a rovnost na základě státní příslušnosti, na které se ve svých normách od počátku zaměřovala. V poslední době však došlo k rozšíření zákazu diskriminace na další diskriminační důvody.⁵⁴ Právo EU rozlišuje prameny primárního a sekundárního charakteru, v tomto sledu se jimi budu zabývat.

4.2.1. Primární právo EU

Základním ustanovením, které zakotvuje rovnost, konkrétně rovnost mužů a žen v odměňování, se stal **článek 157 Smlouvy o fungování Evropské Unie (SFEU)**. Tento článek stanovil právo stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Díky zásadě rovnosti v odměňování prosazené do primárního práva došlo k zajištění jednotných podmínek ve všech členských státech, jelikož ze znění článku 157 vyplynula povinnost zajistit uplatnění této zásady – „*Každý členský stát zajistí*“.⁵⁵

Dále ustanovení definuje pojem odměna, která zahrnuje veškeré výhody peněžité hodnoty, které zaměstnanec obdrží přímo nebo nepřímo od svého zaměstnavatele v souvislosti s výkonem práce. Tzn. se může jednat jako o mzdu nebo plat, tak o příplatky, ale i výhody naturální povahy – služební automobil, stravenky, vzdělávací kurzy atp.⁵⁶

Síla článku 157 SFEU spočívá hlavně v tom, že mu byla judikaturou Soudního dvora EU přiznána přímá účinnost⁵⁷ a to jak vertikální (vůči státu a jeho orgánům), tak horizontální (mezi soukromými osobami). Přímý účinek dává jednotlivci možnost dovolávat se u vnitrostátního soudu přímo tohoto ustanovení smlouvy v případě, že nebyla na vnitrostátní úrovni přijata legislativa zakotvující pravidlo rovnosti v odměňování nebo v případě, kdy není dostatečně upraven mechanismus zajišťující jeho dodržování a vynucení. Typickým příkladem horizontálního přímého účinku je možnost zaměstnance dovolat se svých práv na rovnou odměnu vůči zaměstnavateli.⁵⁸

⁵⁴ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1.vydání. Praha: C.H.Beck,2007. s. 126.

⁵⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s. 66-69.

⁵⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. Tamtéž, s. 127.

⁵⁷ Přímý účinek čl. 157 SFEU byl potvrzen v rozhodnutí Soudního dvora EU v rozsudku ze dne 8. Dubna 1976 – Defrenne v. Sabena

⁵⁸ KVASNICOVÁ, Jana. *Právní vymezení pojmu diskriminace*. Přednáška. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3.12.2012.

Zvláště je ve SFEU upraveno v ustanovení čl. 8, že *Unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy*. A dále v čl.10 téže smlouvy se stanoví zaměření Unie při vymezování a provádění svých politik na *boj proti jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace*. Článek 18 SFEU dále upravuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti a možnost Evropského parlamentu a Rady přijímat řádným legislativním předpisem právní předpisy zakazující takovou diskriminaci. Za účelem dosažení cílů sociální politiky podporuje a doplňuje Unie činnost členských států *v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti* (čl. 153 písm. i SFEU).⁵⁹

Nejvýraznější změnu přinesl do problematiky rovnosti článek **19 SFEU**, jež byl do primárního práva zakotven na základě Amsterodamské smlouvy z roku 1997⁶⁰: (1) *Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace*.

Toto ustanovení bylo přijato pod tlakem, který v 90. letech 20. století počaly vyvíjet skupiny prosazující veřejný zájem, jež žádaly rozšíření zákazu diskriminace v EU mimo pohlaví i na další oblasti jako je rasa, etnický původ, sexuální orientace, náboženská víra, věk a zdravotní postižení. Politickou vůli prosadit změny primárního práva posílila také obava z ožívajícího extremistického nacionalismu.⁶¹

Přijetí tohoto ustanovení do primárního práva umožnilo prostor pro přijímání dalších antidiskriminačních směrnic. Nutno podotknout, že do této doby se Unie izolovala více méně na zásadu rovného zacházení z hlediska pohlaví a díky čl. 19 SFEU se mohla začít rozvíjet úprava rovného zacházení i z hlediska dalších diskriminačních důvodů prostřednictvím vydávání aktů sekundárního práva. Rovněž v primárním právu takto nastal výrazný posun, když se Unie zavázala potírat diskriminaci na základě těchto šesti důvodů.⁶²

Snahy o zakotvení ochrany základních práv a svobod vyvrcholily v roce 2000 přijetím **Listiny základních práv EU**. Evropská unie na svém počátku předpokládala své fungování

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.110

⁶⁰ Vstup Amsterodamské smlouvy v platnost 1.5.1999

⁶¹ Agentura Evropské unie pro základní práva, Evropský soud pro lidská práva – Rada Evropy: *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace evropské unie, 2011. s.14

⁶² KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s.70-71.

pouze v oblasti hospodářské, původní smlouvy tedy neobsahovaly žádný odkaz na lidská práva. Postupným vývojem však stále častěji docházelo k situacím, kdy Soudní dvůr EU musel řešit střet lidských práv s právem unie. Z tohoto impulsu vzešla myšlenka vytvořit ucelený katalog lidských práv. Listina základních práv EU byla původně součástí konceptu Ústavy pro Evropu, který skončil neúspěšně, když byl v roce 2005 odmítnut v referendu Nizozemskem a Francií. Závaznou se Listina stala teprve spolu s nabytím účinnosti Lisabonské smlouvy (1.12.2009), kdy se na základě článku 6 této smlouvy stala součástí primárního práva. **Článek 6** Lisabonské smlouvy stanoví, že *EU považuje Chartu základních práv EU⁶³ za svoji nevyhnutelnou obsahovou součást a zavazuje se dodržovat práva, svobody a zásady v této Chartě zakotvené.*⁶⁴

Listina základních práv EU se stala závaznou pro orgány EU a také pro členské státy EU. V důsledku toho jsou orgány EU povinny řídit se ustanoveními Listiny při veškeré své činnosti, oproti tomu státům je stanovena povinnost dodržovat Listinu v případech provádění právních předpisů EU. Stručně řečeno - Listina vytváří jakýsi hodnotový rámec, v němž se mohou zavázané subjekty pohybovat.⁶⁵

Listina v **článku 21** dále rozšiřuje výčet diskriminačních důvodů uvedený v čl. 19 SFEU a směrnících o diskriminaci z důvodu barvy pleti, sociálního původu, genetických rysů, jazyka, politických či jakýchkoli jiných názorů, příslušnosti k národnostní menšině, majetku. Ustanovení **článku 23** Listiny základních práv EU pak zvláště upravuje rovnost mužů a žen *ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*

Důležitou novinkou je rozšíření rovnosti na „všechny oblasti“, což přesahuje rámec všech stávajících předpisů EU. Je také důkazem, že rovnost pohlaví je v evropském kontextu na vrcholu pomyslné pyramidy. Navíc článek 23 v druhé větě stanovil prostor pro přijímání pozitivních opatření.⁶⁶

⁶³ Charta základních práv EU je synonymem k Listině základních práv EU – k odlišné terminologii došlo vlivem překladu originálního znění, termín „listina“ však považuji za přesnější z hlediska českého jazyka, proto jej budu ve své práci dále užívat.

⁶⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s.73-74.

⁶⁵ KVASNICOVÁ, Jana. *Právní vymezení pojmu diskriminace*. Přednáška. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3.12.2012.

⁶⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s.74-75.

4.2.2. Sekundární právo EU

Podrobnější úpravu zákazu diskriminace poskytuje sekundární právo EU a to prostřednictvím velkého množství směrnic Rady. Směrnice je právní akt, který je koncipován jako akt „znějící na výsledek“. Zavazuje členské státy z hlediska výsledku/cíle, kterého má být prostřednictvím směrnice dosaženo, přičemž volbu prostředků k jeho dosažení ponechává na státech. Tento fakt do značné míry vylučuje přímý účinek směrnic do práva členských států, nicméně Soudní dvůr EU ve své judikatuře v určitých případech směrnicím tento účinek přiznal. Jde o případy, kdy vyprší státu implementační lhůta a on do této doby neučinil žádné kroky k promítnutí směrnice do svého právního řádu, anebo tyto kroky učinil, ale nedostatečně či nesprávně. Za této situace mohou mít směrnice ve vztahu stát - jednotlivec přímý účinek, jestliže je jejich obsah dostatečně jasný, konkrétní a bezpodmínečný, aby na základě něj mohla být stanovena práva, kterých se může jednotlivec vůči státu přímo dovolávat.⁶⁷

Směrnice upravující zákaz diskriminace mají svůj základ především ve výše zmiňovaných článcích 18 a 19, 157 SFEU. Jedná se ustanovení vztahující se k rovnosti pohlaví, zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, ale také k dalším diskriminačním znakům uvedeným ve velmi zeširoka pojatém čl. 19 SFEU. Tzv. antidiskriminačních směrnic byla do dnešní doby vydána celá řada.⁶⁸ Z těch nejaktuálnějších je nutno zmínit Směrnicí Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Směrnicí Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnicí Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a Směrnicí 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.⁶⁹

Směrnice 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání nahradila s účinností k 15.8.2009 předchozí antidiskriminační směrnice (75/117/EEC a 76/207/EEC). Cílem nové směrnice tedy bylo zpřehlednit úpravu a zapracovat také stěžejní judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

⁶⁷ ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v evropské unii*. 2.vydání. Praha: Linde Praha, 2008. s. 66-67.

⁶⁸ Celý výčet směrnic je uveden v příloze č.1 této práce.

⁶⁹ KVASNICOVÁ, Jana. *Právní vymezení pojmu diskriminace*. Přednáška. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3.12.2012.

