

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Mgr. Adriana Sedláčková**

**Zásada rovnosti a zákazu diskriminace**  
**v odměňování v rozhodnutích ESD**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2011**

## **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v odměňování v rozhodnutích Soudního dvora EU vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci, dne 31. března 2011

.....

Mgr. Adriana Sedláčková

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucí diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky i za osobní přístup.

V Olomouci, dne 31. března 2011

.....  
Mgr. Adriana Sedláčková

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

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

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

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

Prohlašuji, že moje osobní údaje shora uvedené jsou pravdivé.

V Olomouci, dne 31. března 2011

.....  
Mgr. Adriana Sedláčková

# Obsah

1. Úvod.....	4
2. Sociologický a ekonomický pohled na problematiku.....	6
2.1. Globální index nerovností mezi pohlavími.....	6
2.2. Sociologicko- ekonomické teorie.....	7
2.3. Nezaměstnanost žen jako handicap v boji s recesí.....	10
3. Rovnost, diskriminace a jejich různé podoby.....	12
4. Evropské prameny práva se vztahem k rovnosti a zákazu diskriminace.....	15
4.4. Prameny mezinárodního práva.....	15
4.5. Prameny práva na půdě EU.....	17
4.5.1. Primární právo.....	18
4.5.2. Sekundární právo.....	21
4.5.3. Prameny práva sui generis.....	24
4.5.3.1. Průlomová judikatura ESD.....	25
43/75 Defrenne vs. Sabena (Defrenne II)- přímá diskriminace.....	26
96/80 Jenkins a 170/84 Bilka- nepřímá diskriminace.....	27
12/81 Garland- pojem odměna.....	27
109/88 Danfoss.....	28
C-381/99 Susanna Brunnhofer.....	28
4.5.3.2. Aktuální judikatura ESD k rovnosti v odměňování.....	29
C-256/01 Allonby.....	29
C-284/02 Sass.....	29
C-220/02 Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	30
C-285/02 Edeltraud Elsner-Lakeberg.....	31
C-196/02 Nikoloudi.....	31
C-207/04 Paolo Vergani.....	32
C-17/05 Cadman.....	33
C-300/06 Ursula Voß.....	33
C-577/08 Elisabeth Brouwer.....	34
C-194/08 Susanne Gassmayr.....	35
C-471/08 Sanna Maria Parviainen.....	35
5. Česká právní úprava se vztahem k rovnosti a zákazu diskriminace.....	38
5.1. Vývoj ochrany rovnosti a zákazu diskriminace na našem území.....	38
5.2. Antidiskriminační zákon.....	41
5.2.4. Možnosti transpozice.....	42
5.2.5. Průběh přijímání.....	42
5.2.6. Klady a zápory.....	43
5.2.7. Současná podoba ADZ.....	44
5.2.8. Veřejný ochránce práv.....	46
6. Aktivní politika prosazování rovnosti a zákazu diskriminace v EU.....	48
6.3. Politiky (co už EU udělala).....	48
6.4. Programy, akční plány.....	50
6.5. Orgány, instituce.....	52
6.6. Kampaň pro rovné příležitosti (co EU chystá).....	53
7. Závěr.....	56
Shrnutí.....	58
Resume.....	61
Bibliografie.....	64
a) primární zdroje: monografie:.....	64

b) sekundární zdroje: reporty, zprávy, předpisy: .....	64
c) terciální elektronické zdroje: .....	64
<b>Příloha č. 1</b> .....	65
.....	65
.....	66
.....	67
.....	68
<b>Příloha č. 2</b> .....	69
<b>Příloha č. 3</b> .....	70

## Seznam symbolů a zkratek

Zkratka	Název	Číslo předpisu
ČR	Česká republika	
EU	Evropská unie	
ESD	Evropský soudní dvůr - od Lisabonské smlouvy přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie	
EK	Evropská komise	
MOP	Mezinárodní organizace práce	
WEF	World economic forum	
EMF	Evropské manažerské fórum	
OSN	Organizace spojených národů	
ADZ	Antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb.
ZP	Zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb.

## 1. Úvod

Nejen známé české přísloví praví: „Bez práce nejsou koláče“, ale i skutečnost každodenního života společná pro všechny občany Evropské unie nám ukazuje, že pokud chceme mít peníze, musíme pracovat. Ať už je motivací k práci pro jednoho osobní uspokojení, pro druhého touha pomáhat, tvořit, realizace koníčka nebo pro dalšího to je jen nutné zlo, společným jmenovatelem je vždy odměna. Kvůli té lidé chodí do práce, peněžitá odměna nám dává svobodu, nezávislost, jistotu, pomáhá nám realizovat se i v jiných než pracovních sférách, v současnosti je i měřítkem úspěchu. Do jisté míry je výše odměny odrazem individuálních kvalit, ale co když zdánlivě stejná práce nebo práce stejné hodnoty se stejnou mírou odpovědnosti a pravomocemi vykonávaná stejně zkušenými a vzdělanými lidmi ve stejné společnosti je ohodnocena výrazně jinak, nebo co když je s některými zaměstnanci jednáno odlišně než s jinými? Čemu máme tyto rozdíly přičítat? Dnes je již zásada rovnosti a zákazu diskriminace zakotvena v právu, ať už národním, evropském či mezinárodním, ale ne vždy tomu tak bylo. *Jako první vyslovily požadavek občanské rovnosti žen a mužů dvě spisovatelky koncem 18. století v době největšího rozmachu liberalismu, dnes považované za "matky" feminismu- Francouzka Olympe de Gouges (1745-1793) a Američanka Mary Wollstonecraft (1759-1797).*<sup>1</sup>

Ale co je to rovnost a jaké má podoby? Jaké jsou podmínky, které musejí být splněny, abychom mohli srovnávat, je to počáteční stejná výchozí pozice např. ve vzdělání? Jak je možné rovnosti dosáhnout v multikulturní heterogenní společnosti jakou je Evropská unie? A proč je vlastně požadavek rovnosti tak důležitý, proč je rozdílné zacházení vlastně pro společnost škodlivé? A co se týče odměňování, je rozdílné ohodnocení lidské práce problémem jedince nebo celé společnosti? Jedná se jen o znevýhodnění jednoho konkrétního rodinného rozpočtu nebo můžeme říci, že tím vlastně škodíme „národní kapse“? Na tyto otázky se snaží nalézt odpověď tato práce. Nejprve se věnuje sociologickému a ekonomickému náhledu na problematiku rozdílného odměňování, který popisuje situaci v celé EU stejně jako v jednotlivých státech, také přichází s několika vysvětleními formou různých teorií a hlavně zdůrazňuje, jaké jsou následky této praktiky, co přináší a zapříčiňuje, a dává ji do souvislosti s ekonomickou situací a aktuálním stavem ekonomiky. Následně tato práce definuje pojmy rovnost, diskriminace a jejich podoby, abychom se mohli dostat

---

<sup>1</sup> KNOTKOVÁ- ČAPKOVÁ, Blanka. *Stručný pohled na úsilí o volební právo a další občanská práva českých žen v kulturně politickém kontextu své doby* [online]. Server padestatprocent.cz, [cit. 22. března 2011]. Dostupné z: <<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/blanka-knotkova-capkova-strucny-pohled-na-usili-o-volebni-pravo-a-dalsi-obcanska-prava-ceskych-zen-v-kulturne-politickem>>.



k ochraně zásady rovnosti a zákazu diskriminace, která pramení z práva. Jelikož je Česká republika od r. 2004 členem EU, najdeme tyto zásady zakotveny hned v několika odvětvích práva pro nás relevantních, a to v právu ES, v národním právu ale i v právu mezinárodním. Pro účely této práce je nejdůležitější právní úprava na půdě Evropské unie, zkoumá všechny druhy pramenů práva se vztahem k zásadě rovnosti a zákazu diskriminace, ať už je to primární, sekundární právo nebo judikatura Evropského soudního dvora, která je stěžejní z důvodu dotváření a specifikace ochrany těchto zásad, dále se zabývá českou právní úpravou jakou je hlavně antidiskriminační zákon. Ještě než se závěrem dostaneme k aktivní informační kampani a komunikaci, kterou EU vede pro otevření a připomenutí debaty o rovnosti a zákazu diskriminace ve společnosti, jako i k aktivním politikách a programům EU, uvedeme si orgány a instituce, které slouží k prosazování a ochraně těchto zásad a na které se může jednotlivec obrátit. Cílem je podat komplexní obraz o ochraně zásady rovnosti a zákazu diskriminace, kterou poskytuje EU všemi možnými prostředky, zvláště o soudních rozsudcích, které konkretizují právní úpravu, jejich přehled a shrnutí ukazuje vývoj stupně ochrany a nové tendence výkladů, stejně jako rostoucí standard prosazování práv. Díky zhodnocení situace v jednotlivých, z hlediska této problematiky stěžejních, států se nám naskytnou možná řešení a opatření, která by vedla ještě k vyššímu standardu, protože jak poukazuje ekonomicko-sociologická část této práce, odstranění diskriminace v odměňování vede díky vysokému počtu žen v populaci EU k posílení ekonomiky a efektivnějšímu boji s recesí, obecně platí, že vyspělá společnost bez diskriminace se těší silné ekonomice a vyšší životní úrovni bez rizika stárnutí populace.

## 2. Sociologický a ekonomický pohled na problematiku

Otázka rovnosti mezi pohlavími neměla nikdy takovou prioritu, jakou má nyní v současné době a v současné společnosti. Postavení ženy ve společnosti prošlo velkým vývojem, zprvu byly ženy jen mužovým majetkem, neměly žádná práva a byly muži podřízeny, v dávné historii ženy dokonce neměly jméno nebo v právu ani neexistovaly, podobně jako otroci ve starém Římě. Filozofové té doby měli za to, že žena nemá valné schopnosti a velké myšlenkové kapacity.<sup>2</sup> V Bibli se praví, že všichni jsme si rovni, muž i žena, ale žena je obviňována ze zapříčinění hříchu. Role ženy byla tedy omezena jen k zajištění pokračování rodu. Už ve středověku byly ženy najímány jako pomocné síly a postupně začaly vykonávat i namáhavější práce, do továren pronikly zhruba v 19. století, ale jejich práce byla vždy finančně podhodnocena, jednak byly rády za jakoukoli mzdu- na rozdíl od mužů, jednak byl jejich příjem považován jen za přilepšení do domácnosti a neměl pokrývat její osobní potřeby.

Mezníkem k dosažení rovnoprávnosti bylo zajisté získání práva žen na vzdělání, v českých zemích to byla Eliška Krásnohorská, která r. 1890 založila první dívčí střední školu v celém Rakousko- Uhersku a v roce 1897 přijala Univerzita Karlova první dívčí studentky. Další ženy v české historii vyznačující se svými emancipovanými až feministickými názory byly Karolína Světlá nebo Božena Němcová a mnohé další. Také Tomáš Garrigue Masaryk pod vlivem své ženy byl velkým zastáncem práv žen. Druhým zásadním mezníkem bylo získání volebního práva, to u nás ženy získaly v roce 1920.

### 2.1. Globální index nerovností mezi pohlavími

Jak je patrné, nikdy nebyla rovnost pohlaví tak velkou prioritou pro společnost, jak je tomu nyní, v posledním půlstoletí se podařilo v mnoha ohledech ženu zcela zrovnoprávnit muži, nyní zbývá tento úkol dovést i na trhu práce a v oblasti odměňování, což je jedním z hlavních cílů EU, ale i jiných organizací jako je např. Světové ekonomické fórum mající za cíl zlepšit ekonomickou situaci ve světě, agentura WEF sídlící ve švýcarské Ženevě vydává každým rokem report<sup>3</sup> týkající se vývoje globálního indexu rovnosti. Do tohoto indexu se započítávají 4 podindexy: přístup k lékařské péči, vzdělání, ekonomické uplatnění a příležitosti, politické zplnomocnění. V rámci Evropy si určitě zaslouží zmínit Island, který

---

<sup>2</sup> Aristoteles, Cicero, aj.

<sup>3</sup> HAUSMANN, Ricardo, ZAHIDI, Saadia a kol. *Global Gender Gap Report 2010*. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. 2010.

v komplexním zohlednění všech faktorů subindexů získal nejvyšší index rovnosti, toto prvenství souvisí s mnoha aktivními politikami vlády v rodičovské politice a v uložení povinností zaměstnavatelům. Na druhém místě je Norsko, které dokonce vykázalo meziroční nárůst vnímání platové rovnosti o 1%, třetí je Finsko a čtvrté Švédsko. Celkově se dá říci, že skandinávské země mají 99-100% gramotnost obou pohlaví, mají nejmenší rozdíly v odměňování v celé Evropě, podařilo se jim odstranit až 80% vnímaných nerovností mezi pohlavími. Nástroji v tomto boji jsou státní intervence, podpora porodnosti, odstraňování nerovnosti a usnadnění dostupnosti vzdělání a hlavní je i program udržení vzdělaných žen (60% absolventů vysokých škol jsou ženy) v zaměstnání, protože jen málo zemí využije vzdělání, které ženám poskytlo, protože ty zůstávají později doma s dětmi. Skandinávské země mají speciální programy, přístupy, propracovanou legislativu, podporu „work-life balance“ pro ženy, mimo jiné rozvinutou předškolní péči o děti, aby ženy mohly být matkami a zároveň se nevzdávaly kariéry a nezakrňovaly, slouží proto modelem. V rámci EU po skandinávských zemích následuje Dánsko na 7. místě, zmíním i nečlena Švýcarsko na 10. místě (ovšem zde ženy volební právo získaly až v roce 1971- nejpozději v Evropě), Španělsko na 11. místě, Německo (13), Belgie (14), Spojené království (15), Nizozemí (17), Lotyšsko (18), Luxemburg (26), Portugalsko (32), Litva (35), Slovinsko (42), Polsko (43), Francie (46), Estonsko (47), Bulharsko (50), Řecko (58), Česká republika (65), Rumunsko (67), Slovensko (71), Itálie (74), Maďarsko (79), Malta (83), Kypr (86).

## **2.2. Sociologicko- ekonomické teorie**

Ve společnosti jsou pevně zakotveny představy o vlastnostech a modelech chování přisuzovaných ženám a mužům, jsou to stereotypy, které ovlivňují trh práce, částečně vysvětlují genderové mzdové rozdíly, menší procento žen na manažerských postech i náročnější cestu k profesnímu postupu ženy. I v moderní společnosti tyto stereotypy stále existují, jedná se např. o předpoklad, že k ženám patří typické profese jako učitelka, pečovatelka, kuchařka, že žena vedoucí pozici nemůže zvládat, že se chce realizovat v rodinné sféře, že žena kolem 25- 30 let odejde na mateřskou dovolenou (diskriminace již při pohovoru), nebo že žena mající doma malé dítě s ním bude častěji doma a nebude mít čas na práci nebo nebude pracovat naplno (což mimochodem psychologové popírají tvrzením, že ženy mající doma malé děti jsou společně s muži „živiteli rodiny“ majícími velkou rodinu a manželku na mateřské dovolené jsou nejvýkonnějšími pracovníky), že žena není ochotna tolik cestovat jako muž, že nezvládne stresové situace, není ochotna k dlouhé denní

přítomnosti v zaměstnání atd. Navíc naše společnost i trh práce jsou orientovány spíše na jedince bezdětné, kteří se věnují prioritně práci, patrné to je z rodinné politiky- problematika délky mateřské dovolené (u nás jedna z nejdelších v EU protože infrastruktura péče o dítě (zvláště do 3 let) není dostatečně rozvinutá<sup>4</sup>), nedostatek a otevírací hodiny školek (od 7:30-16:30, což ženě neumožňuje pracovat na plný úvazek), neobvyklost zaměstnávání „chůvy“ nebo „kojné“, atd. Na základě těchto stereotypů jsou muži dokonce chápáni jako vhodnější zaměstnanci než ženy<sup>5</sup>. Pokud pomineme osobní faktory, které ženu vedou k rozhodnutí nesnažit se o povýšení nebo o proniknutí do ryze mužských kruhů (sebelimitace ženy, tlak partnera), existuje několik teorií vysvětlujících nízký počet žen ve vedoucích funkcích i nižší mzdy, které pobírají.