Výsledkem se měla stát komplexní směrnice, která co nejlépe odráží současnou evropskou úpravu.⁷⁰

Co se týče aktuálního dění v oblasti tvorby antidiskriminačních směrnic, byl vytvořen návrh směrnice KOM(2008)426 - směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. „V současné době jsou v dané oblasti platné normy z let 2000 a 2004 (č. 2000/43, 2000/78 a 2004/113), které zakazují diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženského vyznání nebo víry. Tento zákaz je však v některých případech platný pouze pro oblasti zaměstnání, povolání a odborného vzdělávání (diskriminace kvůli věku, náboženskému vyznání a víře, sexuální orientaci a zdravotnímu postižení). Právě to by se mělo předloženým návrhem změnit. Rovné zacházení by mělo být zajištěno i mimo pracovní poměr. Cílem tohoto návrhu je tedy doplnit stávající texty směrnic a rozšířit je o boj proti diskriminaci i mimo pracovní poměr.“⁷¹ V současné době prochází návrh stále zvláštním legislativním procesem na půdě Rady Evropské unie.⁷²

Pokud by měl návrh směrnice způsobovat v České republice obavy svým širokým záběrem, je nutno konstatovat, že antidiskriminační zákon přijatý Českou republikou v roce 2009 pokrývá již všechny oblasti a důvody diskriminace, které upravuje návrh směrnice. Není proto důvod přijetí bránit.

4.2.3. Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí

rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách

Rozruch však v roce 2012 vypukl v České republice ohledně návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních [COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD)]. Směrnice je vyvrcholením dlouholetých snah Evropské Unie dosáhnout genderové vyváženosti ve vedoucích pozicích velkých společností. Z průzkumů vyplývá, že v největších kotovaných společnostech v EU zastávají ženy jen 13,7% vedoucích pozic. Cílem směrnice je zamezení pokračování v ustálené praxi, kdy na základě genderových předsudků jsou přijímáni do vedoucích pozic

⁷⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 115 a 125-126.

⁷¹ „*Antidiskriminační*“ *směrnice* [online]. Euroskop, 29. července 2008 [cit. 30. ledna 2013]. Dostupné na <<https://www.euroskop.cz/13/1595/clanek/antidiskriminacni-smernice/>>.

⁷² *COM/2008/426* [online]. Prelex [cit. 30. ledna 2013]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=cs&DosId=197196#>.

stále stejné typy osobností, a to z největší části muži. Tato nízká diverzita osobností různého pohlaví pak způsobuje rovněž vyšší pravděpodobnost úzkého „skupinového myšlení“, což způsobuje úzké spektrum názorů, méně diskuzí a tím pádem méně nápadů. Výsledkem může být ztráta potenciálu pro hospodářský růst a nižší konkurenceschopnost, proto se jeví jako klíčové mobilizovat všechny lidské zdroje za účelem minimalizace těchto následků.⁷³

Evropská Unie vypracovala směrnici také za účelem zvýšení transparentnosti náborových řízení a kvalifikačních požadavků pro nábor do vedoucích pozic velkých podniků. V současné době dochází k přijímání zaměstnanců do vedoucích pozic z okruhu tzv. „starých známých“, rozumějme tím přijímání osob, které jsou v kontaktu se stávajícími členy řídicích a dozorčích orgánů. Tato nedostatečná transparentnost postupů, podnikatelské prostředí ovládané tradičně muži, společně s neochotou jmenovat do vysokých funkcí ženy z důvodu genderových předsudků, vytváří překážku, kterou označujeme jako „skleněný strop“. Ani vysoce kvalifikované ženy nejsou sto překonat tyto překážky vytvořené neprůhlednými postupy. Tento problém poté ovlivňuje celkovou výkonnost společností, která má v důsledku vliv i na vnitřní trh celé Evropské Unie.⁷⁴

„Účelem tohoto návrhu je významně zvýšit počet žen v řídicích a dozorčích orgánech v celé EU. Toho má být dosaženo stanovením minimálního cíle 40% přítomnosti nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách. Zároveň se má od společností, které mají mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady nízký podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví, požadovat, aby pro výběrová řízení pro tyto pozice zavedly předem stanovená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria a splnily tak daný cíl.“

Na závěr je nutno podotknout, že ačkoli směrnice dopadá pozitivně spíše na ženské pohlaví, je stále formulována neutrálně. Směrnice neuzivá termín „upřednostňování žen“, ale „upřednostňování méně zastoupeného pohlaví“. Může se tedy v určitých případech jednat i o podporu mužů.⁷⁵ Obsah úpravy však odpovídá koncepci pozitivního opatření, kdy úmyslně upřednostníme jedno pohlaví za účelem dosažení rovnosti. „Touto problematikou se musel zabývat i Soudní dvůr Evropské unie, který stanovil, jaká kritéria musí být splněna, aby bylo možno sladit tato dvě rozporuplná pojetí formálního rovného zacházení a pozitivní

⁷³ *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních* /*COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD) */ [online]. Eurlex, [cit. 20. února 2013]. Dostupné na <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:CS:HTML>>.

⁷⁴ Tamtéž

⁷⁵ KEŠE, Tibor. *Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem*. [online]. Asociace pro mezinárodní otázky, 2012 [cit. 22. února 2013]. Dostupné na <http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf>.

diskriminace, které mají vést k faktické rovnosti a která jsou obě uznána v Chartě, jakož i v článku 157 SFEU a v článku 3 směrnice 2006/54/ES.⁷⁶

„Dle Soudního dvora EU musí být splněna tato kritéria:

- (1) opatření se musí týkat odvětví, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny;
- (2) opatření smí před mužskými kandidáty upřednostnit pouze ty ženy, které jsou stejně kvalifikované;
- (3) opatření nesmí dát automaticky a bezpodmínečně přednost stejně kvalifikovaným kandidátům, nýbrž musí rovněž zahrnovat „ochrannou doložku“, která počítá s možností připustit v odůvodněných případech výjimky, aby se zohlednila individuální situace, zejména osobní situace každého kandidáta.⁷⁷

Navrhovaná opatření jsou, jak plyne z charakteru pozitivních opatření, dočasná a měla by tedy platit do roku 2028 s tím, že cíle by mělo být dosaženo do roku 2020, resp. 2018 u veřejných podniků. Směrnice se má vztahovat pouze na společnosti, jejichž cenné papíry jsou obchodované na trhu některého z členských států. Vyloučeny jsou však malé a střední podniky, které mají méně než 250 zaměstnanců a obrát nižší než 50 mil. Eur. Směrnice také umožňuje udělit výjimku u společností, kde je zaměstnáno méně než 10% méně zastoupeného pohlaví. Důležitou skutečností je, že směrnice má mít vliv pouze na obsazování dozorčích rad, tedy pouze na nevýkonné členy správních rad, kteří vykonávají pouze dozorčí funkci a neúčastní se každodenního řízení společnosti. Tím je zaručena minimalizace zásahů směrnice do každodenního chodu společnosti.⁷⁸

⁷⁶ *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení genderové vyváženosti*, [cit. 20. února 2013].

⁷⁷ Tamtéž

⁷⁸ KEŠE, Tibor. KEŠE, Tibor. *Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem*. [online]. Asociace pro mezinárodní otázky, 2012 [cit. 22. února 2013]. Dostupné na <http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf>.

5 Historický vývoj ústavního zakotvení zásady rovnosti na našem území

Otázka rovnosti mužů a žen byla na našem území diskutována již od poloviny 19. století, kdy počaly vznikat první feministické spolky bojující za emancipaci žen. Tato hnutí tehdy usilovala hlavně o hospodářské osamostatnění a vzdělávání žen.⁷⁹ Základy rovnosti v Československu byly budovány nejmohutněji v období první republiky, kdy v čele našeho státu po většinu doby stál prezident Tomáš Garrigue Masaryk. Prezident Masaryk psal a přednášel o ženských právech od 90. let 19. století a jeho články považujeme za počátky feministické literatury vůbec. Jeho názor na rovnost mužů a žen byl podpořen faktem, že přijal jméno své manželky Charlotty Garrigue.⁸⁰

První československá **Ústava z roku 1920** zaručovala rovnost mezi muži a ženami, když v článku 106 stanovila, že „výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají.“ Dále zakotvila volební právo všech státních občanů Československé republiky bez rozdílu pohlaví. Tím se stala ČSR jednou z prvních evropských zemí, které zaručovaly volební právo i ženám.⁸¹

Tento pozitivní vývoj byl přerušen druhou světovou válkou a německou okupací. Po těchto událostech přišlo v únoru 1948 na řadu budování socialismu. V **Ústavě 9.května z roku 1948** byla sice zakotveno, že muži a ženy mají *stejné postavení v rodině i ve společnosti, stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem a má se jim dostat stejných možností a příležitostí*, avšak realizace těchto práv byla mnohdy velmi problematická. Stejně tak činila **Ústava z roku 1960**, která zakotvila právo žen a mužů na stejné postavení v práci a ženám právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.⁸²

Po druhé světové válce se společnost setkala s problémem nedostatku pracovních sil, neboť mnoho občanů v produktivním věku padlo ve válečných bojích. Po nástupu komunistů k moci bylo z propagandistických důvodů nutno udržet výkonnost ekonomiky a tak bylo nutné zaměstnat ve větší míře i ženy. Dosaženo toho bylo jednoduchým nástrojem, snížením mezd. Snížení mezd mužům znamenalo, že rodina ke své obživě potřebovala plat obou rodičů, a tím došlo k rozsáhlému vstupu žen na pracovní trh. Ženy však pracovaly za nízké mzdy, nebyly obsazovány do vedoucích funkcí, ani jim nebyl umožněn kariérní postup.

⁷⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s. 147.

⁸⁰ AKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003. s.10.

⁸¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s. 150.

⁸² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 148-149.

Výsledkem tohoto modelu bylo, že ženy pracovaly na dvě směny – po práci je čekala další směna v domácnosti, jelikož k posunu v rozdělení rolí v rodině nedošlo. Výsledkem byly vystresované a přepracované ženy, které již neměly energii k zapojení do společenského dění či prosazování svých práv. Ačkoli jim obě poválečné ústavy garantovaly rovné postavení s muži i právo na rovné odměňování, byla realizace těchto práv velmi problematická, soudně nevymahatelná a zcela poplatná své době.⁸³

Stejnou tezi jako Ústava z roku 1960 přijal v roce 1965 i zákoník práce v čl.VIII, tedy stejné postavení v práci žen jako mužů a zajištění pracovních podmínek umožňující jim účast na práci. V této době tak vznikalo velké množství zařízení pro péči o děti předškolního i školního věku, jež umožnily ženám zapojit se do pracovního procesu. Zákoník práce z roku 1965⁸⁴ upravoval také zákazy některých prací ženám, jako například práce podzemí při těžbě či ražení tunelů a další zákazy s širokým záběrem, jež zohledňoval ochranu mateřství, fyzickou náročnost, škodlivost. Rovněž byl zaveden celkem nelogicky zákaz nočních prací ženám bez rozdílu. Tyto rozsáhlé zákazy však v četných případech zcela popíraly rovnost mužů a žen v pracovním poměru zavedenou čl. VIII i ustanovením Ústavy z roku 1960.⁸⁵

K významným změnám dochází po roce 1990 v souvislosti s pádem komunistického režimu. Světlo světa spatřila **Ústava ČR**, jako ústavní zákon ČNR č.1/1993Sb., která je dodnes pramenem antidiskriminačního práva.

Z těchto souvislostí je zřejmé, že v letech 1938-1989 téměř není možné mluvit o rovnosti mužů a žen. V Ústavách byla většina občanských a lidských práv zakotven jen formálně a mnoho zákazů, které měly chránit ženy v pracovních vztazích, by dnes byly posouzeny jako diskriminační. Již není možné vyloučit některé pohlaví a priori z přístupu k určitému zaměstnání, pokud k tomu není věcný důvod vyplývající z povahy vykonávané práce. Za věcný důvod nelze považovat předpokládanou menší fyzickou zdatnost jednoho pohlaví. Vyloučit je možné pouze konkrétního kandidáta, pokud nebude splňovat kvalifikační požadavky pro výkon práce (kvalifikačním požadavkem může pak být např. schopnost zvedání těžkých břemen, k čemuž je nutná fyzická zdatnost).

⁸³ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s. 151-152.

⁸⁴ Zákon č. 65/1965Sb.,zákoník práce

⁸⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. Tamtéž, s. 156.

6 Zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právním řádu ČR

Prameny práva nejvyšší právní síly nacházíme v ústavním pořádku ČR, který je tvořen Ústavou a dalšími ústavními zákony, včetně Listiny základních práv a svobod, která součástí ústavního pořádku na základě čl. 3 Ústavy. Cílem této kapitoly je tedy pojednat o pramenech antidiskriminačního práva, jak na ústavní, tak na zákonné úrovni.

6.1. Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v Listině základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod v čl. 1 stanoví, že *lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech*. Zákaz diskriminace je vyjádřen v čl. 3 odst. 1 LZPS, který *zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*. Tento článek je věcně provázán s čl. 1 LSZP, který je výrazem ústavního imperativu rovnosti v důstojnosti a právech. Judikatura Ústavního soudu je ve výkladu vztahu těchto dvou ustanovení nejednotná, v některých svých rozhodnutích však označil Ústavní soud čl. 1 Listiny za „všeobecný zákaz diskriminace“ a čl.3 odst.1 Listiny za „zvláštní zákaz diskriminace“, jindy zase čl. 1 Listiny za „obecně vyjádřenou zásadu“ a čl.3 odst.1 za její „konkretizaci“.⁸⁶ Dle mého názoru je výstižnější označení uvedené jako poslední.

Právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací je v Listině základní lidské právo, které je dle čl. 1 Listiny nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné a je mu právním řádem poskytována ochrana.⁸⁷

Výčet diskriminačních důvodů uvedených v čl. 3 odst.1 Listiny není úplný. Chybí v něm například důvody jako zdravotní postižení či sexuální orientace. Výčet v Listině je však demonstrativní, a proto je poskytována ochrana i před diskriminací z těchto dalších důvodů.⁸⁸

⁸⁶ BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed.). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. s. 97.

⁸⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 150.

⁸⁸ HUBÁLEK, Michal. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. s.72.

6.2. Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních předpisech

Prvním právním předpisem v oblasti pracovního práva, který zakotvoval zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, byl zákon č. 1/1991Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon ve své preambuli upravil právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk a další diskriminační důvody. Hluběji však zákaz diskriminace upraven nebyl. Sám zákoník práce až do roku 2000 zásadu rovnosti a zákazu diskriminace neupravoval a při poskytování ochrany se vycházelo z přímo aplikovatelného článku 3 odst. 1 Listiny.⁸⁹

K četným změnám došlo až v souvislosti s přípravami ke vstupu České republiky do Evropské unie, kdy proběhla řada harmonizačních novel, jak zákona o zaměstnanosti (z.č.1/1991Sb.), tak zákoníku práce (z.č. 65/1965Sb.). Mluví se o tzv. první harmonizační novele zákoníku práce, kdy bylo promítnuto do textu zákona 28 směrnic Rady EU, mezi nimi všechny tehdy existujících antidiskriminační směrnice. Výslovně byla v §1 odst.3 zakotvena zásada rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci a v §1 odst. 4 přímá i nepřímá diskriminace na základě vyjmenovaných diskriminačních znaků. V roce 2004 došlo k další novele zákoníku práce (tzv. druhá harmonizační novela) a k přijetí zcela nového zákona o zaměstnanosti⁹⁰, který rovněž zakotvil podrobnější úpravu zákazu diskriminace. Druhá harmonizační novela promítla do textu zákoníku práce Směrnice Rady č. 2000/43 EC, č. 2000/78 EC i směrnicí č. 2002/73 EC.⁹¹

Zákoník práce z roku 1965 platil na našem území 40 let, bylo již zřejmé, že nebude dále možno dosáhnout pokroku v pracovněprávní legislativě formou novelizací, a proto byl přijat nový zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007.⁹² Ten na rozdíl od předchozí úpravy, která obsahovala podrobnou úpravu zákazu diskriminace, stanoví zákaz diskriminace v jediném paragrafu pouze rámcově, a co se týče prostředků ochrany před diskriminací, odkazuje na antidiskriminační zákon. Nutno podotknout, že v této době však antidiskriminační zákon ještě nebyl přijat, resp. se potýkal s odmítnutím senátu a vetem prezidenta republiky, což působilo v jiných odvětvích práva značné problémy.⁹³

⁸⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 186.

⁹⁰ Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 152-155.

⁹² *Návrh zákoníku práce* [online]. EPRAVO.CZ, 10.2.2006 [cit.1.3.2013]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/navrh-zakoniku-prace-38632.html>>.

⁹³ *Antidiskriminační zákon: nejistá budoucnost*. Česká advokátní komora [online]. [cit.1.3.2013]. Dostupné na <<http://old.cak.cz/scripts/detail.php?id=2441>>.

Od 1.1.2012 zákon o zaměstnanosti rovněž neobsahuje vlastní úpravu zákazu diskriminace. V §4 pouze stanoví povinnost účastníků zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zakazuje jakoukoli diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání. Dle zákona o zaměstnanosti je diskriminace přestupkem, diskriminuje-li fyzická osoba, či správním deliktem, diskriminuje-li osoba právnická. V ostatním odkazuje na antidiskriminační zákon.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je obsažena dále v řadě zákonů upravujících služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry civilních zaměstnanců státu. Služební poměry patří mezi další formy závislé práce, zákoník práce se na ně však vztahuje pouze částečně na základě principu delegace a subsidiarity.

6.3. Antidiskriminační zákon

Po složitém procesu přijímání byl 17.6.2009 konečně parlamentem schválen zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), který nabyl účinnosti dne 1.9.2009.⁹⁴ „Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj. V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací.“⁹⁵

6.3.1. Význam přijetí antidiskriminačního zákona

Jak již bylo zmíněno výše, před přijetím antidiskriminačního zákona byl zákaz diskriminace zakotven v ústavním pořádku. Základní práva se podle české úpravy však aplikují zásadně jen ve vertikálních vztazích, tzn. ve vztazích stát – jednotlivec. Dle tohoto systému působí základní práva mezi účastníky soukromoprávních vztahů (horizontální

⁹⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. 14. srpna 2009 [cit. 2. března 2013]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>>.

⁹⁵ SOCHOROVÁ, Petra. PLEŠKOVÁ, Veronika. *Antidiskriminační zákon* [online]. 16. prosince 2009 [cit. 2. března 2013]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>.

úroveň) pouze nepřímo a jejich obsah je třeba brát v potaz při výkladu zákonných norem. Nebylo tedy možné podávat v žalobu přímo na základě Listiny základních práv a svobod, která v horizontálních vztazích neposkytuje aktivní legitimaci, ale bylo třeba nalézt žalobní legitimaci v zákoně. Před přijetím ADZ bylo možné bránit se diskriminaci v soukromoprávních vztazích prostřednictvím institutu ochrany osobnosti, tedy přes prostředky ochrany osobnostních práv stanovených v ust. § 13 občanského zákoníku.⁹⁶

Základním smyslem antidiskriminačního zákona tak je, upravit zákaz diskriminace i v horizontálních vztazích. Tento požadavek byl naplněn jednak zavedením ustanovení §1 odst. 3 ADZ – právo fyzických osob nebýt diskriminován, jednak zakotvením právních prostředků ochrany před diskriminací v §10 ADZ.⁹⁷

6.3.2. Právní prostředky ochrany před diskriminací dle antidiskriminačního zákona a přesun důkazního břemene

Antidiskriminační zákon umožňuje, aby se ten, jehož právo na rovné zacházení bylo jednáním jiného dotčeno, domáhal soudní cestou, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačních zásahů a aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. V případech snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře, má taková osoba také právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích, jestliže nepostačuje zjednání nápravy poskytnutím přiměřeného zadostiučinění. O výši pak rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.⁹⁸

Představme si aplikaci těchto ustanovení na případu diskriminace zaměstnance. Zaměstnanec, který se cítí být diskriminován, se může obrátit přímo na soud a tvrdit skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě některého diskriminačního důvodu. Žalovaný (zaměstnavatel) je pak povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Jde o tzv. přesun (sdílení) důkazního břemene, jehož smyslem je přesunout břemeno na subjekt, který má přístup k relevantním informacím. Žalovaný se ubrání žalobě tím, že prokáže skutečné důvody jednání, které nejsou diskriminační. Například pokud se zaměstnanec cítí diskriminován tím, že za stejnou práci

⁹⁶ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. s.30.

⁹⁷ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. s.30-31.