Je to například teorie *skleněné zdi* (segregace trhu práce a ženy spíše v pomocných funkcích- ne řídicích) *skleněného stropu* (žena dosáhne určitého profesního postupu, ale i když odpovídá vzděláním, praxí i motivací, její kariérní postup se zastaví a jejími nadřízenými jsou z většiny už jen muži), na muže ovšem platí spíše *teorie skleněného výťahu* (osamocený muž v ženském kolektivu má privilegia, jsou mu přisuzovány lepší vlastnosti, než možná má a ve snaze udržet ho např. u práce učitele je povyšován a zvýhodňován vůči ostatním kolegyním), dále to jsou institucionální a individuální teorie, které vysvětlují, proč nemá žena stejné možnosti. Individualistické teorie jsou kombinací teorie stereotypů- rozdíl v odměňování je důsledkem ženských charakteristik, postojů a preferencí, pracovní trh je podle ní neutrální a muži jsou vyhodnoceni jako lepší pracovníci, protože pracují s větším nasazením, „nezakrňují“ doma s dětmi, účastní se školení, atd.

Ekonomové v institucionální teorii vysvětlují, že trh práce není homogenní<sup>6</sup> a že peníze se pohybují hlavně v centrální části ekonomiky- v hlavních odvětvích a protože ženy často pracují v „servisních“ periferních odvětvích, budou vždy vydělávat méně než muži, i když dosáhly většího vzdělání, praxe a mají srovnatelné osobnostní předpoklady. Tuto domněnku můžeme najít i pod názvem „*teorie duální ekonomiky*“. Neutralizačním prvkem by mohlo být odstraňování překážek, vytváření předpokladů pro uplatnění žen i v centrální sféře ekonomiky (prosazení v typicky mužských odvětvích), důležité jsou státní zásahy- ať ekonomické nebo ve vzdělání (motivace žen ke studiu tohoto odvětví, atd.) S tímto vysvětlením by nesouhlasili *klasičtí a neoklasičtí ekonomové*, kteří tvrdí, že příjmové

<sup>4</sup> *Report on equality between women and men 2010*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Str. 9. Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-79-14219-2.

<sup>5</sup> McELHINNY, Bonnie. *Social Analysis*, Adelaide. 1998. Str. 164- 189.

<sup>6</sup> BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla., KŮHN, Zdeněk a kol., *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. Str. 21. ISBN: 978-80-7119-584-1.

nerovnosti jsou důsledkem působení trhu nikoli naopak. Proto řešení, pokud vůbec existuje, spočívá spíše v podpoře ekonomiky a jejího růstu. Další teorií, která primární diskriminaci žen spíše popírá je *teorie marginální produktivity*, kdy mzdy závisí na tom, zda se podaří nastolit rovnováhu nabídky a poptávky pracovní síly, zde není řešení žádné, protože tento rovnovážný stav je ideálem těžko dosažitelným a neudržitelným a tudíž i rovnost ve mzdách je nedosažitelná. Naopak *teorie lidského kapitálu* už řešení nabízí. Podstatou je, že rozdíly ve mzdách souvisí s rozdíly v lidském kapitále jednotlivců, se kterým se dá pracovat, řešením je tedy dostupné vzdělání s celoživotním formováním a motivace zaměstnanců. *Teorie tranzitivních trhů* přichází s kompromisním řešením, kdy kombinuje flexibilitu trhu s ekonomickými jistotami pramenícími ze státních intervencí a tím vytváří tzv. institucionální mosty<sup>7</sup> v kritických spojích pracovního života jedince. Usnadňuje přechod mezi vzděláním a prací, mezi zaměstnaneckou závislou činností a drobným podnikáním, mezi zaměstnaností a nezaměstnaností, mezi neschopností pracovat a odchodem do důchodu. Od jedince se na oplátku očekává ochota mobility.

Některé teorie jsou již zastaralé, některé mohou přinést správný náhled na problematiku, řešením by mohla být kombinace vícero z nich, ale proč je tento fakt o rozdílném odměňování pro společnost špatný a škodlivý? Na první pohled by se mohlo zdát, že je to jen individuální problém spojený snad více s ješitností jedince, než s ekonomickým dopadem.

Ovšem podhodnocení žen z ekonomického hlediska způsobuje:

- strach ze znovu nenalezení zaměstnání, nebo podhodnocení ve stávající práci ovlivňuje rozhodnutí ženy mít/ nemít dítě a nebo mít jen jedno dítě, což rapidně zvyšuje riziko stárnutí populace v EU, která už nyní čelí problémům s penzijním a do budoucna i zdravotnickým a sociálním systémem spojeným s tímto jevem, jelikož ženy v EU představují více než 2/3 z 63 milionů obyvatel EU ve věku 25- 64 let, které nejsou ekonomicky aktivní a to nemluvě o částečně zaměstnaných ženách.<sup>8</sup> Více než tři čtvrtiny pracovníků na částečný úvazek tvoří ženy (76,5%),
- že výdělky ženy jsou celoživotně sníženy, staví ji to do nevýhodného postavení v případě nutnosti být samoživitelkou (zaměstnanost žen s dětmi v osobní péči je pouhých 62,4% ve srovnání s 91,4% mužů s dětmi),

<sup>7</sup> SCHMID, Günther, *Social risk management through transitional labour markets*. Str. 2. Socio-Economic Review (2006). Doi:10.1093/SER/mwj029 [online]. Server guentherschmid.eu,[cit. 19. března 2011]. Dostupné z: <<http://www.guentherschmid.eu/pdf/soecrev.pdf>>.

<sup>8</sup> *Report on equality between women and men 2010*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Str. 8. Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-79-14219-2.

- nižší výdělký vedou i k nižší penzi a ženy jsou mnohem více ohroženy chudobou, 22% žen v důchodu žije v riziku nouze v porovnání s 17% mužů<sup>9</sup>,
- odstranění nerovností vede k silné ekonomice právě z důvodu vysoké počtu žen v aktivním věku, které mají potenciál tvořit přidanou hodnotu.

dále ze sociologického hlediska:

- podhodnocená pracovní místa jsou považována za nekvalitní, taktéž práce ženy, která dostává méně peněz je považována za méně kvalitní a důležitou, což není dobré ani pro její samostatnost ani pro její ekonomické postavení v rodině,
- do odvětví, kde není pracovník zaplacen tudíž nepůjdou kvalitní a schopní pracovníci, tím může vzniknout jejich nedostatek,
- pracovní prostředí, kdy je žena znevýhodněna vůči mužskému kolegovi není příjemné a nemůže mít pozitivní vliv na odvedenou práci a přinášet chtěné výsledky,
- snižuje produktivitu a konkurenceschopnost firem, které toto praktikují.

### 2.3. Nezaměstnanost žen jako handicap v boji s recesí

Od roku 1995 se každoročně procento zaměstnaných žen zvyšovalo, v posledních letech 1998- 2008 došlo k nárůstu o 7,1% na celkových 59,1%<sup>10</sup>, která se už blíží cíli z Lisabonské strategie a to 60% pro rok 2010, ovšem tuto stoupající pozitivní tendenci narušila recese, kdy mezi rokem 2008 a 2009 stoupla nezaměstnanost v EU z 6,4% na 9,3% (nezaměstnanost žen z 7,4% na 9%). Zprvu byly nejvíce zasaženy odvětví, kde dominují muži, jako průmysl a stavebnictví. S postupným rozšířením recese do dalších odvětví ekonomiky došlo k rovnoměrnému nárůstu nezaměstnanosti jak mužů, tak žen. V posledních měsících se vývoj obrátil a rostla hlavně nezaměstnanost žen, speciálně v 12 starých členských státech, vysvětlením může být právě segregace trhu, že ženy nejčastěji pracují v periferních odvětvích ekonomiky, kde je nejméně peněz, nebo ve veřejném sektoru, které se z recese vzpamatovávají nejdéle a nejobtížněji. Navíc riziko pro znovu nenalezení práce při propouštění z důvodu recese je pro ženy vyšší jako pro muže. Obecně platí, že země, kde je model muže živitele rodiny stále aktuální, budou více postiženy nezaměstnaností žen a tudíž se budou hůře vzpamatovávat z ekonomické recese.

---

<sup>9</sup> Tamtéž.

<sup>10</sup> Tamtéž, str. 9- 10.

V roce 2008 pracovalo na částečný úvazek 31% žen a jen 8% mužů, souvisí to s nutností flexibility pracovní doby např. kvůli péči o děti, nemohoucí, seniory. Například v roce 2005 mělo více než 20 milionů Evropanů ve věku od 15- 64 let (12,8 milionů žen a 7,2 milionu mužů) pečovací odpovědnost za závislou nebo dospělou osobu, což právě způsobuje nízkou zaměstnanost žen ve výši jen 36,8% ve věku od 55- 64 let, což je o celých 18,2% méně než zaměstnaných mužů ve stejném věku.

V tomto duchu by měly být veškeré politiky EU pro odstranění nerovností mezi pohlavími a posílení zaměstnanosti chápány jako posílení ekonomiky a stimul pro trvale udržitelný rozvoj, tedy jako dlouhodobá investice a ne jen krátkodobé výdaje pro společnost. Snahy o odstranění nerovností musí být souvislé a musí být součástí nové strategie 2020 stejně jako tomu bylo ve strategii 2010, musejí být prováděny na národní i evropské úrovni, tyto snahy spočívají ve snížení segregace trhu a rizika chudoby v důchodu, legislativní podpoře rovnosti a vytvoření dostatečné infrastruktury k podpoře rovnováhy mezi osobním a pracovním životě ženy ale i muže, aby byli motivováni mít potomky a nedocházelo ke stárnutí populace.

### 3. Rovnost, diskriminace a jejich různé podoby

*Rovnost* je jedním z ideálů požadovaných moderní a vyspělou společností, také je to jedna z hlavních zásad Evropské unie. Jde o něco nehmataelného, abstraktního. Její vnímání do velké míry závisí na interpretaci, která se u každého jedince může lišit věkem, pohlavím, národností, příslušností ke společenské většině či naopak menšině. Konkrétní pevná definice zřejmě neexistuje, proto je dobré zaměřit se spíše k projevům, jak právním, společenským, tak nástinu různých situací, kdy se s rovností a diskriminací můžeme setkat. Často je používána jako nástroj začlenění, asimilace a to buď všech možných rozdílů do většího celku, a nebo právě při zachování těchto této rozlišnosti k dosažení společného cíle a obsahu, příkladem může být i EU, kde se zásada rovnosti používá ke spojení zprvu zcela rozličných a nesourodých celků. To je samozřejmě spojeno i s tím, že původní záměr EU byl jiný (jen ekonomický) a až později s prohlubováním integrace došlo k potřebě spojit i jiné oblasti spolupráce a zde je jedním z nástrojů dosažení tohoto cíle rovnost. Někdy se může zásada rovnosti dostat do konfliktu s jinými hodnotami, např. svobodou, obvyklým řešením v těchto případech bývá kompromis uzpůsobený specifickosti dané společnosti. Nejen míru svobody, nebo kompromisní řešení můžeme chápat různě, i samotná rovnost má vícero pojetí. Základní koncepce rovnosti je možné rozdělit na:<sup>11</sup>

- formální rovnost
- materiální rovnost
  - rovnost příležitostí
  - rovnost výsledků“

Pod **formální rovností** si můžeme představit asi to první, co nás napadne při zamyšlení nad definicí slova rovnost, tedy „všem stejně“, zvláště když zůstaneme omezeni vlastní kulturou, územím, mentalitou. Ale když bychom toto pravidlo aplikovali na širší území, dojdeme k tomu, že je to spíše „stejněmu stejně“ a „odlišnému odlišně“, z čehož už vyplývá jistý problém s tímto pojetím rovnosti, které nebere v potaz pozadí jednotlivců, sociální původ, dynamiku vývoje nebo různorodost skupin, na které ho chceme aplikovat. Stejně tak se už nezabývá reálným dopadem aplikovaných opatření v duchu tohoto pojetí. Bývá často používána v *procesním právu* a zajímá se pouze o rovnost *de iure*, nikoli i rovnost *de facto*. Problém srovnatelnosti není jediný, co když je nějaké opatření špatné? Pokud chceme splnit

---

<sup>11</sup> BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla., KŮHN, Zdeněk a kol., *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. Str. 10. ISBN: 978-80-7119-584-1.



pouze podmínky rovnosti a nebereme v potaz následek, výsledkem může být situace „*všem stejně špatně*“.<sup>12</sup>

Dalším pojetím rovnosti, když předešlé nedostačují, je rovnost **materiální**, tedy „*stejněmu stejně, odlišnému odlišně a to de iure i de facto*“<sup>13</sup>, kde je cílem dosáhnout reálné rovnosti porovnáním obou rovin, tedy stejného zacházení v jistém okamžiku i posouzení reálného dopadu na aktuální situaci jednotlivce. Ovšem někdy i formálně stejné pravidlo dopadá na určitou skupinu jinak materiálně, takže pojetí de iure a de facto nestačí. Jistou podskupinou je rovnosti materiální je **rovnost příležitostí**, která říká: „*všichni na stejnou startovní čáru*“, hlavní myšlenkou tohoto pojetí je, že nemůžeme dosáhnout rovnosti, pokud již v počátcích existují významné rozdíly např. v postavení jednotlivců. Jako řešení se předpokládá jistá aktivita veřejné moci, vlády atd., aby pomohla upravit počáteční podmínky. Toto pojetí se plynule přelévá do další podskupiny, tou je **rovnost výsledků**, neboli: „*všem stejně v cíli*“<sup>14</sup> Podstatou je neutralizace znevýhodňujících faktorů, např. pokud jde o poskytnutí určitého vzdělání, je pro znevýhodněnou skupinu použitelné opatření, v tomto případě suplementární vzdělávací kurzy, aby ve výsledku všichni měly možnost dosáhnout stejné úrovně.

Pokud není zásada rovnosti, ať už v jakékoli podobě splněna, dochází k *diskriminaci*. Toto slovo bývá ve společnosti někdy pejorativně chápáno, jako většina jiných slov spojených s „problémy“ ve společnosti, jelikož jsme si ještě stále nezvykli mluvit o ožehavých nebo nepříjemných otázkách. Ale tato „nálepka“ slova diskriminace není úplně spravedlivá, protože samotný význam latinského slova „discriminare“ znamená v podstatě jen rozlišovat a hledat relevantní rozdíly. V dnešním pojetí je diskriminace také rozlišováním, ale negativně zatěžujícím nějakou skupinu. Někdy může být v jistém pojetí diskriminační i samo právo, úprava pro jistou kategorii, např. osob (trestní- zločinci), majetku (daňová- vyšší daň pro bohaté), ale obecně je zákaz diskriminace vždy uplatňován pro zlepšení postavení beneficianta. Tato zásada patří mezi stěžejní, objevuje se v mezinárodním právu, kdy jsou chráněna hlavně základní práva, jak v národních právních řádech, ať už více či méně rozvinutý standard ochrany před diskriminací, tak v právu EU. To nám také přináší definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace<sup>15</sup>, jejich podtypů i přehled nejčastějších důvodů, ze kterých bývá diskriminováno, jakožto i zákaz takového jednání.

---

<sup>12</sup> BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla., KÚHN, Zdeněk a kol., *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. Str. 14. ISBN: 978-80-7119-584-1.

<sup>13</sup> Str. 17, tamtéž.

<sup>14</sup> Str. 19, tamtéž.

<sup>15</sup> Více viz kapitola o Antidiskriminačním zákoně.

*Přímou diskriminací* rozumíme: „*takovou regulaci, kdy je s určitou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně příznivým způsobem než s ostatními osobami, pokud se tak děje z právně neospravedlnitelných důvodů (rasa, pohlaví, víra, národnost, atd.), ledaže by to bylo odůvodněno ospravedlnitelným účelem a prostředky dosažení by byly přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje svévolně, tedy bez rozumného zdůvodnění.*“<sup>16</sup> Klasickým případem přímé diskriminace z jasných důvodů může být v našich končinách odmítnutí přijetí muslimského chlapce do malé vesnické školy. Takovýto důvod je přímo právně postihnutelný.

Ovšem někdy může dojít ke stejné situaci i ze zdánlivě neutrálních důvodů (povinnost stejných uniforem bez pokrývky hlavy- zdá se být neutrálním opatřením stejným pro všechny žáky školy, ale diskriminuje jen příslušníky muslimské víry), tak se jedná o *nepřímou diskriminaci* na základě široké obecné normy, aplikace, prokázání i postih bývají složitější. Někdy najdeme v literatuře podrobnější členění typů nepřímé diskriminace, např. *na nepřímou diskriminaci na základě příliš široké normy pro vytvoření výjimky*<sup>17</sup> (v takovém případě se účastník v podstatě dovolává pozitivní diskriminace), nebo *na nepřímou diskriminaci na základě navenek neutrální výjimky z obecné právní úpravy*<sup>18</sup> (příkladem může být neutrální podmínka, kterou je zasažen podstatně větší počet žen než mužů).