⁹⁸ § 10 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

pobírá nižší mzdu než jiní zaměstnanci, nemá přístup k informacím o mzdách ostatních zaměstnanců, proto by nebyl schopen přímo dokázat, že jeho mzda opravdu nižší je.⁹⁹

Důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na žalované straně. K přenosu důkazního břemene je nutné, aby žalobce tvrdil a dokázal, že došlo k neobvyklému či nepříznivému zacházení. Motivaci některým diskriminačním důvodem pak stačí pouze tvrdit, nikoli dokazovat. Pokud své břemeno strana žalující unese, je na žalovaném, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo. Toho žalovaný dosáhne důkazem, že jednání bylo motivováno jiným než diskriminačním důvodem. Například zaměstnavatel pak dokazuje, že vyšší mzda u jiných zaměstnanců je způsobena rozdílem ve vzdělání, přijímáním nočních směn aj.¹⁰⁰

6.3.3. Veřejný ochránce práv jako antidiskriminační místo

Spolu s přijetím antidiskriminačního zákona bylo nutno vyhovět i dalším požadavkům směrnic na institucionální zajištění v oblasti rovného zacházení. Z tohoto důvodu byla od 1.12.2009 rozšířena působnost veřejného ochránce práv o oblast ochrany proti diskriminaci. V úřadu ochránce tak vzniklo oddělení rovného zacházení, které se zabývá především poskytováním metodické pomoci obětem diskriminace, prováděním výzkumu, zveřejňováním zpráv a doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, komunikací s evropskými subjekty. Při poskytování metodické pomoci právníci oddělení rovného zacházení při řešení individuálních stížností a podnětů vyhodnocují, zda se v konkrétním případě jedná o diskriminaci. V kladně vyhodnocené situaci pak poskytují poradenství jak postupovat, kam se obrátit, či jak podat návrh na zahájení řízení z důvodu diskriminace. Cílem práce veřejného ochránce a oddělení rovného zacházení je rovněž osvěta společnosti o ochraně před diskriminací, pomoc klientům, zařazení tématu diskriminace do celospolečenské diskuze a hlavně efektivní pomoc obětem diskriminace.¹⁰¹

⁹⁹ KVASNICOVÁ, Jana. *Právní vymezení pojmu diskriminace*. Přednáška. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3.12.2012.

¹⁰⁰ Tamtéž

¹⁰¹ KVASNICOVÁ, Jana. *Veřejný ochránce práv a diskriminace*. Přednáška. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3.12.2012.

7 Diskriminace v oblasti zaměstnávání

V předchozích kapitolách bylo pojednáno o diskriminaci spíše z teoretického hlediska, cílem kapitoly Diskriminace v oblasti zaměstnávání je pojednat o diskriminaci a důvodech diskriminace z praktického hlediska, tj. kde se v životě opravdu s diskriminací setkáváme. Nejčastěji se případy diskriminace vyskytují v oblasti práce a zaměstnání, proto podrobně rozebereme jednotlivé fáze zaměstnávání a praktické příklady diskriminace v tomto procesu.

7.1. Diskriminační inzerce

Nejhorněji se diskriminace na trhu práce objevuje při přijímání do zaměstnání. Dokonce diskriminační znaky vykazují již některé inzeráty s nabídkami práce, kdy jsou pracovní místa nabízena pouze pro příslušníky jednoho pohlaví („hledáme uklízečku“). Ženy jsou takto diskriminovány v nabídkách práce týkajících se typicky mužských profesích (např. řidiči, policisté, dělníci) a muži naopak v profesích typicky ženských (prodavačky, sekretářky, učitelky v mateřské školce). Takové jednání je nedovolené na základě §12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, který nedovoluje činit nabídky zaměstnání, které jsou diskriminační. Tento zákaz se však nevztahuje na případy, kdy z povahy práce vyplývá, že je tato vlastnost nezbytným předpokladem k výkonu práce (např. modelka pro předvádění dámské kolekce spodního prádla).¹⁰²

Dle veřejného ochránce práv, nemusí být sama o sobě diskriminační nabídka práce, kde je pozice označena v mužském rodě. V českém jazyce se mužským rodem sleduje souhrnné označení mužů i žen. Problém však nastává u inzerce, kde je přímo vysloven požadavek mužského nebo ženského pohlaví (hledáme muže na pozici technika, pozice vhodná pro ženy). Dále také v případech, kde je v inzerátu použit pouze ženský rod (přijmeme prodavačku, uklízečku atd.), protože pak je nabídka určena pouze ženám a je tak přímo diskriminační. Jako argument k vyloučení žen nelze použít ani větší fyzická náročnost zaměstnání – není možné vyloučit ženy z takových zaměstnání jen proto, aby byly více chráněny než muži. Je nutné poskytovat oběma pohlavím stejnou ochranu. Pokud tedy pohlaví není nezbytným předpokladem výkonu práce, rozdílné zacházení není přípustné.¹⁰³

¹⁰² FALTOVÁ, Michaela. ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou: Manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov, o.s., 2008. s. 6.

¹⁰³ *Každý šestý inzerát je diskriminační* [online]. 15. června 2011 [cit. 20. března 2013]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>>.

Výzkumem provedeným ochráncem bylo v roce 2011 zjištěno, že takto diskriminační je každý šestý inzerát na internetových serverech nabízejících práci. Na to konto přijal ombudsman Doporučení veřejného ochránce práv k vyloučení projevů diskriminace v pracovní inzerci. Tato aktivita byla neočekávaně úspěšná. Okamžitě se začaly na ochránce obracet personální agentury a provozovatelé portálů s pracovní inzercí s cílem zjistit, které formulace inzerátů jsou diskriminační a které nikoli. Výsledkem spolupráce provozovatelů portálů jobs.cz a práce.cz s ochráncem bylo vytvoření Průvodce férovým náborem zaměstnanců dostupným na www.lmc.eu/ferove.¹⁰⁴

Zaměstnavatelé tak začínají oceňovat jak přínos v podobě širší základny uchazečů, tak zvýšení prestiže firmy a vyloučení rizika v podobě žaloby pro porušení antidiskriminačního zákona. Veřejný ochránce práv se snaží, aby zaměstnavatelé pochopili, že osvojením si pravidel rovného zacházení se jim nezmenší příliv kvalitních uchazečů, naopak se ještělepší jejich postavení na trhu.¹⁰⁵

7.2. Diskriminace při přijímání do zaměstnání

Při samotném přijímání do zaměstnání se pak tradičně projevuje diskriminace v okamžitém vyřazování uchazečů z výběrového řízení např. již na základě životopisu, kde zaměstnavatel objeví některý diskriminační znak (starší člověk, mladá žena). V případě pohovoru pak ztrácí šanci apriori občané romské národnosti. Někdy tak činí přímo zaměstnavatel, jindy personální oddělení či zprostředkovatelské agentury. Zaměstnavatelé jsou si však vědomi, že takové jednání je diskriminační, a tak jako důvod neúspěchu uchazeče neuvádí pohlaví nebo národnost, ale jiný důvod, který zakryje skutečný důvod. Sdělí pak uchazeči, že důvodem jeho neúspěchu bylo přijetí kvalifikovanějšího kandidáta.¹⁰⁶

Zákon o zaměstnanosti v §12 odst.2 považuje za zakázané také zjišťování informací *týkajících se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.* Zaměstnavatel tedy nesmí vyžadovat od uchazeče např. informace o rodině a dětech, o plánování rodiny, těhotenství, zda je vdaná/ženatý atd.,

¹⁰⁴ Průvodce zadáváním nediskriminační pracovní inzerce [online]. 1. srpna 2011 [cit. 20. března 2013]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/pruvodce-zadavanim-nediskriminacni-pracovni-inzerce/>>.

¹⁰⁵ Tamtéž

¹⁰⁶ *Diskriminace Manuál pro pracovníky institucí.* Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. s. 23.

k čemuž však v praxi často dochází. Dalším velmi rozšířeným nešvarem je také požadavek předložení výpisu z rejstříku trestů. Potencionální záznam v rejstříku pak v očích zaměstnavatele vyřazuje uchazeče z možnosti získat zaměstnání a směřuje jej stále více k sociálnímu vyloučení, ačkoli je požadavek čistého výpisu z rejstříku trestů, např. pro výkon nekvalifikované manuální práce, kde zaměstnanec nenese žádnou hmotnou odpovědnost, absolutně neadekvátní. Praxe zaznamenala rovněž žádosti zaměstnavatelů o předkládání jiných dokumentů, jako třeba lékařské potvrzení o výborném zdravotním stavu u pekaře nebo absolvování konkrétní vysoké školy.¹⁰⁷

Zaměstnavatelé používají různá kritéria výběru zaměstnanců, kterými se snaží eliminovat „nežádoucí“ uchazeče o zaměstnání. Do nabídky uvedou kvalifikační požadavek znalosti anglického jazyka, práce s určitým softwarem, čímž jsou vyloučení starší uchazeči, dále pak vyžadují řidičský průkaz, výbornou znalost českého jazyka nebo českou státní příslušnost, což má zase za následek eliminaci skupin cizinců, Romů nebo osob se zákazem řízení motorových vozidel. Pokud je tato kvalifikace nutná k výkonu práce, pak diskriminační není, v mnoha praktických případech jsou však kvalifikační požadavky pouze účelové.¹⁰⁸

7.3. Diskriminace na pracovišti

Diskriminace na pracovišti může probíhat v několika formách. Nejčastěji jsou v praxi zaznamenány případy diskriminace v odměňování, obtěžování na pracovišti, mobbing a bossing.

7.3.1. Diskriminace v odměňování

Diskriminovaný je odměňován nižší mzdou nebo platem než ostatní spolupracovníci, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Takové jednání zakazuje v §110 odst. 1 zákoník práce, když stanovuje: *Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.* Přitom se nemusí jednat pouze o rozdílnou částku stanovenou v pracovních smlouvách, ale také o udílení mimořádných odměn a nenárokových částí mzdy nebo poskytování jiných výhod a plnění zaměstnancům jako jsou stravenky, služební automobil, služební telefon, příspěvky na kulturu

¹⁰⁷ HUBÁLEK, Michal. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. 2. Vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. S. 69-70.

¹⁰⁸ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online]. 28. února 2011 [cit. 5. března 2013]. Dostupné na <<http://www.aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace>>.

sport či dovolenou. Tomuto problému rovněž napomáhá fakt, že v České republice není zvykem sdělovat výši platu, dokonce některé pracovní smlouvy to přímo zakazují.¹⁰⁹

Dalším problémem je určit, zda je práce stejná či stejné hodnoty. O stejnou práci se jedná, pokud oba srovnávaní pracovníci mají stejnou náplň práce a mají i stejnou pracovní dobu nebo např. vyrobí stejný počet kusů při úkolové mzdě. O práci stejné hodnoty jde v případě, kdy srovnáváme dva pracovníky opačného pohlaví zaměstnané u téhož zaměstnavatele a zároveň je výkon jejich práce podmíněn srovnatelnými předpoklady v oblasti kvalifikace, odpovědnosti, dovedností, pracovní zátěže a zároveň vykonávají práci v zásadě srovnatelných podmínkách.¹¹⁰ Četnost diskriminačních sporů v odměňování u nás není vysoká, což je pravděpodobně způsobeno nízkou informovaností veřejnosti a také složitou důkazní situací.

Ve většině případů nemají zaměstnanci odvalu upozornit na diskriminační problém z obavy, že si zaměstnavatel bude hledat záminku, jak s nimi rychle pracovní poměr rozvázat, což se také v praxi často děje. Jestliže zaměstnavatel zareaguje na výtku zaměstnance ohledně nerovného zacházení výpovědí, je zřejmé, že již není možné problém řešit jinak než soudní cestou. I v případě, že bude zaměstnanec mít později ve sporu úspěch, si lze jen těžko představit, že by byly zachovány takové vztahy na pracovišti, aby chtěl zaměstnanec v pracovním poměru u žalovaného zaměstnavatele setrvávat. O to víc je zapotřebí posílit prevenci této diskriminace a předejít tomu, aby se zaměstnavatelé tímto způsobem chovali a zaměstnanci se museli dožadovat dorovnání své mzdy u soudu.

7.3.2. Mobbing a bossing

Mobbing a bossing jsou negativní jevy na pracovištích, které spočívají v závažném, opakovaném obtěžování zaměstnance, které může mít negativní následky pro jeho psychický stav a dokonce může skončit i nervovým zhroucením. Dříve bylo toho jednání označováno jako šikana.¹¹¹

V případě mobbingu se jedná o psychický teror mezi spolupracovníky na pracovišti spočívající v soustavných verbálních útocích na konkrétního zaměstnance, které jej zahání až do úplné izolace. To vše se však děje bez porušování právních předpisů. Zpravidla je cílem tohoto jednání donutit šikanovaného zaměstnance, aby sám rozvázal pracovní poměr. Bossingem se pak rozumí útoky nadřízeného pracovníka vedené za týmž účelem. Ojedinele se

¹⁰⁹ *Diskriminace Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. s. 23.

¹¹⁰ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. S. 7.

¹¹¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.57-58.

lze setkat s případy označované jako *staffing* – tj. útoky ze strany zaměstnanců směřující vůči vedoucímu pracovníku.¹¹²

7.3.3. Obtěžování

Obtěžováním se dle §4 odst. 1 rozumí *nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo nežádoucí chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů*. Důvodem pro obtěžování má být jeden z diskriminačních znaků – rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Kritéria obtěžování se posuzují objektivně, tj. klademe si otázku, zda by běžná osoba v postavení oběti pocítovala chování jako nežádoucí.

Sexuální obtěžování je druhem obtěžování, které je motivováno sexuální pudem, má sexuální povahu. Takové jednání musí rovněž splňovat další znaky pro obtěžování, jak byly uvedeny výše. Je třeba odlišovat sexuální obtěžování od obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, které je zaměřeno na pohlaví, ale chybí zde znak sexuální povahy (např. vtipy na inteligenci opačného pohlaví).¹¹³

Nežádoucí chování je takové chování, které obtěžovaná osoba shledává jako odporné, nevhodné, a jako takové je odmítne. V případě zaměstnávání se setkáváme s tzv. situací „něco za něco“, kde je zaměstnanec nucen strpět sexuální chování nadřízeného, vedoucího, aby např. nepřišel o zaměstnání nebo si zachoval stejnou výši mzdy, či dosáhl karierního postupu. Takové chování vyvolává v oběti strach a činí pracovní prostředí zastrašujícím, nepřátelským a ponižujícím a vede jednoznačně k diskriminaci.¹¹⁴

Sexuální obtěžování může mít formu jak verbální (např. sexuálně podbarvená konverzace, vtipy se sexuálním podtextem) nebo neverbální (hlazení po vlasech a jiné fyzické kontakty, obrázky nahotinek, pánské časopisy na pracovišti). Příkladem sexuálního obtěžování nejsou vztahy, kde je takové jednání dobrovolně přijímáno. V takovém případě ani flirtování na pracovišti nemusí být obtěžováním, pokud je druhá strana neodmítne. Jde však jen těžko určit hranici, kde jde ještě o přijímané chování a kde již jen o chování trpěné, pokud se osoba

¹¹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.57-58.

¹¹³ *Diskriminace Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. S. 19.

¹¹⁴ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č.3, s. 93-94.

v tomto směru nevyjádří. Každopádně sexuální obtěžování je vždy spojeno s nějakým mocenským prvkem a není tedy běžným projevem vzájemné přitažlivosti dvou osob.¹¹⁵

7.4. Právní prostředky ochrany před diskriminací

Proti všem výše zmíněným formám diskriminace je možné se bránit civilní žalobou na porušení antidiskriminačního zákona a žádat, aby bylo upuštěno od diskriminace a odstraněny následky diskriminačního zásahu. Žalobce se může domáhat přiznání nemateriální újmy v penězích, v úvahu však přichází i vznik škody materiální, např. ušlý výdělek v důsledku pracovní neschopnosti z důvodu nemoci způsobené obtěžováním. Materiální újmu by pak bylo nutné žalovat dle ustanovení občanského zákoníku nebo zákoníku práce o náhradě škody. Žalobě může také předcházet návrh na předběžné opatření dle § 76b OSŘ, které by uložilo obtěžovateli, aby se zdržel setkávání s obětí a navazování kontaktů s ní. V případě vystupňování situace může dojít až ke spáchání trestného činu, jednat se může např. o trestný čin znásilnění, nebezpečné pronásledování nebo vydírání.¹¹⁶

Pokud jde o ochranu před diskriminací, je možné se obrátit též na oblastní inspektorát práce s podnětem k provedení kontroly dodržování předpisů na pracovišti. Při zjištění porušení zákazu diskriminace může být dle § 139 a §140 zákona o zaměstnanosti uložena zaměstnavateli pokuta až do výše 1 000 000Kč. Osoba, která podala podnět, bude vyrozuměna o výsledku kontroly a v případě podnětu ohledně diskriminace má možnost se ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly vyjádřit.¹¹⁷

¹¹⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010.

¹¹⁶ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Tamtéž, s. 186

¹¹⁷ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č.3, s. 97.

8 Judikatura SDEU z oblasti diskriminace v zaměstnávání

Vývoj antidiskriminační legislativy i ochrany před diskriminací je ovlivňován oběma evropskými soudy – jak Soudním dvorem Evropské unie, tak Evropským soudem pro lidská práva. ESLP má za úkol dohlížet na plnění Evropské úmluvy o lidských právech a základních svobodách. Jelikož Úmluva nepokrývá oblast zaměstnanosti, neprodukuje ESLP v oblasti diskriminace v zaměstnávání ani judikaturu. Z tohoto důvodu bude následující kapitola zaměřena pouze na stěžejní rozhodnutí SDEU.

Judikatura SDEU je natolik rozsáhlá, že pro účely této práce je možné se zabývat pouze vybranými, významnými rozsudky. Rozhodnutí se týkají přímé diskriminace, nepřímé diskriminace a pozitivních opatření v zaměstnávání.

8.1. Přímá diskriminace – *Defrenne v. Sabena C - 43/75, Dekker C - 177/88*

Paní *Defrenne* se domáhala náhrady škody utrpěné v důsledku toho, že letušky a mužští příslušníci letového personálu, ačkoli mají stejnou náplň práce, nedostávají stejnou odměnu. Belgický pracovní soud si nebyl jistý, zda má čl. 119 SES, kterého se žalobkyně dovolávala, přímý účinek, a obrátil se na SDEU s předběžnou otázkou. V tomto rozhodnutí Soudní dvůr poprvé dovedl, že princip rovné odměny patří mezi základní zásady EU a určil, že čl. 119 SES má horizontální i vertikální účinek. Následkem je možnost jednotlivce přímo se dovolat porušení tohoto ustanovení jak proti státu, tak i proti jednotlivci, bez ohledu na vnitrostátní právní úpravu. Jedná se zároveň o první případ, kdy se SDEU zabýval otázkou diskriminace žen.¹¹⁸

V druhém případě se žalobkyně, paní *Dekker*, ucházela o místo instruktorky výcvikového střediska. Následně informovala výbor, který posuzoval žádosti, že je 3 měsíce těhotná. Výbor ji přesto doporučil jako nejvhodnější kandidátku. Středisko jí následně sdělilo, že na místo jmenována nebude, jelikož by mu pojišťovna neproplatila dávku, kterou by jí muselo v době mateřské dovolené vyplácet, a tím pádem by nemohl být zaměstnán náhradník. Soudní dvůr konstatoval, že odmítnutí přijetí ženy do pracovního poměru z důvodu těhotenství, je přímá diskriminace z důvodu pohlaví, neboť jen ženy lze odmítnout z tohoto důvodu.

¹¹⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 8.4.1976, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C 43/75.