V posledních padesáti letech se zásada rovnosti a zákazu diskriminace uplatňuje čím dál častěji, dříve se v soudní praxi odmítala aplikace abstraktních pojmů typu rovnost, diskriminace, ale i právní stát nebo demokracie, protože by to mohlo narušit „moc státu“. Řešení mnoha problémů, pokud nemluvíme o těch drobných týkajících se rozlišování na základě kvalifikovaných kritérií, spočívá i v politické reflexi a jednotné strategie, obzvláště v rámci EU.

---

<sup>16</sup> Str. 43, tamtéž.

<sup>17</sup> Str. 56, tamtéž.

<sup>18</sup> Str. 58, tamtéž.

## 4. Evropské prameny práva se vztahem k rovnosti a zákazu diskriminace

Co se týče evropských pramenů práva v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace, můžeme rozlišovat několikerou úpravu<sup>19</sup> jako např. úpravu mezinárodních organizací na evropském kontinentu a související smlouvy či deklarace (tu zde nastíníme), jedná se organizace typu OSN, NATO, Benelux, ale hlavně Rada Evropy; nebo jako úpravu ve funkčním slova smyslu vymezující některá odvětví práva (což jsou národní právní řády a jejich antidiskriminační opatření, kterým se ale zde věnovat nebudeme)<sup>20</sup>, dále v rámci Evropské unie (jako soubor právních pravidel EU a ES- jemuž se tato práce věnuje přednostně), jsou to dva právní systémy<sup>21</sup> existující nezávisle na systému mezinárodního práva a právních řádech jednotlivých evropských států. Celkově se tyto dokumenty postupem času staly podkladem pro mnoho mezinárodně- právních instrumentů.

### 4.4. Prameny mezinárodního práva

Z mezinárodních smluv a deklarací, které se této problematice věnují, musíme zmínit Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948<sup>22</sup> říkající: „...že všichni lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti i právech a náleží jim všechna práva a svobody stanovené deklarací bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, atd...“, a Chartu OSN, také Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966 v ČR platný od r.1976. Dále půdě Organizace spojených národů<sup>23</sup> vznikla Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 (v ČR platná od r. 1987), která definuje pojem diskriminace jako jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví. Úmluva zároveň vymezuje působnost Výboru pro odstranění diskriminace žen. Rozsah ochrany lidských práv v rámci OSN je stále rozšiřován a k deklaracím, které jsou postupně ratifikovány členy

---

<sup>19</sup> RAINER, Arnold, TICHÝ, Luboš a kol. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. Kapitola 3, str. 26. ISBN 80-7179-430-9.

<sup>20</sup> Soubor evropských právních řádů, resp. právních odvětví, nebo konkrétněji pojetí evropské trestní právo, evropské soutěžní právo, atd.

<sup>21</sup> Dříve komunitární (SES) a unijní (SEU), dnes třípilířová struktura změněna na dvoupilířovou, pilíř 1 a 3 sloučeny do SFEU (dříve SES) a pilíř 2 nese jméno „Vnější akce unie“ (dříve SEU) a zůstává v mezivládní formě spolupráce.

<sup>22</sup> Celé znění Úmluvy a další dokumenty jsou dostupné online z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>>.

<sup>23</sup> Organizace spojených národů byla založena 51 státy v roce 1945 na konferenci v San Franciscu, účelem je zajistit mírové soužití národů a snaha předcházet hrůzám podobným těm, které přinesla II. světová válka. Sídlem je New York.

organizace, jsou připojovány další a další dokumenty, smlouvy, protokoly týkající se konkrétních oblastí ochrany např. dětí, žen, atd.

Za připomenutí stojí i Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnot, nebo Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z r. 1958<sup>24</sup>, které vznikly v rámci Mezinárodní organizace práce.<sup>25</sup>

V rámci Rady Evropy<sup>26</sup> je samozřejmostí zmínit Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (v ČR od r. 1992), ale i méně zmiňovanou Evropskou sociální chartu z roku 1961 (v ČR vyhlášena v r. 2000), podepsanou v Turíně, která bývá mylně zaměňována s dokumentem podobného názvu v rámci Evropské unie, ke kterému se ale dostaneme později. Tato Evropská sociální charta si zaslouhuje pozornost, protože obsahuje katalog sociálních a hospodářských práv evropského standardu. Přesto se jedná o minimální standard, jelikož je signatářům ponechán prostor pro úpravu a poskytnutí příznivějších podmínek pro své občany. Tento katalog práv prošel svým vývojem, Charta byla doplňována, novelizována, revidována a odrážela skutečnosti jako projevení slabin v průběhu času a jejich nápravu, nebo reakce na rozvinutější ekonomiku a odražení nových nároků v Chartě. Tento dokument deklaruje: „...že sociální práva by měla být zajištěna bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, **pohlaví**, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu...“. Původní dokument vznikl v Turíně v roce 1961 a obsahoval 19 zásad, postupně pomocí dodatkových protokolů byly tyto zásady navyšovány, poslední nejnovější zmodernizovaná verze vznikla v roce 1996 a v platnost vstoupila v roce 1999, chrání tři skupiny práv: ekonomická (mimo jiné **právo na spravedlivou odměnu**), sociální univerzální povahy a hospodářská i sociální práva výlučného charakteru. Ovšem kontrolní mechanismus se více podobá administrativní proceduře než soudnímu přezkoumání, zpráva o porušení práv se předkládá generálnímu tajemníkovi a přezkoumání provádí Výbor nezávislých expertů, jenže jediná náprava, ke které může dojít je vypracování doporučení pro příští efektivnější ochranu práv, nicméně i tak je vodítkem a jejím hlavním přínosem je, že představuje katalog ekonomických a sociálních práv v širším záběru a zároveň jejich specifikaci. Jenže protože jejími signatáři není Evropská unie a ani neexistuje soudní cesta vymáhání těchto práv, je tedy jasné, že na

---

<sup>24</sup> Texty těchto úmluv jsou dostupné online z: <<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=4546>>.

<sup>25</sup> MOP byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. Členy je 179 zemí světa. Základní činností MOP je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení. Sídlem je Ženeva.

<sup>26</sup> Rada Evropy, založená v roce 1949, je nejstarší politickou organizací na kontinentu, sdružuje 47 zemí, včetně 22 států střední a východní Evropy. Byla zřízena mimo jiné k ochraně lidských práv, parlamentní demokracie a zákonnosti. Sídlem je Štrasburk.

komunitární úrovni potřebujeme podobný dokument- katalog ochrany práv, u něhož by byla domahatelnost pro jednotlivce snazší. Tímto dokumentem by mohla být Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků sjednaná čelními představiteli EU. Ale existují některá ustanovení, která nalezneme pouze v Evropské sociální chartě, dlouho považované za „sociální ústavu Evropy“<sup>27</sup>. Mezi ně patří např.: „právo na práci“, „placené volno v době veřejných svátků“, „vyšší odměna za přesčasovou práci“ (porovnání: v Komunitární Chartě je pouze zakázána přesčasová práce pro mladistvé, jinak se tomuto nevěnuje), „právo na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu“, atd.

Tyto „mezinárodněprávní“ prameny byly „průkopníky“ v lidsko-právní ochraně, odrážely měnící se nároky společnosti a státy, které se na jejich vytvoření a prosazování podílely se řadily mezi ty „vyspělejší“ v této otázce. V některých oblastech jsou tedy dobrým začátkem, v jiných ještě stále pro mnoho zemí nedosaženým standardem. Každopádně jejich role vodítka a rádce je nepostradatelná. Na mezinárodní půdě také působí Světové ekonomické fórum (WEF) a Evropské manažerské fórum (EMF), které mimo jiné přezkoumává různé oblasti ekonomiky a každoročně vydává zprávy, které se analyzují závažné aktuální problémy, a vydává doporučení. Pro účely této práce je relevantní Global Gender Gap Report z roku 2010, který podává ucelený obraz o problematice rovnosti mužů a žen ve světě např. z pohledu participace žen na trhu práce, výšky průměrné mzdy ženy v porovnání s mužem při stejném vzdělání, dostupnosti vzdělání, lékařské péče, zastoupení žen v politice, podmínek mateřství i porodnosti. Z toho dokumentu jsem čerpala při úvodu své práce a v kapitole socio- ekonomického náhledu.

#### **4.5. Prameny práva na půdě EU**

Pokud chceme probrat prameny práva rovnosti a zákazu diskriminace v rámci EU, můžeme je rozdělit správně do tří skupin. Je to primární, sekundární právo a akty sui generis. Odráží zvláštní potřeby zvláštního „uskupení“, jakým Evropská unie zajisté je. Také vývoj a rozsah jednotlivých pramenů přesně kopíruje logiku vzniku a původního zaměření této unie a samozřejmě i postupný přerod od užší spolupráce k té širší.

---

<sup>27</sup> ŠIŠKOVÁ, Nadežda, *Dimenze ochrany lidských práv*. 2008. Citující Lammy Bettina v knize: „*EU Law and human rights*“. Kapitola 7.4, str. 197. ISBN 978-80-7201-710-2.

### 4.5.1. Primární právo

Do první kategorie primárního práva a pramenů jemu rovnocenným patří<sup>28</sup> základní smlouvy: ESUO, EHS, EURATOM, JEA, SEU, Amsterdamská smlouva, Niceská smlouva, Lisabonská smlouva a Listina základních práv Evropské unie (ode dne 12. prosince 2007) mající stejnou sílu jako Smlouvy<sup>29</sup>. Také veškeré přílohy základních smluv, protokoly, prohlášení, které patří k základnímu obsahu primárního práva, smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států, pro poměr mezi nimi platí zásady přednosti a speciality (*lex posterior derogat lex prior*, *lex specialit derogat legi generali*), jde o přenesení výsostných práv členských států a princip supranacionality, obecné právní zásady evropského práva: nemají kodifikovanou formu, jejich základ vychází z právních řádů členských států, hlavní část se týká základních lidských práv ve formě hmotněprávních a procesních záruk: např.: *lex posteriori* (ESD- 23/68 Klomp), principy týkající se bezprostředně zásad právního státu (sociální spravedlnost ESD- 7/75 Manžele F., dobré mravy ESD- 14/68 Wilhelm), princip právní jistoty, princip ochrany důvěry, zákaz zpětné působnosti zákonů, *zásada rovnosti a zákazu diskriminace*, zásady týkající se procesního práva, správního procesu, zásady sloužící vyplňování právních mezer (4- 13/59 Mannesmann). Právě zásady rovnosti a zákazu diskriminace (na základě pohlaví a státní příslušnosti obzvláště) byly první, které komunitární právo upravovalo a dodnes patří mezi nejrozvinutější (a stěžejní princip Společenství, viz rozsudek C-460/06 Paquay), což můžeme vidět i v níže citovaných pramenech primárního práva, které obecněji i konkrétně zakazuje takovéto rozdílné zacházení.

Důležitou vlastností primárního práva je možný přímý účinek (ESD tak rozhodl ve věci 26/62 Van Gend en Loos). Pokud jsou splněny obecné podmínky, znamená to, že norma primárního práva přímo ovlivňuje postavení subjektu členského státu, pro naše potřeby např. jednotlivce.<sup>30</sup> Těmi obecnými podmínkami jsou *jasnost a přesnost* (vlastnosti vyčleněné v zásadním rozsudku 6/64 Costa), dostatečná přesnost je splněna, pokud je norma jasná tak, aby ji šlo aplikovat bez dalšího výkladového (nebo za použití obvyklého) postupu pro konkrétní případ (vysvětlení padlo v rozsudku 41/74 Van Duyn) a zároveň musí být norma *úplná, právně dokonalá a bezpodmínečná* (opět rozsudek 6/64 Costa, který říká, že nesmí být omezena žádnou podmínkou nebo zásahem nějakého orgánu). Norma není bezpodmínečná,

<sup>28</sup> RAINER Arnold, TICHÝ Luboš a kol. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. Kapitola 14.3, str. 232. ISBN 80-7179-430-9.

<sup>29</sup> Úvodní poznámka, str. 3. *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie*, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

<sup>30</sup> SVOBODA, Pavel. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. Kapitola 16, str. 299. ISBN 80-7179-430-9. A následuje stručný výtah z podmínek přímého účinku z této kapitoly.

pokud poskytuje velkou míru uvážení ze strany členského státu (řečeno v rozsudku 6&9/90 Francovich). Tento princip není zakotven v samotných Smlouvách, ale vytvořil ho a postupně konkretizoval ESD ve své judikatuře. Praktický pohled na tuto definici nám nastínil ESD v rozsudku 106/77 Simmenthal: „*Přímý účinek znamená, že norma prim. práva vykazuje plné účinky jednotným způsobem ve všech čl. státech od nabytí účinnosti po celou dobu její platnosti.*“<sup>31</sup> Norma primárního práva ze své podstaty už nepotřebuje splnit další specifické podmínky, aby měla přímý účinek, jak tomu je třeba u normy sekundárního práva. Tato vlastnost přináší větší účinnost, bezprostřednost, pružnost a snadnou domahatelnost i pro jednotlivce. Podívejme se na výčet norem primárního práva, které mají vztah k rovnosti a zákazu diskriminace.

Článek 2 SEU (bývalý čl. 2 SES) říká: „*Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.*“ A společně s článkem 8 SFEU (bývalý čl. 3, odst. 2 SES), který uvádí, že: „*Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy*“, jsou tato ustanovení živoucími obecnými principy, v duchu kterých jsou realizovány a koncipovány politiky EU a jsou ustavovány instituty ochrany, proto se promítají do další tvorby práva a ochrany v rámci Evropské unie. Článek 18 SFEU (bývalý čl. 12 SES) zakazující jakoukoli diskriminaci na základě státní příslušnosti je ve spojení s článkem 19 SFEU (bývalý čl. 13 SES) uvádějícím: „*Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených EU Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace*“,<sup>32</sup> dalším důkazem ochrany a její realizace. Tento článek zároveň přináší taxativní výčet diskriminačních důvodů, které mohou být postihnuty. Už ryze pracovněprávní ustanovení představuje článek 45 SFEU (bývalý čl. 39 SES) garantující volný pohyb pracovníků po celé EU a jejich právo ucházet se o zaměstnání, mimo jiné uvádí: „*Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné*

<sup>31</sup> Tamtéž, kapitola 16, str. 293.

<sup>32</sup> Část II. Zákaz diskriminace a občanství Unie, čl. 19 SFEU, odst. 1. *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie*, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, str. 56. ISBN 978-92-824-2572-5.

*pracovní podmínky.*“<sup>33</sup> Někdy nezmiňovaný, ale dle mého velmi důležitý článek 153 SFEU (bývalý čl. 137 SES) reflektuje Evropskou sociální chartu a Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků ve smyslu respektování zde deklarovaných sociálních práv a jejich ochrany, v rámci které podporuje EU zaměstnanost, zlepšování pracovních podmínek, rozvoj lidských zdrojů a boj proti vyloučení garantuje podporu a doplňuje činnost členských států ve vícero oblastech, mimo jiné v: „**rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.**“ Dále článek 157 SFEU (bývalý čl. 141 SES) je základním ustanovením v oblasti rovnosti, bylo vloženo do smluv z důvodů obav Francie před sociálním dumpingem<sup>34</sup>. Francie měla totiž ve svém právním řádu zakotvenou zásadu rovného odměňování mužů a žen a ta by ji mohla v rámci vznikajícího jednotného trhu způsobovat nevýhodné postavení, tzv. *komparativní nevýhodu*,<sup>35</sup> jelikož toto opatření „zdražovalo“ pracovní sílu, speciálně v textilním průmyslu, který byl tou dobou rozvinut na severu země. Původně byl tento článek chápán hlavně v ekonomickém smyslu, ale ESD potvrdil i jeho sociální charakter<sup>36</sup>, protože Společenství je mimo ekonomických cílů zaměřeno i na sociální rozvoj a usiluje o zlepšení pracovních podmínek. Tento článek má přímý horizontální i vertikální účinek, což je nejsilnější zbraní při dovolání pro jednotlivce.<sup>37</sup> Garantuje: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“<sup>38</sup> Obsahuje důležité definice pojmů *odměna*: „*je obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním*“<sup>39</sup>, a *rovnost v odměňování mužů a žen*: „*znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*“<sup>40</sup> Pro použití tohoto článku je tedy důležité pochopit, že pod odměnou rozumíme veškeré výhody peněžité hodnoty spojené s výkonem zaměstnání, ať už se jedná o mzdu, plat, příspěvek, stravenky, předplacené jízdné, služební cesty, vzdělávací kurzy nebo služební automobil. Nakonec tento článek uvádí možnost zavedení *pozitivního opatření*.<sup>41</sup> Díky

<sup>33</sup> Čl. 45, odst. 2, str. 66, tamtéž.