Takovou diskriminaci nelze ospravedlnit ani finanční ztrátou, kterou by po dobu trvání mateřské dovolené zaměstnavatel utrpěl.¹¹⁹

8.2. Nepřímá diskriminace – *Bilka C - 170/84*, *Enderby C - 127/92*

V kauze *Bilka* se zabýval SDEU problematikou rovného odměňování ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek. Společnost *Bilka* umožňovala účast na zaměstnaneckém penzijním programu pouze zaměstnancům pracujícím po dobu 15 let na plný úvazek. Žalobkyně tvrdila, že mezi zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek je mnohem více žen, než mužů, a namítala nerovné zacházení. Soud judikoval, že zaměstnavatel může ospravedlnit nerovné zacházení, pokud prostředky k dosažení sledovaného cíle odpovídají skutečné potřebě a jsou přiměřené a nutné z pohledu sledovaného cíle. Zaměstnavatel musí prokázat, že vyloučení je postaveno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s pohlavím zaměstnance. Na základě tohoto rozhodnutí vznikl test proporcionality.¹²⁰

V případě *Enderby* řešil Soudní dvůr otázku nepřímé diskriminace na základě kolektivní smlouvy. Žalobkyně byla zaměstnána jako logoped a shledávala svoji diskriminaci v tom, že její, jakožto typicky ženská profese, je hůře odměňována než srovnatelná profese, kterou vykonávají většinou muži (lékárnictví). Obě zaměstnání byla svázána s jedním zaměstnavatelem a výše platů byla sjednána nezávisle na sobě v kolektivních smlouvách. Posuzovanou skupinou byli v tomto případě všichni zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Zaměstnavatel argumentoval ve prospěch rozdílného odměňování faktem, že na trhu je nedostatek lékárníků, a proto narostla jejich tržní hodnota. Soud judikoval, že rozdílné odměňování nelze ospravedlnit pouze oddělenými vyjednávacími procesy, jejichž výsledkem je jedna kolektivní smlouva. Zaměstnavatel musí ospravedlnit rozdílné zacházení objektivními důvody. V tomto případě byla potřeba přilákat více pracovníků do méně oblíbené profese dostatečným důvodem.¹²¹

¹¹⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 8.11.1990, *E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (JVJ-Centrum) Plus*, C-177/88.

¹²⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 13.5.1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, C-170/84.

¹²¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 27.10.1993, *Dr.P.Enderby v. Frenchay Health Authority an Secretary of State Health*, C-127/92

8.3. Pozitivní opatření – Kalanke C - 450/93

Spolková země Brémy přijala zákon, který upravoval přednost žen při přijímání do zaměstnání v případě, že podíl ženského pohlaví v určitých profesních oborech činil méně než jednu polovinu z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel tak byl povinen dát přednost ženě, pokud by měla stejnou kvalifikaci jako uchazeč mužského pohlaví. Soudní dvůr konstatoval porušení směrnice č. 76/207/EHS a stanovil, že striktně zaručenou předností ženského pohlaví vykračuje zákon z konceptu pozitivní diskriminace, jelikož nedává prostor k posouzení kvalit a schopností kandidátů z objektivního hlediska. Dále Soudní dvůr poznamenal, že pozitivní opatření mají eliminovat stávající nerovnosti. V této kauze se jednalo o absolutní přednost jednoho pohlaví, což je v rozporu s rovností příležitostí.¹²²

8.4. Shrnutí

Soudní dvůr EU se zabývá především výkladem unijního práva, a ačkoli není zakotvena obecná závaznost jeho rozhodnutí, má judikatura SDEU velký význam především právě z hlediska interpretace a aplikace unijního práva. Nejčastěji se Soudní dvůr zabývá otázkou diskriminace z důvodu pohlaví, zejména jde o diskriminaci v přístupu k zaměstnání a rovné odměňování. Nutno dodat, že většina kauz končí negativním verdiktem Soudního dvora. Důvodem je převážně nízké právní vědomí veřejnosti, která se obrací na soud se subjektivním pocitem diskriminace, která však objektivně diskriminací není. Velká část případů se však k soudu ani nedostane, protože oběti ve své obtížné situaci považují soudní projednávání jako příliš složitou cestu ke spravedlnosti, která pro ně ani nemusí skončit příznivým výsledkem.

¹²² Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.11.1995, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93.

9 Srovnání české a rakouské právní úpravy

Česká republika	Republik Österreich (Republika Rakousko)
<p>Ústavní zakotvení zásady rovnosti <u>Listina základních práv a svobod</u> <u>Čl. 1</u> – Lidé jsou si rovni v důstojnosti i právech <u>Čl. 3 odst. 1</u> - Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.</p>	<p>Ústavní zakotvení zásady rovnosti <u>Federální Ústava</u> <u>Čl. 7 odst. 1</u> - Občané jsou si před zákonem rovni. Výsady rodu, pohlaví, postavení, třídy a náboženství jsou vyloučeny. Nikdo nesmí být znevýhodněn kvůli svému postavení. Republika (Federace, země a obce) se zavazuje zajistit rovné zacházení s postiženými a nepostiženými osobami ve všech oblastech denního života <u>Čl. 7 odst. 2</u> - Federace, země a obce se zavazují k zachování rovnosti mezi muži a ženami. Opatření na podporu faktické rovnosti mezi ženami a muži, zejména k odstraňování stávajících nerovností, jsou přípustné.</p>
<p><i>Obě úpravy uvádí zásadu rovnosti v úvodních ustanoveních, rakouská úprava je na rozdíl od české obsažena přímo ve Federální Ústavě. Česká úprava obsahuje výčet diskriminačních důvodů, zatímco rakouská úprava zdůrazňuje jen některé diskriminační znaky jako pohlaví, postavení, náboženství a zdravotní postižení, navíc však zahrnuje úpravu pozitivního opatření.</i></p>	
<p>Zákonné zakotvení</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antidiskriminační zákon (účinnost 1. 9. 2009) <p><u>Institucionální zakotvení</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon o veřejném ochránci práv 	<p>Zákonné zakotvení</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Bundesgesetz über die Gleichbehandlung</u> (GIBG) – Federální antidiskriminační zákon pro sektor soukromý (účinnost 1.7.2004) - <u>Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes</u> (B-GIBG) – Federální antidiskriminační zákon pro sektor veřejný - <u>Landes-Gleichbehandlungsgesetze</u> – Zemské antidiskriminační zákony - <u>Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz</u> – Federální zákon pro zrovnoprávnění osob se zdravotním postižením <p><u>Institucionální zakotvení</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft</u> – Federální zákon o komisi a zastupitelství pro rovné zacházení¹²³
<p><i>Vzhledem k federativnímu uspořádání Republiky Rakousko je systém pramenů velmi odlišný. Antidiskriminační zákony se vyskytují na úrovni federální, zemské i obecní, přičemž federální antidiskriminační zákony jsou rozděleny zvlášť pro sektor veřejný a soukromý. Samostatný zákon pak upravuje zákaz diskriminace zdravotně postižených. V ČR je celá úprava sjednocena v antidiskriminačním zákoně.</i></p>	

¹²³

Allgemeines zur Gleichbehandlung [online]. 16. ledna 2013 [cit. 23. března.2013]. Dostupné na <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860100.html>>.

<p>Institucionální zajištění pomoci obětem diskriminace</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veřejný ochránce práv – oddělení rovného zacházení – působnost ve všech oblastech diskriminace 	<p>Institucionální zajištění pomoci obětem diskriminace</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Zastupitelství pro rovné zacházení</u> – v jeho rámci rozdělení agendy mezi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zástupce pro rovné zacházení mezi muži a ženami v oblasti práce, ▪ zástupce pro rovné zacházení bez rozdílu etnické příslušnosti, náboženství nebo světonázoru, věku nebo sexuální orientace v oblasti práce, ▪ zástupce pro rovné zacházení bez rozdílu etnické příslušnosti v jiných oblastech a pro rovné zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám - <u>Federální zástupce pro zdravotně postižené</u>¹²⁴
<p><i>V ČR je antidiskriminační agenda svěřena veřejnému ochránci práv, resp. právníkům z oddělení rovného zacházení. Rakouský právní řád zakotvuje zastupitelství pro rovné zacházení, kterému podléhají 3 další kanceláře zástupců s různou přidělenou agendou. Toto rozdělení působnosti zástupců v podstatě odpovídá systematice GIBG. Samostatně působí Federální zástupce pro zdravotně postižené.</i></p>	
<p>Systematika ADZ Hlava I. OBECNÁ USTANOVENÍ §1 Předmět úpravy §2-5 Základní pojmy §6-7 Přípustné formy rozdílného zacházení §8 Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků Hlava II. PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ (§10-11) Hlava III. PŘECHODNÁ USTANOVENÍ</p>	<p>Systematika GIBG Část I. Rovné zacházení s ženami a muži v oblasti práce Část II. Rovné zacházení v oblasti práce bez rozdílu etnické příslušnosti, náboženství, světonázoru, věku nebo sexuální orientace Část III. Rovné zacházení bez rozdílu pohlaví nebo etnické příslušnosti v jiných oblastech Část IV. Zásady úpravy rovného zacházení v oblasti práce v zemědělství a lesnictví Část V. Závěrečná ustanovení¹²⁵</p>
<p><i>Rakouský GIBG upravuje vše od působnosti, přes pozitivní opatření až např. po příslušnost soudu nebo následky porušení pro každou z prvních tří částí samostatně. Stanoví i skutkové podstaty deliktů a výši pokuty, kterou může uložit soud za správný delikt. Nutno dodat, že rakouská úprava se jeví jako komplexnější a podrobnější než česká. Negativum by bylo možno shledat v menší přehlednosti a také v tom, že některá stanovení se v jednotlivých částech opakují.</i></p>	
<p>Diskriminační důvody obsažené v ADZ</p> <ul style="list-style-type: none"> - rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor 	<p>Diskriminační důvody obsažené v GIBG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pohlaví, etnicita, náboženství, světonázor, věk, sexuální orientace - Zdravotní postižení obsaženo v samostatném zákoně
<p><i>Český ADZ obsahuje navíc výslovně jako diskriminační důvod rasu a národnost. Rakouský zákon pravděpodobně zahrnul tyto pojmy pod jeden – etnicita, resp. příslušnost k etnické skupině. Národnost je zařazena v ADZ z historických důvodů. V ČR je zvykem rozlišovat mezi národností a státní příslušností, kdy národnost rozumíme příslušnost k národu, s jehož kulturním a pracovním společenstvím je osoba vnitřně spjata a ke kterému se hlásí, státní příslušnost zase vyjadřuje vztah subjektu k určité veřejnoprávní územní korporaci, zpravidla ke státu.</i></p>	

¹²⁴ Gleichbehandlungsanwaltschaft [online]. 16. ledna 2013 [cit. 23. března 2013]. Dostupné na <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860510.html>>

¹²⁵ BGBl. I Nr. 66/2004 - Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz)

Předmět úpravy ADZ – zákaz diskriminace se vztahuje na oblast:	Předmět úpravy GIBG – zákaz diskriminace se vztahuje na: ¹²⁶
<ul style="list-style-type: none"> - práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, - pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování - přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, 	<ul style="list-style-type: none"> - pracovněprávní vztahy všeho druhu, které jsou založeny na základě soukromoprávní smlouvy - podmínky přístupu k samostatné výdělečné činnosti - přístup ke všem typům a všem úrovním odborného poradenství, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně pracovní praxe
<ul style="list-style-type: none"> - členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, - členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, 	<ul style="list-style-type: none"> - členství a účast v organizacích zaměstnanců (u nás odborové org.) nebo zaměstnavatelů, nebo v organizacích, které sdružují členy, kteří vykonávají stejné povolání (u nás profesní komory)
<ul style="list-style-type: none"> - sociálního zabezpečení, - přiznání a poskytování sociálních výhod, - přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, 	<ul style="list-style-type: none"> - sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče - sociální dávky
<ul style="list-style-type: none"> - přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, 	<ul style="list-style-type: none"> - přístup ke vzdělání
<ul style="list-style-type: none"> - přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. 	<ul style="list-style-type: none"> - přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení
<p><i>Předmět úpravy je téměř shodný. Jediný rozdíl spočívá v omezení se GIBG na soukromoprávní vztahy, jelikož vztahy veřejnoprávní jsou regulovány ve Federálním antidiskriminačním zákoně pro sektor veřejný (B-GIBG).</i></p>	
<p>Není ekvivalent</p>	<p>Komise pro rovné zacházení = orgán, na který se může obrátit diskriminovaná osoba a žádat vyšetření, zda došlo k diskriminaci. Pokud komise zjistí diskriminaci, informuje o ní zaměstnavatele a požádá o upuštění od takového jednání. Diskriminovaný se může souběžně obrátit na soud i na komisi. Stanoviskem komise není soud vázán. S podáním na soud i ke komisi pomáhá některý ze zástupců pro rovné zacházení podle oblasti diskriminace, pokud diskriminovaný o pomoc požádá. Zástupci poskytují pomoc bezplatně stejně jako u nás VOP.¹²⁷</p>

¹²⁶ BGBl. I Nr. 66/2004 - Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz)

¹²⁷ Gleichbehandlungskommissionen [online]. 3.ledna 2012 [cit. 23. března 2013]. Dostupné na <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860530.html>>.

9.1. Shrnutí

Právní úpravy obou těchto evropských zemí jsou sjednoceny evropskými směrnicemi, z toho důvodu nenacházíme mezi antidiskriminačními zákony obou zemí nijak velké rozdíly. Rozdíly se objevují v institucionálním zajištění, v celkové systematice antidiskriminačního práva. Systém antidiskriminačních zákonů Rakouska je dán hlavně federativním zřízením, kdy se vydávají předpisy na úrovni federace, země, i obcí, proto v pramenech uvádím jak zákony federální, tak zemské. Na rozdíl od českého antidiskriminačního zákona pochází původní rakouský Gleichbehandlungsgesetz již z roku 1979, z čehož také vyplývají další obsahové rozdíly. GIBG z roku 1979 již zakotvil vedle úpravy zákazu diskriminace i komisi pro rovné zacházení.¹²⁸ Dnes je úprava rovného zacházení a úprava komisí rozdělena do dvou oddělených zákonů. Nový GIBG z roku 2004 si udržel původní systematiku - je zaměřen hlavně na oblast práce, teprve v části třetí se zabývá diskriminací v jiných oblastech a na rozdíl od českého ADZ formuluje přímo správní delikty a pokuty za ně.

¹²⁸ Původní znění dostupné ve sněmovním tisku č. 108 – dostupné na <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1979_108_0/1979_108_0.pdf>.

Závěr

Cílem mé práce bylo poskytnout přehled problematiky zákazu diskriminace v pracovním právu. Téma zahrnuje takové množství materie, že nebylo možné, vzhledem k povolenému rozsahu, zacházet u všech institutů zcela do hloubky. Ve snaze udržet téma v linii pracovněprávní problematiky jsem v některých kapitolách téma zaměřila výslovně na oblast zaměstnávání, ačkoli by antidiskriminační zákon poskytoval velký prostor pro komentování problematiky i z jiných pohledů.

V rámci úvodních kapitol jsem definovala stěžejní pojmy antidiskriminačního práva. Zásadu rovnosti a zákazu diskriminace jsem hledala převážně v pracovněprávních předpisech, opomenuto však nebylo ani zakotvení ústavní a úprava v antidiskriminačním zákoně. Ještě před přijetím antidiskriminačního zákona došlo k derogaci tehdy rozsáhlé úpravy zákazu diskriminace v zákoníku práce. Dnešní torzo původní úpravy si však stále zachovalo v úvodních ustanoveních zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, i povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

V kapitole třetí byla zodpovězena otázka, jaké existují výjimky ze zákazu diskriminace, jak se projevují v právním řádu a co je smyslem pozitivních opatření. Na toto obecné uvedení do problematiky navazuje pojednání o pramenech právní úpravy zákazu diskriminace, kde bych zdůraznila, právě v souvislosti s pozitivními opatřeními, návrh Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti. Jedná se o velmi medializovanou problematiku, proto jsem se snažila podat o návrhu směrnice co nejobjektivnější výklad. Směrnice je formulována jako pozitivní opatření, které by mělo pomoci hlavně ženskému pohlaví dostat se přes tzv. skleněný diskriminační strop a moci dosáhnout vysokých pozic ve velkých společnostech. Je však známo, že existují jak typicky mužská povolání, tak typicky ženská povolání, na což samozřejmě směrnice bere ohled, a uděluje výjimku těm společnostem, které zaměstnávají méně než 10 % méně zastoupeného pohlaví. Zároveň je třeba zmínit, že směrnice dopadá pouze na největší společnosti, malé a střední podniky jsou z úpravy vyloučeny, a proto se domnívám, že pozdvižení, které návrh směrnice vyvolal, bylo zbytečné. Doufejme, že by směrnice mohla pomoci k odstranění problémů s transparentností výběrových řízení a umožnila nastolení rovnosti v přístupu k těmto zaměstnáním.

Před část zabývající se prameny české právní úpravy zákazu diskriminace jsem záměrně zařadila kapitolu o historickém vývoji ústavního zakotvení zásady rovnosti na našem území. Zakotvení zákazu diskriminace je záležitostí novodobou, zásada rovnosti se však vyskytuje v ústavních dokumentech již od vzniku Československé republiky. Je zajímavé sledovat, jak

procházely změnami ústavy v souvislosti se změnou politické situace - od masarykovské podpory rovnosti mužů a žen, až po komunistickou ignoraci lidských práv vůbec. Historický výklad končí Ústavou ČR z roku 1993, která spolu s Listinou základních práv a svobod tvoří i dnes pramen antidiskriminačního práva nejvyšší právní síly.

V samotné kapitole týkající se pramenů českého antidiskriminačního práva se pak podrobněji zabývám antidiskriminačním zákonem. Antidiskriminační zákon byl přijat jako velmi kontroverzní dokument. Osobně jej však považuji za velmi zdařilý předpis, kterým Česká republika, ačkoli jako poslední stát v EU, splnila své závazky vyplývající z evropského práva. Pokládám za důležité z hlediska právní jistoty, aby stát disponoval obecnou úpravou zákazu diskriminace v jednom předpise, nikoli úpravou roztříštěnou do mnoha dokumentů, jako tomu bylo u nás dříve. Jedním ze zdrojů informací pro tuto kapitolu diplomové práce pro mne byla návštěva veřejného ochránce práv, konkrétně oddělení rovného zacházení. Vytvořením tohoto oddělení po přijetí antidiskriminačního zákona bylo vyhověno požadavkům evropských směrnic na institucionální zajištění. Veřejný ochránce práv se tak stal oficiálním antidiskriminačním místem a poskytuje obětem diskriminace zejména metodickou pomoc v boji proti diskriminaci, která je ve společnosti a především v oblasti zaměstnávání velmi zakořeněna.

V kapitole sedmé je rozpracováno již úzké téma – diskriminace v oblasti zaměstnávání. Stále není výjimkou, že se v pracovní inzerci setkáváme s inzeráty diskriminačního charakteru. Především je třeba ocenit činnost veřejného ochránce práv v této oblasti, který svým doporučením v roce 2011 dokázal vyprovokovat k aktivitě největší portály s pracovní inzercí v ČR. Výsledkem jejich spolupráce bylo vytvoření Průvodce zadáváním nediskriminační inzerce, kde jsou shrnuty pravidla „férového náboru“ zaměstnanců a zdůrazněny výhody takového přístupu. Věřme, že se díky tomuto „férovému“ přístupu, podaří tento nešvar v oblasti zaměstnávání vymýtit.

Jako dalšími oblastmi diskriminace v zaměstnávání jsem se v této kapitole zabývala diskriminací při přijímání do zaměstnání a diskriminací odehrávající se přímo na pracovišti. V celé této problematice je důležitá osvěta společnosti o možnostech obrany žalobou pro porušení antidiskriminačního zákona. V dnešní době vysoké nezaměstnanosti má však málokdo prostředky a odvalu obrátit se v těchto záležitostech na soud. Četnost sporů proto není vysoká. Znovu je však nutné ocenit práci ombudsmana, který je v této problematice velmi činný, o čemž svědčí i hojnost případů, které řeší. Ačkoli doporučení a stanoviska veřejného ochránce práv nejsou závazná, mají díky síle osobnosti JUDr. Pavla Varvařovského

velkou váhu. Doufejme tedy, že se stále častěji budeme setkávat s tak pozitivní reakcí, jako tomu bylo v případě provozovatelů inzertních portálů.