<sup>34</sup> Jedna z myšlenek, které zazněly na přednášce prof. Briana Berscussona, King's College, London v rámci Semináře o Evropském pracovním právu v Praze pořádaném Českou advokátní komorou dne 12.-13. 10. 2001.

<sup>35</sup> BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla., KÚHN, Zdeněk a kol., *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. Str. 126. ISBN: 978-80-7119-584-1.

<sup>36</sup> Rozsudek 43/75, Gabrielle Defrenne v Sociétés Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, 1976, str. 455.

<sup>37</sup> Tamtéž, str. 127.

<sup>38</sup> Čl. 157 SFEU, odst. 1. *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie*, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, str. 117. ISBN 978-92-824-2572-5.

<sup>39</sup> Tamtéž, odst. 2, str. 117 a 118.

<sup>40</sup> Tamtéž.

<sup>41</sup> „*S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada*



Lisabonské smlouvě zde můžeme uvést i Listinu základních práv EU, ta se snaží kodifikovat již existující práva do jednoho celku, a to jak ta psaná, tak i nepsaná (obecné zásady právní jako principy rozvinuté ESD). Článek 21 LZPEU obsahuje demonstrativní výčet důvodů, ze kterých je nerovné zacházení zakázáno: „*Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví...*“, společně s článkem 23 LZPEU, který uvádí: „*Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci*“, se jedná o nejnovější ustanovení vložená do Smluv. Jsou tedy zaručena rovnost a zákaz diskriminace a přitom jsou i povoleny výjimky- povolení zavedení zvýhodnění ve prospěch slabšího pohlaví. Při uplatňování práv dle Charty je třeba dodržovat princip subsidiarity (přednostně národní právo a teprve následně pokud jde cílů EU dosáhnout lépe s použitím Charty EU).

#### 4.5.2. Sekundární právo

Druhou kategorií je sekundární právo, jak již bylo řečeno problematika rovnosti a zákazu diskriminace patří mezi nejrozvinutější oblasti práva EU, nicméně po přehledu pramenů primárního práva jsme zjistili, že ustanovení nejsou vždy konkrétní a jasná, v důsledku čehož nemají jednak přímý účinek, jednak vyžadují bližší specifikaci, pro správnou ochranu a dodržování rovného zacházení je tedy nutná přesnější úprava, sem patří typické či nomenklaturní právní akty- nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení, stanovisko, atypické právní akty i ostatní právní akty jako opatření, hlavní směry, aj. Klasifikace právních aktů se řídí hlavně obsahem a předmětem právního aktu, platí, že prováděcí právní akt sekundárního práva má nižší právní sílu než právní akt sekundárního práva, k jehož provedení byl vydán a na jehož základě musí být vykládán. Právní předpisy vydané Radou a Komisí mají stejnou právní sílu, stejně tak akty vydané Radou a Evropským parlamentem. Abstraktní obecné předpisy mají přednost před individuálními úpravami.

Pro potřeby této práce jsou důležité zvláště směrnice, protože nařízení jako „evropský zákon“ přináší základní obecné principy a je aplikovatelné na obecnou a abstraktně definovanou skupinu osob, přenechává tedy prostor pro další konkrétnější úpravu a tou bývají nejčastěji právě směrnice. Ta je typickou komunitární úpravou, která nemá v národním právu členských států obdoby. Její podstatou je určitý konkrétní obsah, který musí členské státy v dané lhůtě vnitrostátní formou a prostředky provést. Teprve implementace obsahu směrnice

---

*rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“ Čl. 157 SFEU, odst. 4. Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, str. 118. ISBN 978-92-824-2572-5.*

znamená její aplikaci. Ovšem pokud svou povinnost členský stát v dané lhůtě (bud' stanovené ve směrnici nebo to bývá doba dvou let) neprovede, může mít směrnice přímý účinek (řečeno ve věci 9/70 Grad: sekundární právo má přímý účinek, zvláště rozhodnutí; a dále 41/74 Van Duyn: i směrnice má přímý účinek na základě závaznosti jí přiznané čl. 288 SFEU<sup>42</sup>). Nicméně u sekundárního práva je nutné splnit nejen obecné podmínky ale i ty specifické.<sup>43</sup> Jelikož směrnice předpokládá vydání národního prováděcího aktu v určité lhůtě, její přímá aplikace vyžaduje *marné uplynutí této lhůty*, tím se stává bezpodmínečnou a přímo použitelnou, tento účinek byl zprvu vymezen ve vztahu jednotlivce- stát, jedná se *vertikální vzestupný přímý účinek*, jednotlivce se může dovolávat ustanovení směrnice před národním soudem vůči státu pro neprovedení nebo špatné provedení směrnice (pramení z rozsudků 41/74 Van Duyn a 148/78 Ratti). Další specifickou podmínkou je, že *nedochází k negativnímu ovlivnění právního postavení třetích osob* (např. přímým uložením povinnosti jednotlivci ze strany státu, zejména zpřísnění trestní odpovědnosti, nebo porušením ochrany dobré víry), v jiných případech je zhoršení právního postavení dovoleno. Poslední specifickou podmínkou je *zlepšení právního postavení beneficentů směrnice*. V současné době probíhá debata, zda přiznat směrnicím i přímý horizontální účinek, tedy ve vztazích jednotlivce- jednotlivce. V případě, že směrnice nemůže být použita přímo, může i tak zakládat práva jednotlivci, tato vlastnost se jmenuje nepřímý účinek<sup>44</sup> a ESD ji rozvinul v rozsudku 14/83 Vol Colson a dále 79/83 Harz, kdy pro dosažení výsledku stanoveného směrnicí národní soud použije národní právo a ne právo EU, jedná se o tzv. eurokonformní výklad národního práva. Všechny tyto zásady slouží k podpoře právní jistoty.

Směrnice mající vztah k ochraně práva rovnosti a zákazu diskriminace jsou následující:

- směrnice č. 75/117 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy<sup>45</sup>,
- směrnice č. 76/207 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky<sup>46</sup>,

---

<sup>42</sup> „Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.“ Tamtéž, čl. 288.

<sup>43</sup> SVOBODA, Pavel. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. Kapitola 16, str. 303. ISBN 80-7179-430-9.

<sup>44</sup> Tamtéž.

<sup>45</sup> STEHLÍK, Václav. *Právo Evropské unie v dokumentech*. Str. 329. 1. vydání, Olomouc. ISBN 978-80-244-1949-7.

- směrnice č. 97/80 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví<sup>47</sup>, které ale byly od 15. srpna 2009 nahrazeny směrnicí 2006/54/ES<sup>48</sup>, aniž by byly dotčeny povinnosti týkající se lhůt pro provedení těchto směrnic,

všechny výše zmiňované jsou zrušeny a novelizovány směrnicí 2006/54/ES. Další úpravu přináší:

- směrnice č. 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>49</sup>,
- směrnice č. 2000/43, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.<sup>50</sup>

Podrobněji se podíváme hlavně na směrnici 2006/54/ES platnou od 26. července 2006, jelikož novelizuje řadu předcházejících a je tak stěžejní normou sekundárního práva. „*Účelem této směrnice je zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, mimo jiné pokud jde o pracovní podmínky včetně odměny.*“ Definiuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, pojem odměny, pojem systém sociálního zabezpečení, navádění k diskriminaci i jakékoli méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS, těmto definicím se věnuji podrobněji v kapitole AntiDZ jako prováděcímu předpisu směrnice. Dále obsahuje ustanovení k zavádění postupů k účinnějšímu provádění zmíněných zásad. Umožňuje zavedení pozitivních kroků ze strany členského státu pro účely zajištění a plnění skutečné rovnosti. Důležitá je hlavně kapitola 1 článek 4 týkající se stejné odměny, kde se dočteme: „*V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.*“ Směrnice obsahuje článek o povinnosti členských států o zavedení veškerých nutných opatření spojených s provedením této směrnice, o náhradě a vyrovnání, o důkazním břemenu, samozřejmě specifikaci osobní (na koho se vztahuje) a věcné působnosti (režimy/systémy uplatnění).

---

<sup>46</sup> Tamtéž, str. 330.

<sup>47</sup> Tamtéž, str. 333.

<sup>48</sup> Úřední věstník Evropské unie, L 204/2, 26. 7. 2006 [online]. Server eur-lex.europa.eu,[cit. 10. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:cs:PDF>>. Nebo STEHLÍK Václav, *Právo Evropské unie v dokumentech*. Str. 351. 1. vydání, Olomouc.

<sup>49</sup> Tamtéž, str. 334.

<sup>50</sup> Tamtéž, str. 347.

Obecně se k zásadě rovnosti pohlaví vztahují i další směrnice: 2004/113/ES o zavedení zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v přístupu ke zboží a službám, 2002/73/ES (novela směrnice č. 76/207), 98/52/ES (novela 97/80/ES), 97/75/ES (mění směrnici Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené), 96/97/ES (mění směrnici 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků), 96/34/ES (rodičovská dovolená), 92/85/EHS (o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň), 86/613/EHS (o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství), 86/378/EHS (o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení), 79/7/EHS (o postupném zavedení zásady rovného zacházení).<sup>51</sup>

#### 4.5.3. Prameny práva sui generis

Poslední třetí kategorií jsou prameny práva se smíšenou, hybridní povahou – SUI GENERIS. Mohlo by být součástí jak primárního komunitárního práva, tak vnitrostátního právního řádu, nebo jiného právního systému, jedná se zejména o<sup>52</sup>: soudcovské právo: judikatura ESD v roli ústavního soudu vnitrostátního právního řádu, obyčejové právo: primárním pramenem komunitárního práva je obyčej předpokládající 2 prvky: *consuetudo* a *opinio iuris*, smlouvy mezi ES a třetími státy, terciální právo: smlouvy mezi členskými státy o uskutečňování cílu ES a EU rozhodnutí a dohody zástupců členských států v Radě, rozhodnutí Evropské rady a v neposlední řadě tzv. „*Soft Law*“ mající povahu politického či sociálního projektu, deklarace zakládající určitá očekávání. Tyto prameny *soft law* tudíž nemají vynutitelnou právní závaznost, sem patří už zmíněná Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků, ale i tak to je specifická úprava sociálních a ekonomických práv, protože indikuje obecné principy a základy, které Evropská unie a její členské státy hodlají v této oblasti respektovat. V porovnání s Evropskou sociální chartou obsahuje menší spektrum práv, ale zato některá pracovněprávní a sociální ustanovení nejdeme pouze v této chartě, jelikož odpovídá potřebám supranacionální organizace, bere v úvahu specifické podmínky, které souvisí s jednotným vnitřním trhem, realizací s ním spojených svobod, např.

---

<sup>51</sup> Výčet směrnic [online]. Server ec.europa.eu, [cit. 19. února 2011]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=639&langId=en>.

<sup>52</sup> RAINER Arnold, TICHÝ Luboš a kol. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. Kapitola 14.5, str. 243. ISBN 80-7179-430-9.

volný pohyb pracovníků, atd. Komunitární charta je výsledkem několika summitů, zasedání Evropské Rady a písemných názorů Evropského Parlamentu i Hospodářského a sociálního výboru. Sjednána byla 9. prosince 1989 ve Štrasburku. Na první pohled se může zdát, že osobní působnost Charty je omezená na pracovníky, ale ve skutečnosti zmiňuje pojmy: „každý jednotlivce“, „zaměstnavatelé“, „postižené osoby“, „muži a ženy“ aj., skupina adresátů je tedy širší.<sup>53</sup> Zatímco Evropská sociální charta zakazuje *diskriminaci* „z jakéhokoli důvodu“, Komunitární charta toto upravuje konkrétně<sup>54</sup>: „Musí být zajištěno **stejné zacházení** s muži a ženami. Musí být nadále rozvíjeny **stejně příležitosti** pro muže a ženy. Za tímto účelem by měly být zintenzivněny akce pro zajištění realizace zásad rovnoprávnosti mezi muži a ženami, co se týče zvláště dostupnosti zaměstnání, **odměňování**, pracovních podmínek, sociální ochrany, vzdělání, odborné přípravy a rozvoje kariéry. Rovněž by měla být vypracována opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich profesní a rodinné závazky.“ Mezi ustanovení, která nalezneme pouze zde patří také právo na volný pohyb, zlepšování pracovních podmínek, povinnost vymezení podmínek zaměstnání pracovní smlouvou, regulace podmínek odměny za práci (§4- 5 Charty). Byť se zatím jedná o dokument nezávazného charakteru, byl prvním pokusem seskupit sociální práva na komunitární úrovni, je na něj odkazováno v dalších aktech jako např. Jednotném evropském aktu, Amsterdamské a Niceské smlouvě, nebo v Listině základních práv EU, proto se dá říct, že ovlivňuje vývoj a směr sociální politiky Společenství. Do této kategorie také patří judikatura ESD. V oblasti rovnosti a zákazu diskriminace je velmi rozsáhlá a v mnoha pracích se stále dokola objevují jedny a ty samé, byť stěžejní a průlomové rozsudky, také je zde zmíním, nicméně bych chtěla popsat i ty novější, někdy konkrétnější a přinášející rozvinutější výklad práva, takže kapitola věnující se judikatuře můžeme rozdělit do dvou částí, nástin prvotních rozsudků a potom těch novějších méně známých.

#### 4.5.3.1. Průlomová judikatura ESD

Evropský soudní dvůr je jedním ze základních orgánů Evropské unie a vrcholným orgánem soudního přezkumu, jeho posláním: „je zajistit *dodržování práva při výkladu a provádění základních smluv, právních aktů a cílů EU*.“<sup>55</sup> Je orgánem existujícím od počátku vzniku ESUO (r. 1952), se Smlouvou o založení Evropských společenství se stal

<sup>53</sup> ŠIŠKOVÁ, Nadežda, *Dimenze ochrany lidských práv*. 2008. Citující Lammy Bettina v knize: „*EU Law and human rights*“. Kapitola 7.4, str. 195. ISBN 978-80-7201-710-2.

<sup>54</sup> Charta, paragraf 16. [online]. [Cit. 1. března 2011]. Dostupné z: <http://ww2.cmkos.cz/eit/charta.html>.

<sup>55</sup> TICHÝ, Luboš a kol. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. Kapitola 3, str. 169. ISBN 80-7179-430-9.

orgánem ES (r. 1957) a dodnes nese odpovědnost za dodržování práva a jeho jednotnou aplikaci. Tuto funkci ESD zajišťuje vůči orgánům EU, vůči členským státům i příslušníkům těchto států. Národní soudy jsou povinny vykládat právo ES v souladu nebo v duchu vyjádření ESD. Sídlem ESD je Lucemburk, je složen z 33 členů, z toho 25 soudců a 8 generálních advokátů, kteří jim jsou nápomocni a kteří předkládají zcela nestranné a odůvodněné závěry k projednávaným věcem, funkční období je 6 let, rozhoduje se buď v senátech nebo v plénu, senát mívá od 3 do 7 členů a není specializován za žádnou oblast. Kvůli přetížení ESD (Court de justice) zavedl Jednotný evropský akt (r. 1986) další soudní orgán, který má s agendou pomáhat, je to Soud prvního stupně (Tribunal), od roku 1989 se tudíž rozhodnutí značí i písmeny, která korespondují se soudem, který věc rozhodoval, proto v názvu následných rozsudků figuruje buď písmeno C- nebo T-. ESD je odvolacím soudem SPS. Základní dva typy řízení u ESD jsou buď přímá žaloba nebo řízení o předběžné otázce, tu řešil soud ve většině níže uvedených případů.

### **43/75 Defrenne vs. Sabena (Defrenne II)- přímá diskriminace**

Tento rozsudek byl prvním z oblasti rovnosti odměňování mužů a žen, průlomový je z mnoha důvodů, jednak v něm ESD přiznal čl. 157 SFEU přímý účinek a také ukázal, že nerovné odměňování žen za stejnou práci bude potrestáno a že EU myslí zásadu rovnosti vážně a bude trvat na její dodržování, přiznání přímého účinku se zprvu vztahovala na přímou diskriminaci, ke které v této skutečnosti došlo.