Osmá kapitola týkající se judikatury v oblasti zaměstnávání je zaměřena na pouze rozhodnutí Soudního dvora EU. Z uvedeného výkladu lze dovodit, že nejčastěji rozhoduje Soudní dvůr o problematice diskriminace z důvodu pohlaví, zejména pak o diskriminaci v přístupu k zaměstnání a diskriminaci v odměňování. V judikatuře ESLP nenacházíme rozhodnutí, která by se týkala zaměstnávání, jelikož Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod nepokrývá tuto problematiku, a z toho důvodu se judikaturou ESLP tato práce nezabývá.

Závěrečná kapitola se týká komparace antidiskriminační problematiky v ČR a Rakousku. V právních úpravách obou zemí nenacházíme příliš markantní rozdíly, jelikož obě jsou sjednoceny vlivem antidiskriminačních směrnic EU. Co však rakouská úprava přináší nového, je systém institucí pro pomoc obětem diskriminace. Zástupce pro rovné zacházení mezi muži a ženami v oblasti práce sídlí nejen ve Vídni, ale také v každé spolkové zemi, a proto jsou jeho služby lépe dostupné občanům a může jim efektivněji pomoci. De lege ferenda by bylo, dle mého názoru, vhodné zavést systém kanceláří veřejného ochránce práv kromě Brna i na dalších místech ČR. Oddělení rovného zacházení veřejného ochránce práv zaznamenává v poslední době zvýšený nápad podání od obětí diskriminace, což považuji za velmi kladný ukazatel. Český občan konečně objevil instituci, která mu může bez velkých formalit poskytnout pomoc v boji proti diskriminaci, a nebojí se na ni obrátit. Pokud by vzniklo v ČR více takových kanceláří pod záštitou ochránce, došlo by nejen k rozložení agendy, ale také k lepší dostupnosti těchto služeb pro občany.

Závěrem bych chtěla vyslovit přání, aby společnost přestala lpět na zavedených stereotypch a upustila od předsudků o „ženách za plotnou“. Doufejme, že se rovnost stane nejen zákonnou zásadou, ale že se ji podaří vrýt do povědomí všech.

Bibliografie

Odborné publikace

1. Agentura Evropské unie pro základní práva, Evropský soud pro lidská práva – Rada Evropy: *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace evropské unie, 2011. 151s.
2. AKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003. 58s.
3. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. 2. Vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 85s.
4. BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 1146s.
5. BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 465s.
6. BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. 425s.
7. BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 23s.
8. *Diskriminace Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. 96s.
9. FALTOVÁ, Michaela. ZUNT, Tomáš. Malý průvodce diskriminační problematikou: Manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov, o.s., 2008. 16s.
10. FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém*. Praha: Gender Studies, 2010. 68s.
11. FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, 2007. 45s.
12. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. Vydání. Praha: Gender Studies, 2007. 209s.
13. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 136s.

14. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 256s.
15. NEUMANNOVÁ, Radka. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. 78s.
16. ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v evropské unii*. 2.vydání. Praha: Linde Praha, 2008. 255s.
17. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230s.
18. WAGNEROVÁ, Eliška (ed.). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 931 s.
19. HUBÁLEK, Michal. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. 85s.

Odborné články

1. JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, č.6., s. 38-45.
2. KÜHN, Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. *Právní fórum*, 2007, č.4, s. 53-68.
3. MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č.3, s. 89-97.
4. ŠTEFKO, Martin. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008, roč. 18, č.9, s.3-9.

Právní předpisy a mezinárodní smlouvy

1. Zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v původním znění
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
4. Důvodová zpráva k zákonu č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v původním znění
5. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

6. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
7. Evropská sociální charta Vyhlášena sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.
8. Revidovaná Evropská sociální charta ze dne 3. května 1996
9. BGBl. I Nr. 66/2004, Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (rakouský antidiskriminační zákon)
10. BGBl. I Nr. 100/1993, Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (rakouský antidiskriminační zákon pro veřejný sektor)
11. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111, o diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání

Judikatura

1. Rozhodnutí SDEU ze dne 8.4.1976, Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C 43/75, ECR 455.
2. Rozsudek Soudního dvora ze dne 8.11.1990, E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88.
3. Rozsudek Soudního dvora ze dne 13.5.1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, C-170/84.
4. Rozsudek Soudního dvora ze dne 27.10.1993, *Dr.P.Enderby v. Frenchay Health Authority an Secretary of State Health*, C-127/92
5. Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.11.1995, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93.

Internetové zdroje

1. „*Antidiskriminační*“ *směrnice* [online]. Euroskop, 29.července 2008 [cit. 30. ledna 2013]. Dostupné na <<https://www.euroskop.cz/13/1595/clanek/antidiskriminacni-smernice/>>.
2. *Antidiskriminační zákon: nejistá budoucnost*. Česká advokátní komora [online]. [cit. 1. března 2013]. Dostupné na <<http://old.cak.cz/scripts/detail.php?id=2441> >.
3. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online]. 28. února 2011 [cit. 5. března 2013]. Dostupné na <<http://www.aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace>>.
4. JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. 14. srpna 2009 [cit. 2. března 2013]. Dostupné na

- <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnic/>>.
5. KEŠE, Tibor. *Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem*. [online]. Asociace pro mezinárodní otázky, 2012 [cit. 22. března 2013]. Dostupné na <http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf>.
 6. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Rada Evropy. [cit. 7. prosince 2012] Dostupné na <<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/rada-evropy>>.
 7. *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních* /*COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD) */ [online]. Eurlex, [cit. 20. února 2013]. Dostupné na <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:CS:HTML>>.
 8. *Návrh zákoníku práce* [online]. EPRAVO.CZ, 10. února 2006 [cit. 1. března 2013]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/navrh-zakoniku-prace-38632.html>>.
 9. SOCHOROVÁ, Petra. PLEŠKOVÁ, Veronika. *Antidiskriminační zákon* [online]. 16. 12. 2009 [cit. 2. 3. 2013]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>.
 10. *HELP.gv.at* [online]. 16. ledna 2013 [cit. 23. března 2013]. Dostupné na <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860100.html>>.
 11. *Council of Europe* [online]. 25. listopadu 2012 [cit. 30. března 2013] Údaje dostupné z <<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=163&CM=8&DF=25/11/2012&CL=ENG>>.
 12. *Každý šestý inzerát je diskriminační* [online]. 15. června 2011 [cit. 20. března 2013]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>>.
 13. *Průvodce zadáváním nediskriminační pracovní inzerce* [online]. 1. srpna 2011 [cit. 20. března 2013]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2011/pruvodce-zadavanim-nediskriminacni-pracovni-inzerce/>>.
 14. *COM/2008/426* [online]. Prelex [cit. 30. ledna 2013]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=cs&DosId=197196#>.

Přednášky

1. KVASNICOVÁ, Jana. *Právní vymezení pojmu diskriminace*. Přednáška. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3. 12. 2012.
2. KVASNICOVÁ, Jana. *Veřejný ochránce práv a diskriminace*. Přednáška. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3. 12. 2012.

Abstrakt

Diplomová práce *Zákaz diskriminace v pracovním právu* se zabývá společenským problémem, který je stále aktuální. Práce je rozdělena do devíti kapitol. První tři kapitoly se věnují definicím rovnosti a diskriminace v obecném kontextu. Čtvrtá kapitola se zaměřuje na zákaz diskriminace v legislativě Rady Evropy a Evropské Unie. Historii zásady rovnosti a jejímu vývoji v českém právu je věnována pátá a šestá kapitola. Sedmá kapitola se zabývá diskriminací v zaměstnávání osob. Předposlední, osmá kapitola pak analyzuje některá rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie a poslední kapitola srovnává český a rakouský antidiskriminační zákon. Cílem této práce je přiblížit fenomén diskriminace v pracovním právu, který bez pochyby existuje i v České republice.

Abstract

The diploma thesis entitled *Discrimination in employment law* deals with a current social problem in labor law. The thesis is divided into nine chapters. The first three chapters are devoted to definitions of equality and discrimination in the general. The fourth chapter focuses on the prohibition of discrimination in legislation, the Council of Europe and the European Union. The history of the principle of equality and its development in the Czech Republic could be found in the fifth and sixth chapter. The seventh chapter deals with discrimination in employment practices. Next to last, the eighth chapter analyzes some case law of the European Court of Justice, and the last chapter compares Czech and Austrian anti-discrimination law. The aim of this thesis is to explain the phenomenon of discrimination in labor law, which undoubtedly exists also in the Czech Republic.

Klíčové pojmy:

antidiskriminační zákonodárství, diskriminace, diskriminace v zaměstnávání, obtěžování, pozitivní opatření, přenos důkazního břemene, rovné odměňování, rovné zacházení, rovnost, sexuální obtěžování, zaměstnání, mobbing, bossing, pracovní právo

Key words:

Anti-Discrimination legislation, discrimination, discrimination in employment, harassment, positive provisions, transfer of burden of proof, equal remuneration, equal treatment, equality, sexual harassment, employment, mobbing, bossing, labor law

Příloha č. 1

1. Směrnice Rady **68/360/EHS** ze dne 15. října 1968, o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství
2. Směrnice Rady **75/117/EHS** ze dne 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy
3. Směrnice Rady **76/207/EHS** ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky
4. Směrnice Rady **79/7/EHS** ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení
5. Směrnice Rady **86/378/EHS** ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení
6. Směrnice rady **86/613/EHS** ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
7. Směrnice Rady **92/85/EHS** ze dne 19. října 1992, o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících
8. Směrnice Rady **92/85/EHS** ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
9. Směrnice Rady **93/104/ES** ze dne 23. listopadu 1993, která se týká určitých aspektů úpravy pracovní doby
10. Směrnice Rady **96/34/ES** ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC
11. Směrnice Rady **96/97/ES** ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
12. Směrnice Rady **97/75/ES** ze dne 15. prosince 1997, kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a její oblast působnosti se rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska
13. Směrnice Rady **97/81/ES** ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

14. Směrnice Rady **98/23/ES** ze dne 7. dubna 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
15. Směrnice Rady **97/80/ES** ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
16. Směrnice Rady **2000/43/ES** ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
17. Směrnice Rady **2000/78/ES** ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
18. Směrnice Evropského parlamentu a Rady **2002/73/ES** ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
19. Směrnice Rady **2004/113/ES** ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
20. 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, která nahradila směrnice 76/207, 86/378, 75/117 a 97/80.