Podstatou věci je stížnost letušky paní Defrenne, která pracovala pro belgickou leteckou společnost Societé Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena a dostávala za stejnou práci stejné hodnoty menší mzdu jak její kolega muž. Původně se jen obrátila na zaměstnavatele s dotazem, jestli je toto jednání v pořádku, ten ji odkázal na odbory a tam ji doporučili odvolat se k národnímu soudu. Ten si ale nebyl jist, jestli má čl. 119 SES, resp. čl. 141 SES, resp. 157 SFEU přímý účinek a tak se obrátil s předběžnou otázkou na ESD, který jednoznačně judikoval, že tento článek má přímý horizontální i vertikální účinek (zakládá práva mezi jednotlivci) a jednání letecké společnosti je v rozporu s komunitárním právem. Paní Defrenne dostala náhradu mzdy za období, kdy byla špatně odměňována a její následující mzda byla navýšena na úroveň mužských kolegů.

Nicméně na základě tohoto rozsudku se objevily i další případy možné diskriminace, ale postupem času byly zaměstnavatelé čím dál více vynalézaví a odhalit či hlavně prokázat porušení komunitárního práva se ztížilo.

## 96/80 Jenkins a 170/84 Bilka- nepřímá diskriminace

Je prvním rozsudkem, kde ESD vykládal nepřímou diskriminaci a zároveň první rozsudek, který se týká zaměstnanců na částečný úvazek. Paní Jenkins sice před národním soudem neuspěla se svým tvrzením, že její mzda o 10% nižší než u muže kolegy je diskriminací, protože on na rozdíl od něj pracovala na částečný úvazek a nepodařilo se prokázat, že zaměstnavatel nepřímo diskriminuje ženy tím, že je úmyslně zaměstnává na zkrácený úvazek převážně ženy, šlo ale o první uvážení použití čl. 157 SFEU i na nepřímou diskriminaci a ESD navedl národní soudy, jak v těchto případech postupovat, tedy že je nutné ověřit objektivní důvody.

Svůj postoj ale dále upravil v rozhodnutí Bilka. I v tomto případě ESD tvrdil, že musí být zasažen podstatně větší počet žen, poté důkazní břemeno spočívá na zaměstnavateli, ale je na národním soudu, aby toto ověřil a zvážil, jestli je jednání zaměstnavatele ekonomicky oprávněné a odpovídá potřebám podniku, tudíž zda je nezbytné. Bylo specifikováno vodítko, jak určit, zda je opatření nezbytné a proporcionální. *“Navíc zaměstnavatel musí prokázat, že jím zvolená opatření (a) odpovídají skutečné potřebě podniku, (b) jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle a (c) jsou pro jeho dosažení nezbytná.”*<sup>56</sup> Společnost Bilka poskytovala penzijní program jen pro zaměstnance kteří pro ni pracují po dobu min. 15 let na plný úvazek za období 20 let působení u firmy, aby je motivovala uzavírat tento druh smluv, který je pro ni výhodnější, ovšem mezi pracovníky na částečný úvazek byla většina žen, takže se v podstatě jednalo o nepřímou diskriminaci. Zaměstnavatel musí prokázat více, než jen že nechtěl diskriminovat, jeho důvody musí být též přiměřené. Podobný přístup se objevil v případech 30/85 Teuling a 171/88 Rinner- Kuhn.

## 12/81 Garland- pojem odměna

I když definici odměny najdeme ve směrniciích, ESD se zabýval otázkou, co ještě do této skupiny patří a co už ne, na případě Garland<sup>57</sup> je krásně vidět, že i sleva na jízdném pro vysloužilé zaměstnance do této kategorie patří. Společnost British Rail tuto slevu poskytovala pouze zaměstnancům mužům po odchodu do důchodu, ale ženám ne. Šlo o porušení čl. 157 SFEU, i když k diskriminaci v odměňování docházelo po skončení pracovního poměru. Do této skupiny objasnění definice odměn patří i rozsudek C-33/89 Kowalska (odměnou je i částka odchodného), nebo rozsudek 262/88 Barber (odměnou je i odškodnění za propuštění

<sup>56</sup> Bod 36, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 10. února 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0170:FR:HTML#DI>>.

<sup>57</sup> A dále rozsudky zmíněné v celém odstavci. HAVELKOVÁ, Barbara, *Rovnost v odměňování mužů a žen*, Praha 2007, 1. vydání. Kapitola: odměna, str. 53. ISBN 978-80-903786-2-9.

z důvodů organizačním změn), nebo C-360/90 případ Botel (odměnou je i platba jako kompenzace za účast kurzu), rozsudek C-333/97Lewen (odměnou jsou i vánoční bonusy), v případě 32/71 Sabatinni ESD nastínil, že odměnou je i „dieta“ tedy náhrada za výkon práce v zahraničí. Z čehož vyplývá, že forma plnění není rozhodující, nutné je pouze vyplacení ve spojitosti se zaměstnáním.

### **109/88 Danfoss**

V tomto případě firma Danfoss platila stejnou mzdu všem svým zaměstnancům stejné mzdové kategorie, ovšem osobní příplatky se lišily na základě objektivních důvodů- jak firma tvrdila- a to např. dle délky let práce, atd. Žalobce přinesl důkazy o tom, že ženy ve výsledku dostávají až o 7% nižší mzdu než muži při počtu 157 zaměstnanců, tedy dostačujícího vzorku (tím je podnik o více jak 100 zaměstnancích). „*Soudní dvůr prohlásil, že pokud jdou odpracované roky ruku v ruce s pracovními zkušenostmi umožňujícími zaměstnanci lépe pracovat, má zaměstnavatel volnost, zda a jak tuto zkušenost odměnit, aniž by dokládal její význam pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci.*“<sup>58</sup> Nicméně nevyločil, že mohou existovat situace, ve kterých musí být použítí kritéria počtu odsloužených let zaměstnavatelem podrobně odůvodněno.<sup>59</sup> Pokud se používá odměňovací systém postrádající absolutně jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli dokázat, že nediskriminuje a jednání podniku není založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví viz rozhodnutí Bilka. Jde o první rozsudek, ve kterém byly předloženy statistické údaje, ovšem ty nebyly dost průkazné, kvůli neprůhlednému systému odměňování, pomohlo přenesené důkazní břemeno, tím ESD nutí zaměstnavatele systém zprůhlednit.

### **C-381/99 Susanna Brunnhofer**

V tomto rozsudku se ESD zabýval otázkou definice stejné práce, nebo práce stejné hodnoty, šlo o pracovníci banky, která měla sice stejnou základní mzdu jako její kolega, ale její platový doplněk byl mnohem nižší, zaměstnavatel tvrdil, že k tomu má objektivní důvody, protože její kolega pracuje kvalitněji a provádí významnější činnosti, tzn. je v kontaktu s významnými klienty a má oprávnění přebírat závazky jménem banky, naopak paní Brunnhofer byla odpovědná za správu půjček a banka s její prací nebyla příliš spokojená,

---

<sup>58</sup> Bod 23 a 40, [online]. Server eur-lex.europa.eu,[cit. 2. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0109:FR:HTML>>.

<sup>59</sup> Bod 37 věci C-17/05Cadman, [online]. Server eur-lex.europa.eu,[cit. 2. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0017:CS:NOT>>.



jednou ji přeřadili i na jinou pozici, poté s ní pracovní poměr ukončili. Nicméně žalobkyně se hájila tím, že efektivita práce není relevantní, neboť hodnotu vykonané práce lze posoudit pouze v průběhu plnění pracovní smlouvy a ne při jejím podpisu a stanovení mzdy. ESD v této věci rozhodl, že zařazení do stejné mzdové kategorie není samo o sobě dostačující jako důkaz diskriminace, dále že je na žalobkyni konkrétně prokázat, že její pracovní povinnosti, činnosti a náplň byly stejné nebo stejné hodnoty jako jejího kolegy a nakonec že rozdíl v odměňování lze ospravedlnit objektivními okolnostmi, které jakkoli nesouvisejí s diskriminací založenou na pohlaví, ovšem v případě odměňován hodinovou mzdou nelze rozdíl v odměňování ospravedlnit těmito faktory, jelikož nemohly být v momentě podpisu smlouvy známy.

#### **4.5.3.2. Aktuální judikatura ESD k rovnosti v odměňování**

##### **C-256/01 Allonby**

I osoba samostatně výdělečně činná je pracovníkem ve smyslu čl. 157 SFEU, ESD nicméně judikoval, že podmínku stejného zaměstnavatele je nutno dodržet. Univerzitní profesorka měla nižší plat než její kolegové, ale pracovala pro Univerzitu přes zprostředkovací agenturu, tím podmínka stejného zaměstnavatele splněna nebyla. a tak otázka možné diskriminace nemohla být ani otevřena.

##### **C-284/02 Sass**

Případ paní Sass, vedoucí produkce na filmové škole, se zabývá výši odměňování mužů a žen a zároveň ochranou těhotných žen a žen na mateřské dovolené. Žalobkyně se cítila být poškozena<sup>60</sup> jednáním zaměstnavatele a poté rozhodnutím národního soudu, který jí do doby potřebné pro dosažení vyšší platové skupiny, neuznal celou dobu její mateřské dovolené, protože vnitrostátní právo a kolektivní smlouva garantovala dobu mateřské dovolené pouze 8 týdnů<sup>61</sup> a ona si vybrala tuto dovolenou v délce 20 týdnů, takže nebyla do vyšší platové skupiny zařazena po stejně dlouhé době jako její mužský kolega a vyžadovalo se, aby si pro toto zařazení nadpracovala 12 týdnů, odvolávala se na čl. 141 SES (resp. čl. 157 SFEU) a na směrnici 76/207/ES, dále navrhuje inspirovat se směrnicí 92/85 (v té době ještě neúčinnou) nicméně garantující min. délku mateřské dovolené v délce 14 týdnů, ESD navrhuje přezkoumat, zda volno paní Sass spojené s těhotenstvím splňuje ty samé účely jako

<sup>60</sup> Bod 36, rozsudku C-284/02 Sass, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 2. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0284:CS:HTML>>.

<sup>61</sup> Bod 17, tamtéž.

garantované volno právními předpisy, tedy ochrana žen a čas pro fyzickou rekonvalescenci po porodu a péči o dítě, a předpokládá se že ano, má být tato doba plně zahrnuta<sup>62</sup> do výpočtu pro dosažení vyšší platové třídy, ESD nemůže vykládat národní právo, ale navrhuje, aby tato skutečnost byla přezkoumána a zda nedochází k porušení směrnice 76/207/EHS a vnitrostátnímu soudu přísluší toto přezkoumat.<sup>63</sup>

### **C-220/02 Österreichischer Gewerkschaftsbund**

Rozsudek, kdy na jedné straně stál odborový svaz zastupující zaměstnance soukromého sektoru a na straně druhé rakouská hospodářská komora, podstatou sporu byl jednak pojem odměny a poté způsob výpočtu výše odstupného na základě počtu odsloužených let, ať už v civilní nebo vojenské službě vykonávané převážně muži a ten samý způsob výpočtu na základě trvání rodičovských dovolených vybíraných převážně ženami. Žalobce tvrdil, že doba první rodičovské dovolené pracovníků vázaných zaměstnaneckým vztahem musí být zahrnuta do výpočtu odstupného na základě počtu odsloužených let v tomto zaměstnání, a to v délce trvání osmi měsíců podle vzoru vojenské nebo civilní služby. Dle soudu tyto dvě věci není možné zaměňovat, protože rodičovská dovolená je čerpána dobrovolně, kdežto vojenská služba je občanskou povinností. Okolnost, že tato služba může být dobrovolně prodloužena, nemění nic na její povaze, že voják slouží veřejným účelům v době, kterou si nevybírání. „*Ve všech případech je tak přerušování pracovní smlouvy odůvodněno svými vlastními důvody, konkrétněji zájmem pracovníka a jeho rodiny v případě rodičovské dovolené a zájmem národního společenství v případě vojenské služby. Vzhledem k tomu, že tyto důvody jsou různé povahy, nejsou pracovníci, kterým prospívají, ve srovnatelném postavení.*“<sup>64</sup> ESD nakonec rozhodl, že: „*V důsledku předcházejícího je namísto odpovědět, že článek 141 ES a směrnice 75/117 nebrání tomu, aby bylo při výpočtu odstupného přihlédnuto z titulu počtu odsloužených let v zaměstnání k délce trvání vojenských služeb nebo jejich rovnocenné náhrady v podobě civilních služeb, vykonávaných převážně muži, ale nikoliv k délce trvání rodičovských dovolených, které čerpají nejčastěji ženy.*“<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Bod 44, tamtéž.

<sup>63</sup> Bod 59, tamtéž.

<sup>64</sup> Bod 64 rozsudku C-220/02 Österreichischer Gewerkschaftsbund, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 5. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0195:CS:HTML>>.

<sup>65</sup> Bod 65, tamtéž.

## **C-285/02 Edeltraud Elsner-Lakeberg**

Případ úřednice- učitelky, která neměla nárok na odměnu za práci přesčas, protože nedosáhla minimální požadované hranice odpracovaných hodin, která ale byla pro pracovníky na plný i částečný úvazek stejná, což ona považovala za diskriminační, i ESD usoudil, že by tato hranice měla být proporcionálně snížena ve vztahu k počtu celkových odpracovaných hodin korespondujících s plným (98h.) a částečným (60h.) úvazkem. Doslova ESD říká: *„Článek 141 ES a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které nepobírají učitelé na částečný úvazek – stejně jako ti zaměstnaní na plný úvazek – žádnou odměnu za práci přesčas, nepřekračuje-li tři hodiny za kalendářní měsíc, pokud se toto rozdílné zacházení dotýká značně vyššího počtu žen než mužů a pokud takovéto rozdílné zacházení nemůže být odůvodněno cílem nemaje nic společného s příslušností k určitému pohlaví nebo pokud není nezbytné pro dosažení sledovaného cíle.“<sup>66</sup>*

## **C-196/02 Nikoloudi**

Paní Nikoloudi pracovala jako uklízečka v řecké společnosti, kde byly zaměstnanci rozděleni do dvou skupin na řádné (pracující na plný úvazek) a dočasné (pracující na základě smlouvy na dobu určitou, nebo pracující na částečný úvazek). Platný zaměstnanecký řád do ledna r. 1996 zcela vylučoval: *„...započtení doby práce na částečný úvazek do počtu odsloužených let, zatímco změna, ke které došlo k tomuto datu, upravuje poměrné započtení doby zaměstnání na částečný úvazek. Pokud jde o úklidové pracovnice, jež spadají pod dočasné zaměstnance, tato změna upřesňuje, že tři hodiny služby denně odpracované osobami pracujícími na částečný úvazek mají být zohledněny jako polovina doby zaměstnání na plný úvazek.“<sup>67</sup>* Ovšem podle kolektivních odvětvových smluv byla paní Nikoloudi zařazena mezi řádné zaměstnance, podle první po odpracování alespoň 2 let, podle druhé na základě žádosti, ale používaná praxe ukazovala, že toto se týkalo jen zaměstnanců na plný úvazek. Navíc na tyto pozice úklidových pracovníků byly přijímány pouze ženy. Dotčená pracovala v tomto podniku od r. 1978 do r. 1998, ale od listopadu 1996 měla smlouvu na plný úvazek. Při odchodu do důchodu zpochybňovala podnikový řád, podle kterého jí doba práce na částečný úvazek nebyla započtena/ nebo byla započtena nedostatečně do výše důchodu, požadovala

<sup>66</sup> Závěrečné rozhodnutí ESD (prvního senátu) v rozsudku C-285/02 Edeltraud Elsner-Lakeberg, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 5. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0285:CS:HTML>>.

<sup>67</sup> Bod 11, tamtéž.

náhradu. ESD rozhodl, že: „...kolektivní smlouva, která vyhrazuje pouze úklidovým pracovním, a tedy ženám, zaměstnání na základě smlouvy na dobu neurčitou pro práci na částečný úvazek, nepředstavuje sama o sobě přímou diskriminaci na základě pohlaví v neprospěch žen. Následné vyloučení možnosti ustanovení řádným zaměstnancem se zdánlivě neutrálním odkazem, pokud jde o pohlaví zaměstnance, na kategorii zaměstnanců, která je podle vnitrostátního právního předpisu majícího sílu zákona tvořena výlučně ženami, však představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 76/207.“<sup>68</sup> Dále rozvinul: „I kdyby se předpokládá, že z možnosti ustanovení řádným zaměstnancem byly vyloučeny pouze úklidové pracovnice pracující na částečný úvazek, ukázal jako nesprávný a ustanoveními odvětvových kolektivních smluv ... by bylo dotčeno daleko vyšší procento žen než mužů, představuje vyloučení dočasných zaměstnanců pracujících na částečný úvazek ze zařazení mezi řádné zaměstnance provedené těmito smlouvami nepřímou diskriminaci.“<sup>69</sup> Nakonec ESD ve svém rozhodnutí ošetřil i poslední možnost diskriminace: „Pokud se úplné vyloučení zaměstnání na částečný úvazek při výpočtu počtu odsloužených let týká daleko vyššího procenta žen než mužů, představuje toto vyloučení nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.“<sup>70</sup> Pokud zaměstnanec prokáže skutečnost, že utrpěl přímou nebo nepřímou diskriminaci, je na zaměstnavateli, aby prokázal opak.

### **C-207/04 Paolo Vergani**

Pan Vergani se dovolával čl. 157 SFEU a směrnice 76/207, protože se cítil být poškozen nařízením prezidenta republiky, které stanovilo věkovou hranici pro odchod do předčasného důchodu pro pracovníky podniků prohlášených vládou jako „v krizi“ jinak pro ženy (50 let) a jinak pro muže (55let). On chtěl při předčasném odchodu do důchodu uplatnit slevu na dani, na kterou by dle prezidentského nařízení měl nárok až od 55 let. Národní soud tedy položil ESD předběžnou otázku, jestli je sleva na dani také odměnou ve smyslu čl. 141, resp. 157 SFEU, ESD shledal že nikoliv.<sup>71</sup> Žalobce se dovolával předešlých rozsudků vztahujících se k pojmu odměna, nicméně ve všech se jednalo o vyplácení odměny zaměstnavatel, v tomto případě šlo ale o stát. Tato problematika spadá do působnosti směrnice 76/207/EHS a tak ESD řekl: „...členské státy přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby

<sup>68</sup> Závěrečné rozhodnutí ESD, odst. 1 v rozsudku C-196/02 Nikoloudi, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 10. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0196:CS:HTML>>.

<sup>69</sup> Závěrečné rozhodnutí ESD, odst. 2, tamtéž.

<sup>70</sup> Odst. 3, tamtéž.

<sup>71</sup> Bod 23 rozsudku C-207/04 Vergani, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 6. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0207:CS:HTML>>.

byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení, je třeba čl. 5 odst. 1 této směrnice chápat v tom smyslu, že se rovněž vztahuje na podmínky upravující propouštění stanovené uvedenými státy.<sup>72</sup> Dále uvedl, že vnitrostátní nařízení je v rozporu s právem Společenství, doslova: „Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, musí být vykládána tak, že brání ustanovení, jako je dotčené ustanovení v původním řízení, kterým se přiznává za účelem pobídky k dobrovolnému odchodu ze zaměstnání pracovníkům, kteří dosáhli věku 50 let, jedná-li se o ženy, a 55 let, jedná-li se o muže, zvýhodnění spočívající ve zdanění částek vyplacených v souvislosti se skončením pracovního poměru o polovinu sníženou sazbou.“<sup>73</sup> I na propouštění se vztahují podmínky prosté jakékoli diskriminace, která spočívala v rozdílném zacházení vyplývajícím ze zdanění o polovinu sníženou sazbou částek vyplacených v souvislosti se skončením pracovního poměru pracovníkům, kteří dosáhli věku 50 let.

### **C-17/05 Cadman**

Jde o podobný případ, jakým byl Danfoss, tedy problematika nižší mzdy ve stejné platové třídě odůvodněné délkou odsloužených let, nicméně v tomto rozsudku se ESD odchýlil od předešlého rozhodnutí a uznal, že toto hledisko je legitimní cílem, které se nemusí zdůvodňovat, toto pozměněné stanovisko může být důsledkem přijetí nové směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu a sám ESD tento rozsudek chápe jako upřesnění případu Danfoss.

### **C-300/06 Ursula Voß**

Učitelka paní Voß měla nižší sazbu za přesčasovou hodinu než její mužský kolega, protože na rozdíl od něj pracovala na částečný úvazek Jenže ve škole pracovala na částečný úvazek většina žen, takže se jednalo o nepřímou diskriminaci v odměňování. „Vnitrostátní právní úprava, která má za následek, že pracovníci na částečný úvazek jsou za stejný počet odpracovaných hodin odměňováni méně, než pracovníci na plný úvazek, porušuje zásadu stejné odměny, dotýká-li se značně vyššího procentního podílu žen než mužů a není-li objektivně odůvodněn.“<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Bod 26, tamtéž.

<sup>73</sup> Závěrečné rozhodnutí ESD, tamtéž.

<sup>74</sup> Bod 45, rozsudku C-300/06 Ursula Voß, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 6. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0300:CS:NOT>>.

## C-577/08 Elisabeth Brouwer

Paní Brouwer pracovala 38 let jako přeshraniční pracovník v Nizozemí, i když byla stále občankou Belgie s trvalým bydlištěm, kde měla nárok do svých 65 let na předčasný důchod a poté povinnost vyplácet důchod přešla na Nizozemí, protože tam odváděla sociální dávky při zaměstnání. V Belgii platí zákon, že přeshraniční pracovník má nárok na důchod ve výši rozdílu důchodu, který by dostával, kdyby pracoval v Belgii, a tím, který dostává z zahraničí, v tomto případě v Nizozemí. Belgický důchodový úřad jí vyměřil výši důchodu, se kterou ona ale nesouhlasila s tvrzením, že byl vypočítán na základě fiktivních a paušálních mezd, které byly tou dobou nižší a tedy diskriminační pro ženy než pro muže, úřad se ale domníval, že je jeho jednání v pořádku, ona se obrátila na belgický národní soud, který ji dal zapravdu a tvrdil, že belgický důchodový úřad se: „... již nadále nemůže opírat o systém, podle kterého se pro ženy při výpočtu jejich důchodu jako přeshraničních pracovníků zohlední nižší mzda s odůvodněním, že toto je odrazem situace, kdy pracovnice pobíraly v průměru nižší mzdy než pracovníci mužského pohlaví“ a vrátil důchodovému úřadu případ k znovu vypočítání výše důchodu pro paní Bouwer. Proti tomuto rozsudku se ale důchodový úřad odvolal k Nejvyššímu soudu v Antverpách, který ale tento rozsudek potvrdil, na základě názoru ESD, který toto jednání shledal v rozporu s čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 79/7/EHS, nicméně celé období od r. 1968- 1998 rozdělil na dvě části, první před platností směrnice a druhé po ní. V období 1968- 22. prosince 1984 můžeme zkoumat jen porušení čl. 141 SES (resp. 157 SFEU). „Co se týče období od 23. prosince 1984 do 31. prosince 1994, je nutno konstatovat, že Belgické království, jak ostatně samo na jednání připustilo, tím, že až do 1. ledna 1995 používalo diskriminující metodu výpočtu, která za stejnou nebo rovnocennou práci vycházela z denních fiktivních nebo paušálních mezd, které byly pro přeshraniční pracovníky mužského pohlaví vyšší než mzdy, ze kterých se vycházelo u přeshraničních pracovníků, nesplnilo – pokud jde o výpočet starobních důchodů – povinnosti, které pro něj vyplývají ze směrnice 79/7.“<sup>75</sup> Belgická vláda svůj postoj během jednání postupně přehodnocovala a požádala Soudní dvůr: „... aby účinky svého rozsudku časově omezil, přičemž tato žádost o omezení se netýká zaplacení dlužných částek, nýbrž pouze úroků z těchto dlužných částek. ... Zejména aby byl nárok na tyto úroky vyhrazen oprávněným osobám, které podaly žalobu před 18. prosincem 2008, tj. datem, kdy Arbeidshof te

<sup>75</sup> Bod 30, rozsudku C-577/08 Brouwer, [online]. Server eur-lex.europa.eu,[cit. 8. března 2011]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?direct=yes&lang=cs&where=EUROVOC:004558&whereihm=EUROVOC:p%C5%99eshrani%C4%8Dn%C3%AD%20pracovn%C3%ADk>.

*Antwerpen předložil projednávanou žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.*<sup>76</sup> Toto odůvodnila zainteresováním širokého počtu osob a možnost závažných hospodářských následků takového rozsudku. *Podle ustálené judikatury nicméně platí, že finanční důsledky, které mohou vyplývat pro členský stát z rozsudku vydaného v řízení o předběžné otázce, neodůvodňují samy o sobě omezení časových účinků tohoto rozsudku (rozsudky ze dne 20. září 2001, Grzelczyk, C-184/99, Recueil, s. I-6193, bod 52; ze dne 15. března 2005, Bidar, C-209/03, Sb. rozh. s. I-2119, bod 68, a ze dne 27. dubna 2006, Richards, C-423/04, Sb. rozh. s. I-3585, bod 41).*<sup>77</sup> *„Omezit účinky rozsudku a opírat se pouze o tento typ úvah by znamenalo podstatně snížit soudní ochranu práv, která jednotlivcům přiznává právo Společenství (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 24. září 1998, Komise v. Francie, C-35/97, Recueil, s. I-5325, bod 52).*<sup>78</sup> Z výše zmíněného tudíž vyplývá, že účinky rozsudku nemají být časově omezeny.

### **C-194/08 Susanne Gassmayr**

Případ lékařky, která v důsledku těhotenství a ochrany zdraví dítěte přestala sloužit noční služby, tedy vykonávat pracovní pohotovost a tím pádem přišla o přípatky s tímto spojené. Lékařka se cítila být poškozena a po zaměstnavateli požadovala doplacení do výše původní odměny, protože těhotenství je ryze ženskou volbou a tak by tímto neměla být znevýhodněna, jenže zaměstnavatel tvrdil, že se nejedná o diskriminaci na základě pohlaví, ale že odměna za pracovní pohotovost je spojená pouze a jen s výkonem této práce a tu může a nemusí vykonávat jak muž, tak i žena, a její průměrná mzda byla zachována. ESD zvažoval možnou diskriminaci, dospěl k závěru, že sice směrnice vyžaduje zachování stejné odměny po dobu práce v těhotenství, nicméně nestanovuje její konkrétní výši, tato podmínka byla splněna. Konkrétně k úpravě složek odměn v následujícím rozsudku.

### **C-471/08 Sanna Maria Parviainen**

V tomto rozsudku, který patří mezi nejčerstvější (z 1. července 2010), se ESD zabýval otázkou, zda má dotčená právo pobírat po dobu svého těhotenství úplně stejnou odměnu, jakou pobírala před ním, i když bylo nutno v rámci ochrany práce těhotných, žen po porodu a kojících žen nutno přearodit ji z její původní rizikovější práce na bezpečnější pozici.

---

<sup>76</sup> Bod 23, rozsudku C-577/08 Brouwer, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 8. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/Result.do?direct=yes&lang=cs&where=EUROVOC:004558&whereihm=EUROVOC:p%C5%99e%20shrani%C4%8Dn%C3%AD%20pracovn%C3%ADk>>.

<sup>77</sup> Bod 34, tamtéž.

<sup>78</sup> Bod 35, tamtéž.

Konkrétně zda čl. 11 bod 1 směrnice 92/85/EHS vykládat tak, že dotčená má právo pobírat stejnou mzdu jako před převedením. Paní Parviainen pracovala jako palubní průvodčí a později jako vedoucí kabiny u letecké společnosti Finnair, nicméně na posledních 6 měsících před nástupem na mateřskou dovolenou byla přeřazena k pozemnímu personálu. Z původní průměrné mzdy 3383,04<sup>79</sup> eur se jí mzda snížila o 834,56 eur na výši 1821,76 eur a tím se cítila být poškozena. Zaměstnavatel tvrdil, že její mzda byla závislá na počtu a druhích uskutečněných letů, že: „zaměstnanci mohou pobírat různé příplatky, jako je příplatek za noční práci, za práci v neděli, za práci o svátcích, za přesčasové hodiny, jestliže pracovní den přesáhne 8 hodin, za dálkové lety nebo za lety do jiného časového pásma. Kromě toho mohou mít osoby zařazené do téže platové třídy velmi rozdílně dlouhé pracovní doby, což se projeví na výši vyplácených příplatků...“<sup>80</sup>, a také že během těhotenství pobírala vyšší odměnu než zaměstnanec, který pravidelně vykonává srovnatelnou práci u pozemního letištního personálu. Ona ale tvrdila, že při stanovování výše odměny nezohlednili její vedoucí pozici. ESD nakonec judikoval, že: „že těhotná zaměstnankyně, která byla v souladu s čl. 5 odst. 2 této směrnice z důvodu těhotenství dočasně převedena na jiné pracovní místo, kde vykonává jiné pracovní úkoly, než jaké vykonávala před tímto převedením, nemá právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před uvedeným převedením. Kromě zachování své základní mzdy má taková zaměstnankyně podle uvedeného čl. 11 bodu 1 právo na složky odměny nebo příplatky spojené se svým pracovním postavením, jako jsou zejména příplatky spojené s její vedoucí funkcí, počtem jejích odpracovaných let a její profesní kvalifikací.“<sup>81</sup>

ESD se ve svých rozsudcích převážně drží stěžejního názoru a výkladu, i když se někdy odchýlí, bývá to prezentováno spíše jako „upřesnění“, než jako změna postoje, někdy rozhodnutí není zcela jasné, v tom případě je dobré vyhledat stanovisko generálního advokáta, které může pomoci konkretizovat rozhodnutí a nebo vyjasnit motivy pro odchýlení se od dosavadní praxe v dané problematice, jakožto i konkrétní pozadí a souvislosti případu, které nejsou vždy součástí popisu skutkové podstaty zmíněné v rozsudku, jako tomu bylo např. v případě Cadman (resp. Danfoss) a stanovisku generálního advokáta Poiares Madura.

---

<sup>79</sup> Bod 25, rozsudku C-471/08 Sanna Maria Parviainen, [online]. Server eur-lex.europa.eu, [cit. 8. března 2011]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008J0471:CS:HTML>>.

<sup>80</sup> Bod 24, tamtéž.

<sup>81</sup> Bod 73, tamtéž.



Soudní systém je zárukou integrace<sup>82</sup>, přispívá k realizaci vztahů mezi EU, členskými státy a jednotlivci tím, že formuluje vztah mezi evropským právem a vnitrostátními právními řády členských států, jednotné používání a dodržování práva je jednoznačně nástrojem integrace, neopomenutelný význam má ESD při dotváření práva. ESD konkretizuje, dedukuje, dotváří, ale i zobecňuje stanovené rysy, cíle a tendence, formuluje tak specifická pravidla práva a ovlivňuje normotvorbu. Judikatura ESD je významným faktorem dávajícím precizní podobu evropskému právu. Rozhodnutí jsou pro národní soudy závazná, i kdyby nebyla zcela právně perfektní. Soudcovské právo je považováno za pramen komunitárního práva je označován jako motor integrace, interpretační metody jsou různé, ať už obvyklé, systematické, teologické, nebo speciální, k vyplňování mezer používá ESD obecné zásady právní, kterými právo dotváří. Příkladem může být rozsudek 29/69 Stauder, kdy ESD poprvé rozvinul obecné zásady právní o ochranu lidských práv, která do té doby nebyla v zakládacích smlouvách postížena. Tuto koncepci později rozpracoval a ustálil v rozsudku 44/79 Hauer, který je považován za nejdělněji rozpracovanou školu judikatury v oblasti ochrany lidských práv formou obecných zásad právních.

V současné tvorbě ESD již nenajdeme rozsudky tak dalekosáhlého dopadu jako byl např. 43/75 Defrenne vs. Sabena, 170/84 Bilka, nebo 109/88 Danfoss, protože tyto rozsudky vyplnily mezery v právní úpravě, nyní je hlavní přínos tvorby ESD spíše v uhlídání správného, jednotného výkladu a aplikace, nynější judikatura tak není přelomová, ale zvláště konkretizuje, specifikuje a udržuje existující pravidla, ještě i v současném rozhodování může nastat případ, kdy ESD změní názor a vznikne tak precedens, ale není to nejčastější typ rozhodnutí.

---

<sup>82</sup> TICHÝ, Luboš a kol. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. Kapitola 3, str. 334. ISBN 80-7179-430-9.

## 5. Česká právní úprava se vztahem k rovnosti a zákazu diskriminace

Na našem území bylo největší inspirací při tvorbě práva této oblasti mezinárodní právo, ale v případě České republiky oproti jiným zemím západní Evropy byla situace ztížena mnoha lety komunismu, kdy toto období založené na zcela jiném hospodářství a společenských poměrech nevyžadovalo a ani nedovolovalo rozvoj i plné použití rovnoprávných norem v pracovněprávních vztazích. Velký vývoj nastal po r. 1989, dále kolem roku 2004, ale i poté naše právní úprava kolísala od poměrně dobře zvládnuté k jisté asynchronnosti zákonů, nicméně v současné době je situace spíše uspokojivá, i když jistě by bylo co zlepšovat zvláště v porovnání s např. skandinávským velmi rozvinutým modelem v této oblasti.

### 5.6. Vývoj ochrany rovnosti a zákazu diskriminace na našem území

Stejně jako na našem území i v celé Evropě byl základ ochrany lidsko-právní povahy v mezinárodních smlouvách a deklaracích, už v Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948<sup>83</sup> můžeme zmínit např. princip spravedlivé odměny, konkrétně princip rovného odměňování mužů a žen byl zakotven již v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, která pro nás vstoupila v účinnost v roce 1958<sup>84</sup>, podobné znění měl i čl. 7 Mezinárodního paktu a hospodářských, sociálních a kulturních právech<sup>85</sup>. Co se týče ústavního zakotvení tohoto práva, stačí se vrátit do roku 1948, československé ústavě z 9. května najdeme ustanovení: „*Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po ní...*“<sup>86</sup>. A i když pozdější právní předpisy nějakým způsobem podobné principy obsahovaly, v reálném socialismu se nikdy rovnost mužů a žen neprojevila. Právní řád té doby se nikdy konkrétně k rovnému odměňování neadresoval a ve skutečnosti se v období mezi lety 1970- 2000 propad mezi mzdami obou pohlaví zvýšil až na 20%.<sup>87</sup> Bohužel základ naší pracovněprávní úpravy je v předpisech vzniklých v dobách komunismu, kdy byl trh práce i potřeby pracovníků zcela

<sup>83</sup> Čl. 23 odst. 1 a 2. „*Každý bez jakéhokoli rozlišování má nárok na stejný plat za stejnou práci*“.

<sup>84</sup> Sdělení č. 450/1990 Sb.

<sup>85</sup> Pro ČSSR účinnost od r.1976: „*Státy uznávají pro každého člověka spravedlivé a uspokojivé podmínky, které zahrnují zejména odměnu...*“

<sup>86</sup> Základní čl. III, odst. 1 a 2.

<sup>87</sup> Údaje OECD. *The Gender Pay Gap: Across-Country Analysis*, 2006, str.4. [online]. Server OECD [cit. 8. února 2011]. Dostupné z: <<http://client.norc.org/jole/SOLEweb/Polachek.pdf>>.

odlišné od těch nynějších. Změna společnosti, polický vývoj souvisely se stále rostoucí potřebou novelizace, rozšíření a zlepšení právní úpravy v této oblasti bylo navíc zesíleno rozhodnutím České republiky vstoupit do Evropských společenství. Před tímto obdobím byl platný pouze zákoník práce, který pocházel z roku 1965, jinak nebyla zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích obsažena téměř vůbec. Částečně se této tématice věnoval zákon o zaměstnanosti z roku 1991, ale ten postihoval jen některé formy pracovněprávního vztahu a uváděl, že občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na *rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk*. Ale už žádná jiná upřesnění neobsahoval. Takže se dá říci, že se vycházelo hlavně z Listiny základních práv a svobod, která se stala součástí našeho ústavního pořádku, dočteme se, že základní práva a svobody se zaručují *všem bez rozdílu*.<sup>88</sup> Na tato sociálně- ekonomická práva se ale bylo možné dovolávat až od r. 2001 díky novele zákona o mzdě.<sup>89</sup> Komplexnější ustanovení proti diskriminaci byla do zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.) vložena až jako plnění požadavků spojených s přidružením ČR k ES. Poprvé již v roce 1993 jako odpověď na požadavek plynoucí s Asociačními dohod.<sup>90</sup> Následovala první euronovela zákona práce (ZP1965 zákonem č. 155/2000 Sb.) a zákona o zaměstnanosti, kdy byla zaměstnavatelům uložena povinnost rovného zacházení s všemi zaměstnanci<sup>91</sup> a zakázána jakákoli diskriminace<sup>92</sup> dále bylo zakázáno i jednání zaměstnavatele, které diskriminuje přímo, nepřímo- tedy ve svých důsledcích. Byla již zmíněna výjimka, kdy se o diskriminaci neuvažuje, tedy když byl pro jednání zaměstnavatele věcný důvod vyžadovaný povahou práce nebo v případech stanovených zákoníkem či jiným předpisem. Postupem času byla antidiskriminační ustanovení vkládána do dalších právních předpisů jako např. do zákona o mzdě (zákon 1/1992 Sb.), dnes novelizovaného zákonem 217/2000 Sb., pro účely této práce zejména zajímavé ustanovení v §4a: „*Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou*

<sup>88</sup> „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“. USNESENÍ předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

<sup>89</sup> Čl. 41 Listiny stanoví, že sociálně- ekonomických práv je možné se domáhat jen v mezích národních zákonů.

<sup>90</sup> Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou a Evropskými společenstvím a jejich členskými státy, pub. ve Sbírce zákonů č. 7/1995 Sb.

<sup>91</sup> Dnes se jedná o § 16 odst. 1 zákoníku práce (zákona 262/2006 Sb.), který říká: „Zaměstnavatelé jsou povinni 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 o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

<sup>92</sup> Dnes § 16 odst. 2 zákona 262/2006 Sb.: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace“.

*práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.*“<sup>93</sup> Druhou euronovelou<sup>94</sup> došlo k dalšímu posunu v harmonizaci českého právního řádu s právem ES, ta přenesla do opět novelizovaného ZP (aby odpovídal směrnici 2002/73) definici mimo jiné pojmů přímá, nepřímá diskriminace, její pozitivní i negativní vymezení a také bylo stanoveno, jaké jednání se za diskriminaci považuje a jaké už ne.<sup>95</sup> Tím ČR dostala své povinnosti dosažení požadované právní ochrany ze strany ES na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace, ale jen do doby přijetí novely zákoníku práce z roku 2006, který se již odvolává na speciální předpis, co se týče definic a právních prostředků ochrany před diskriminací: antidiskriminační zákon. Ten ale vznikl mnohem složitěji a pomaleji než tato novela, která s jeho existencí již od počátku své platnosti počítala. Konkrétně odkazovala na definice pojmů, vymezení přípustných forem různého zacházení, tedy sama se omezila jen na základní pojmy zakotvení tohoto principu rovného zacházení, dále odkazovala i na prostředky právní ochrany nebo institucionální zajištění, stejně jako na úpravu zvláštního působení veřejného ochránce práv v této oblasti, jenže antidiskriminační zákon ještě nebyl v platnosti a tak vznikla mezera v právní úpravě. Problémem bylo i to, že s přijetím antidiskriminačního zákona počítaly i další novely zákonů. V neposlední řadě došlo s pozbytím platnosti zákona 65/1965 Sb. a nabytím účinnosti zákona 262/2006 Sb. k porušení podmínek ES v plné harmonizaci našeho práva s komunitárním na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace. Toto vedlo až k zahájení řízení pro porušení smlouvy o ES podle čl. 258 SFEU (dříve čl. 226 SES).<sup>96</sup>

<sup>93</sup> [Online]. [Cit. 8. března 2011]. Dostupné z: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakony\\_8777.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakony_8777.html)>.

<sup>94</sup> Zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb.

<sup>95</sup> „...představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu...bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen.“ §1 odst. 5 původního zákoníku práce. Pro srovnání dnes je toto ustanovení v zákoníku práce obsaženo také, ale pro případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, se odvolává na speciální předpis, tedy antidiskriminační zákon.

<sup>96</sup> „Má-li Komise za to, že členský stát nesplnil povinnost, která pro něj ze Smluv vyplývá, vydá o tom odůvodněné stanovisko poté, co umožní tomuto státu podat vyjádření. Nevyhoví-li tento stát stanovisku ve lhůtě stanovené Komisí, může Komise předložit věc Soudnímu dvoru Evropské unie.“ Čl. 258 SFEU, *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie*, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, str. 160. ISBN 978-92-824-2572-5.

## 5.7. Antidiskriminační zákon

Přijmout tento zákon se podařilo až po 5 letech od našeho vstupu. ČR byla jediná země z 10 přistoupičích v roce 2004, která doposud neměla přijatý „antidiskriminační zákon v jakékoli formě“, konkrétně se jedná o transpozici do národní legislativy cca 30 směrnic ze sekundárního práva EU týkajících se mimo jiné pracovního práva, a to například „ochrany zaměstnanců proti diskriminaci z důvodu pohlaví, zdravotního postižení, věku, náboženského přesvědčení, etnického původu, sexuální orientace, z důvodu zaměstnání na dobu určitou či částečný pracovní úvazek, úprava pracovní doby a dovolené, ochrana matek a mladistvých při práci, ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků, ochrana pracovníků při převodech vlastnictví podniku, před hromadným propouštěním a před platební neschopností zaměstnavatele nebo právo zaměstnanců na informace“, řešení problémů v sociální oblasti a oblasti zaměstnanosti, zákazu diskriminace, atd., což je v posledních letech prioritou EU s postupně se vyvíjejícím účelem spolupráce na poli EU. Je to spojující most mezi původní zcela ekonomickou spoluprací a nynějším posunem ke spolupráci i na poli sociálním, kulturním, etickém nebo přesněji i k ochraně práv jednotlivce, občana EU jako individuality. Přímo antidiskriminační zákon provádí 12 směrnic<sup>97</sup>.

---

<sup>97</sup> Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, 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.

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.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

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.

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

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.

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.

#### 5.7.4. Možnosti transpozice

Možnosti transpozice této evropské právní úpravy byly původně dvě. Zprvu se uvažovalo o implementaci směrnic formou novelizace stávajících národních zákonů a vytvořením zcela nových konkrétních ustanovení, která by se do našich zákonů přidala, např. do zákoníku práce, nebo do zákona o zaměstnanosti. Ovšem toto řešení se postupně ukázalo jako neprůchodné, znamenalo by stále nové úpravy a „otevírání“ mnoha zákonů, mělo spoustu odpůrců s výhradami, že by nebylo dost přehledné, jasné, že by chyběl metodický návod, jak s předpisy pracovat a i pro občana jako laickou veřejnost by tedy zůstal jen vzdálenou teorií. Proto se přistoupilo k druhé variantě, která počítala s formou „zastřešujícího zákona“. Celá geneze a i proces přijetí tohoto zákona byl zdlouhavý a byl doprovázen mnoha kritikami.

#### 5.7.5. Průběh přijímání

První neúspěch při pokusu schválení byl 26. ledna 2006, kdy tento zákon vetoval Senát<sup>98</sup>, následoval pokus z 23. května 2006, kdy jej nepřijala Poslanecká sněmovna.<sup>99</sup> V roce 2008, kdy návrh zákona prošel jak Senátem, tak Poslaneckou sněmovnou, jej nakonec 28. května vetoval prezident Václav Klaus na základě čl. 50 Ústavy ČR s odůvodněním: *„Zákon považuji za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické.“* Dále uvedl, že nesouhlasí s formou střešového zákona a s přeneseným důkazním břemenem, pochybuje o jeho nutnosti, odvolává se na Lituinu základních práv a svobod, která je již součástí našeho právního řádu, atd., opřel se i o bezprecedentní doprovodné usnesení Senátu připojené ke schválení zákona a to: *„Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU.“* Závěrem podotýká, že *„zákon je příručkou, shrnující obsah dalších*

---

<sup>98</sup> Server Senát ČR [online].[Cit. 8. února 2011]. Dostupné z: <http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/hlasy?G=5803&O=5>.

<sup>99</sup> Server Poslanecká sněmovna [online].[Cit. 8. února 2011]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/hlasy.sqw?G=43812&o=4>.

*zákonů a mající cíl především ideologický a nikoli právní.*<sup>100</sup> Zákon 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů je zákonem schváleným dne 17. 6. 2009, tedy až rok, měsíc a den po prezidentovu vetu, Parlamentem České republiky a je účinný od 1. září 2009, čímž ČR odvrátila hrozící sankce, pokuty ze strany EU pro nedodržení povinnosti členského státu. AntiDZ je zpracováním příslušných předpisů Evropského Společenství v návaznosti na mezinárodní smlouvy a Listinu základních práv, které jsou součástí našeho právního systému. Ale ani přijetí této transpozice evropské právní úpravy v oblasti zákazu diskriminace a rovnosti mužů a žen, tedy tohoto zákona, neprobíhala hladce. Byl přijat poměrem 118 poslanců proti 16 při počtu 148 přítomných. Poslanecká sněmovna se rozdělila na několik táborů. Jednoznačně sympatizujícími stranami byly ČSSD a SZ, kde pro přijetí hlasovali všichni přítomní poslanci nebo se zdrželi, podobně na tom byli v KDU-ČSL, kde hlasovali všichni pro přijetí s výjimkou 1 poslance. Nezařazení poslanci byli přítomní 4 z 8 a pro hlasovali jen 2, nejvíce hlasů proti přijetí bylo z řad KSČM (10 proti z 22 přítomných z celkových 26 v PS) a dále z ODS (2 proti z pouhých 49 přítomných z celkového počtu 72 poslanců PS).<sup>101</sup> Česko je obecně v Evropské unii považováno za nejhorší zemi v zavádění evropských předpisů do tuzemských zákonů, nicméně zatím se nám daří odvracet případné tresty.

### 5.7.6. Klady a zápory

Ovšem i tomuto znění zákona jsou vytýkány jisté chyby, například to, že oběti diskriminace jsou stále odkázány na soudní řízení u správních orgánů, které ale mohou mít nedostatečné kompetence, nebo mohou tyto kompetence chybět. Předmětem diskuzí bylo i obrácené důkazní břemeno, tedy že obviněný je povinen prokázat, že nediskriminoval. Někteří odpůrci tvrdí, že je někdy nemožné prokázat, že se něco nestalo. Ale jednak tento přechod důkazního břemene již existuje v občanském soudním řádu a jednak se ve skutečnosti jedná o dělené důkazní břemeno. Hlavním argumentem pro přesun břemene je, že ve společnosti nejsme zvyklí o morálních (emocionálních) újmách veřejně diskutovat a tak je poškozenému nabídnuta „pomocná ruka“. Nepříliš šťastné je ale nedostatečné vymezení vztahu tohoto zákona ke zbylé právní úpravě rovného zacházení, zákon měl dle důvodové

---

<sup>100</sup> KLAUS, Václav. Otevřený dopis [Online]. Server klaus.cz, [cit. 8. ledna 2011]. Dostupné z: <<http://www.klaus.cz/clanky/418>>.

<sup>101</sup> Server Poslanecká sněmovna [online]. [Cit. 8. února 2011]. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/sqw/hlasy.sqw?G=50202&o=5>>.

zprávy úpravu sjednocovat, měl být obecným předpisem, který se použije, pokud speciální zákon nedostačuje, ale v samotném textu zákona se tato skutečnost nijak nerozvádí. I interpretace některých obsažených pojmů nemusí být vždy jasná a konformní, vezměme příklad neurčitého pojmu *legitimní cíl a nezbytné prostředky*, soud při jejich výkladu může narazit na problémy s hodnocením jejich přiměřenosti nebo nezbytnosti.

V komentářích se média shodují, že obecné povědomí o diskriminaci pokulhává, že společenský discours na toto téma v minulosti neprobíhal, spousta lidí si zprvu ani neuvědomuje, že je obětí diskriminace, a co bylo při zrodu tohoto zákona alarmující, byla skutečnost, že napříč politických spektrem se někteří významní politici tvářili, že diskriminace ani neexistuje. A to dokazuje mimo jiné nutnost zavedení zákona řešícího tuto problematiku. Jako pozitivum zákona 198/2009 Sb. se považuje to, že přináší nové definice, např. *navádění k diskriminaci*, což náš právní řád dříve neznal, nebo zcela odmítá *rozdílné zacházení* (z taxativně daných důvodů rasy, původu, národnosti, pohlaví, věku, postižení, sexuální orientace, vyznání a světového názoru). A konečně byl také upraven princip rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení.

Pravdou zůstává, že po přijetí zákona jeho hlavní zastávce- strana ČSSD shrnula: „... *zatím je lepší mít alespoň nějaký zákon než žádný, ale je nutná novelizace*“.<sup>102</sup> Sám bývalý ministr spravedlnosti Jiří Pospíšil za ODS, který na poslední verzi normy pracoval 2 roky uvedl: „*Ten zákon neškodí a nikoho nešikanuje a odvrátili jsme hrozbu sankcí*“.

### 5.7.7. Současná podoba ADZ

Jasně vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, k povolání, podnikání, samostatné výdělečné činnosti, včetně *odměňování*.<sup>103</sup> Definiuje přímou a nepřímou diskriminaci, kterou je i obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci nebo navádění k ní jakož i opomenutí vedoucí k méně příznivému jednání z taxativně daných důvodů<sup>104</sup>. Pojem *pohlaví* zahrnuje příslušnost k jednomu nebo k druhému pohlaví, či transexualitu, za diskriminaci z důvodu pohlaví je považován důvod těhotenství, mateřství, otcovství, ale i identita (oblečení, chování, vystupování) nebo společenský stereotyp (osoba se nechová, podle očekávání, která pramení

<sup>102</sup> *Události a komentáře* ze dne 17. 6. 2009, [online]. Server ČT24.cz, [cit. 18. února 2011]. Dostupné online z archivu na [www.ct24.cz](http://www.ct24.cz).

<sup>103</sup> Zákon 198/2009 Sb., Hlava I, §1, odst. 1, písmeno c).

<sup>104</sup> Čl. 2 odst. 3 zákona 198/2009 Sb. „...*rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru*...“



z obvyklé role přisuzované danému pohlaví.) *Přímou diskriminací* se rozumí jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci z již zmíněných taxativních důvodů skutečných i domnělých. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i ta kvůli těhotenství, mateřství, otcovství či pohlavní identifikace. *Nepřímá diskriminace* potom je jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z taxativních důvodů 3. osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací *není*, pokud je toto opatření odůvodněné legitimním cílem a prostředky k dosažení jsou přiměřené a nezbytné. *Odměňování* je definováno jako veškeré plnění, peněžité, nepeněžité, opakující se, jednorázové, které je přímo i nepřímo poskytováno osobě při závislé činnosti. *Rovným zacházením* se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou ochrany proti diskriminaci. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování *rovných příležitostí*. Zaměstnavatelé jsou povinni ve všech věcech odměňování zajišťovat *rovné zacházení*. Přípustnou formou rozdílného zacházení je požadavek určitého věku, pokud je podmínka minimálního věku *nezbytná*, nebo pokud je potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání dosáhne důchodového věku. Dále je rozdílné zacházení přípustné, pokud je k němu *věcný důvod* spočívající v *povaze* vykonávané práce, př. může být práce v církvích nebo pozitivní opatření pro těhotné, ženy na mateřské, postižené, mladistvé 18 let, dalším příkladem je poskytování služeb výlučně nebo přednostně osobám určitého pohlaví, pokud je toto odůvodněno *legitimním cílem a prostředky jsou nezbytné a přiměřené*, v neposlední řadě zákon zmiňuje příklad pozitivního opatření, které není diskriminací, když *vyrovnává nevýhody* plynoucí z příslušnosti k jedné z taxativně jmenovaných skupin diskriminačních důvodů a snaží se zajistit rovné příležitosti. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům *(ne)peněžité plnění* je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví. muži i ženy musejí mít zejména *stejný nárok na rozsah plnění při splnění stejných podmínek* s výjimkou individuální smlouvy, pojistné smlouvy, jejíž smluvní stranou není zaměstnavatel, individuálního ustanovení zaručující doplňkové dávky nebo výběr z několika dávek, a dávky poskytované z dobrovolných příspěvků. Kdo je diskriminačním jednáním dotčen, má právo se domáhat upuštění od diskriminace, odstranění jejích následků a žádat přiměřené zadostiučnění. Jestli byla dotčena pověst nebo důstojnost, má právo na náhradu nemajetkové újmy. Ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací vykonává působnost *veřejný ochránce práv*.<sup>105</sup> Ten poskytuje metodickou pomoc při podání návrhu na zahájení řízení z důvodu

---

<sup>105</sup> Více upravuje zákon č.349/1999 Sb. ve znění poslední novely z r. 2008.

diskriminace, provádí průzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k souvisejícím otázkám, zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. ADZ obsahuje i zvláštní úpravu důkazního břemene, dle §133a občanského soudního řádu, pokud žalobce uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k diskriminaci, má žalovaná strana povinnost prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Jde však spíše o dělené důkazní břemeno- žalující má povinnost *prokázat* skutečnost, ze které se dá diskriminace dovodit. Žalovaný poté prokazuje, že jednal *rovně*. Tuto interpretaci důkazního břemene v ADZ potvrzuje i Ústavní soud ČR ve své judikatuře. Nutnost přesunu důkazního břemene hlásá jak společenská logika, viz již zmíněné komentáře v médiích, tak vychází ze směrnic, je podtrhnuta názorem ESD<sup>106</sup> i naším Ústavním soudem<sup>107</sup>. Nynější podoba našeho §133a- o přesunu důkazního břemene je reakcí na nálezy a interpretace této problematiky Ústavním soudem.

### 5.7.8. Veřejný ochránce práv

Schválením ADZ se veřejný ochránce práv, neboli ombudsman, stal orgánem pomáhajícím obětem diskriminace. Dostáli jsme tak povinností plynoucí ze směrnic, ale nedošlo ke zřízení samostatného nového orgánu. V zákoně se říká: „*Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.*“<sup>108</sup> Také na webových stránkách se dočteme, jak přispívá k ochraně proti diskriminaci<sup>109</sup>, zde je dostupný i online formulář pro podání stížnosti:

- poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace
- provádí právní vyhodnocení Vaší situace a nabídne nejvhodnější možnosti dalšího postupu
- podle potřeby poradí nebo nabídne spolupráci při zajištění důkazů
- provádí výzkum v oblasti diskriminace
- zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací
- zajišťuje výměnu informací s evropskými institucemi pro rovné zacházení

<sup>106</sup> 109/88 Danfoss a C-127/92 Enderry.

<sup>107</sup> Pl. ÚS 37/04 a ÚS 1609/08.

<sup>108</sup> ADZ, Část 2. Změna zákona o veřejném ochránci práv, §13.

<sup>109</sup> Oficiální server veřejného ochránce práv, [online], [cit. 18. února 2011]. Dostupné z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

- zjišťuje, zda úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání

Rozšíření působnosti ombudsmana na oblast ochrany proti diskriminaci by mělo vyjít na zhruba 13,6 mil. korun ročně. Tuto funkci od jejího zřízení zastával JUDr. Otakar Motejl a jeho nynějším nástupcem je JUDr. Pavel Varvařovský. Dále by měly kontrolu nad dodržováním předpisů v této oblasti provádět Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce<sup>110</sup> nebo Státní úřad inspekce práce<sup>111</sup> a oblastní inspektoráty zřízené za účelem kontroly tímto ministerstvem. Institut veřejného ochránce práv vykonávána na půdě Evropské unie evropský ochránce práv, také evropský ombudsman, nyní je jím Nikiforos Diamandouros, který se funkce ujal dne 1. dubna 2003.

---

<sup>110</sup> Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §126-7.

<sup>111</sup> Na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, §3.

## 6. Aktivní politika prosazování rovnosti a zákazu diskriminace v EU

Evropská unie si zakládá na rozdílech a rozmanitosti svých obyvatel a zároveň potřebuje, aby zaujali ve společnosti aktivní roli. V rámci zajišťování sociálních hodnot se EU snaží zajistit i spravedlivý přístup k práci a rovné zacházení, což je úzce spojené s odměňováním. Z níže uvedeného je znát, že tyto hodnoty sdílejí i vlády členských států a společně usilují o vytvoření pracovních míst, snížení chudoby, zamezení vyloučení ze společnosti, poskytnutí sociální ochrany a prosazování rovných příležitostí. Rozdíly v platech žen a mužů z hlediska celoživotního výdělku mají za následek, že ženy mají rovněž nižší důchod. V důsledku toho je u žen pravděpodobnější, že budou čelit chudobě: 22 % žen ve věku 65 let a výše je ohroženo chudobou ve srovnání se 16 % mužů. Když k tomuto problému přičteme stárnutí populace, dostaneme značně široký problém, který EU musí řešit. Toto řešení je rozděleno do mnoha částí dle stupně spolupráce a dle časových období na politiky, strategické plány, iniciativy, pro jejich provádění jsou ustaveny zvláštní orgány a instituce různých forem.

### 6.8. Politiky (co už EU udělala)

Politiky, v rámci kterých jsou chráněna práva rovnosti muže a ženy a podporována zaměstnanost jsou následující:<sup>112</sup>

- zaměstnanost
- sociální začleňování a ochrana
- pracovní podmínky
- antidiskriminace a rozmanitost
- rovnost mužů a žen

Evropská komise v rámci provádění politik EU podporuje *různé iniciativy* prosazující rovnost platových podmínek na pracovišti (zveřejňováním a označováním správně prosazované zaměstnavatelské politiky rovnosti, chartami, jejich oceňováním, atd.), tato agenda je řízena a vyhodnocována *DG zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí* při EK<sup>113</sup>, dále podporuje vytvoření *nástrojů pro zaměstnavatele*, které by pomohly napravit

---

<sup>112</sup> *Progress, program pro zaměstnanost a sociální solidaritu*. Evropská společenství. Str. 12. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky ES, 2007. ISBN: 978-92-79-06311-4.

<sup>113</sup> DG zaměstnanosti [online], server europa.eu, [cit. 19. února 2011]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=681&newsId=830&furtherNews=yes>>.

neoprávněné rozdíly v platech žen a mužů, jako je např. nástroj Logib<sup>114</sup>, který je používán v Německu a Lucembursku a umožňuje společnostem poukázat na rozdíly v platech žen a mužů v rámci jejich organizace. Konkrétně tento nástroj analyzuje odměňování- výše mezd, hodnotí personální struktury, pomocí statistické regresivní analýzy hodnotí různé relevantní faktory typu vzdělání, počet odpracovaných let, potencionální pracovní zkušenosti, atd. a podle nich kvantitativně stanoví mzdovou nerovnost. Dle informací tohoto nástroje byla v Německu zhruba na úrovni 23%. Komise také plánuje zkoumat a prosazovat *platovou transparentnost* a to i v případech nestandardních úprav pracovní doby nebo pracovních smluv (např. práce na částečný pracovní úvazek a práce na dobu určitou). V neposlední řadě chce podporovat ženy a muže, aby začali pracovat v netradičních profesích a bude usnadňovat ženám i mužům dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jinak řečeno je to boj se zažitými stereotypy a společenskými rolami přiřazovanými jednotlivým pohlavím. Komise také podává každoročně pro jarní zasedání Evropské rady *zprávu o vývoji směrem k rovnosti žen a mužů* v členských státech EU a představuje výzvy a priority pro budoucnost.

K těmto aktivitám přispívá i místopředsedkyně Komise a komisařka pro spravedlnost, základní práva a občanství Viviane Redingová se dne 1. března setkala s generálními řediteli a předsedy některých evropských významných firem, aby s nimi projednala, jak zvýšit počet žen ve vedení společností (viz IP/11/242 a MEMO/11/124).

ES stanovuje pro určitá období strategie založené na realizaci konkrétních kroků, v současnosti se ES vrací k *Lisabonské strategii* (dočasně přerušené kvůli recesi) pro růst a zaměstnanost, *rok 2010* byl *Evropským rokem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení* a *rok 2012* bude rokem *Aktivního stárnutí*, mimo jiné součástí jeho priorit bude rozvinutí pracovních příležitostí pro starší spoluobčany, aby mohli zůstat co nejdéle aktivní a při dobrém zdraví i pracovat do vyššího věku, což je při stárnoucí populaci EU jeden z největších problémů.

V rámci veškeré legislativní činnosti, kterou jsme zkoumaly v kapitole primárního, sekundárního práva i práva sui generis, jsou prováděny implementační opatření formou právních předpisů na národní úrovni, zde jsou vyzdvíženy některé příklady zemí EU a jejich zákonů, které vznikly a byly zavedeny z iniciativy EU.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup> Nástroj Logib-p [online], server logib-p.de, [cit. 19. března 2011]. Dostupné z: <[http://www.logib-p.de/sid\\_40161EC5B0F198AFDDDD3FC2C5932488F/DE/01\\_Home/home\\_node.html](http://www.logib-p.de/sid_40161EC5B0F198AFDDDD3FC2C5932488F/DE/01_Home/home_node.html)>.

<sup>115</sup> Příklady čerpány z What is the EU doing? Related links: Close gender pay gap [online], server europa.eu, [cit. 18. března 2011]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/equalpay>>.

*Příklad: Španělsko*

*Zákon o rovnosti pohlaví byl přijat v březnu 2007 a obsahuje konkrétní ustanovení na boj proti diskriminaci, opatření pozitivních akcí v kolektivních smlouvách, součástí je kampaň pro sladění pracovního a rodinného života a propagace plánů rovnosti a podpora dobré praxe.*

*Příklad: Francie*

*Zákon o rovnost při vyjednáváních a sjednávání mezd, též ukládá za povinnost projednávat každé tři roky na sektorové úrovni kroky směřující k dosažení rovnosti mužů a žen na pracovišti a mající za cíl napravit rozpoznané nerovnosti, také byla v dubnu 2004 podepsána státní mezisektorová smlouva o rovnosti pohlaví a vyváženosti zastoupení žen a mužů ve složení zaměstnanců, která obsahuje opatření na zmenšení rozdílů v odměňování žen a mužů.*

*Příklad: Švédsko*

*Legislativa ukládá všem zaměstnavatelům s minimálním počtem deseti zaměstnanců, aby sestavili roční plán rovných příležitostí a plán opatření pro rovnou mzdu. Tyto plány zahrnují přípravu a realizaci aktivních opatření na podporu rovnosti, přehled existujících rozdílů v odměňování žen a mužů, ohodnocení práce žen a návazné analýzy s ohledem na učiněná opatření, a jsou monitorovány ombudsmanem pro otázky rovnoprávnosti. Zaměstnavatelé mají povinnost poskytnout statistiky platů z hlediska pohlaví, pokud to požadují odborové organizace nebo zástupci zaměstnanců.*

*Příklad: Finsko*

*Program rovného odměňování na 2007-2011 si klade za cíl snížit rozdíly v odměňování žen a mužů z 20% na 15%: součástí je iniciativa na snížení segregace v zaměstnání, rozvíjení systémů odměňování, opatření na podporu profesního postupu žen a akce sociálních partnerů vedoucí k vytvoření dohod s cílem snížit rozdíly v odměňování. Bylo zavedeno zvlášť vyjednané zvýšení odměn pro pracovnice s nejnižšími platy, které již mělo pozitivní vliv na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů.*

## **6.9. Programy, akční plány**

Legislativně- politická činnost EU je plánována dlouho dopředu a bývá rozdělena na různá časově ohraničená období se souvisejícími úkoly, v rámci kterých musí dojít k realizaci konkrétních kroků pro dané období. Mezi nejdůležitější programy s prioritou v dosažení rovnosti mužů a žen patří:

- Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006-2010).
- Sdělení o boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů (2007).

- Rezoluce o boji proti rozdílným v odměňování žen a mužů (2008).
- Evropský pakt pro rovnost žen a mužů odsouhlasený vedoucími činiteli EU (2006).
- Akční rámec pro rovnost žen a mužů přijatý evropskými sociálními partnery (v r. 2005) a jeho provádění formou třetí návazná zprávy přijaté v r. 2008 předkládající velké množství opatření na národní úrovni.
- Strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů (2010–2015).

Tyto aktivity jsou financovány z programu *PROGRESS* (2007–2013), což je finanční program pro zaměstnanost a sociální solidaritu na podporu účinného prosazování principu rovnosti žen a mužů a na zohledňování této otázky ve všech politikách EU. Financování realizace této politiky bývá doplňována Evropským sociálním fondem. Progress je dnes jediný program, který nahradil kvůli zefektivnění čtyři předcházející, které skončily v roce 2006. Progress se dělí do pěti strategických součástí, které korespondují s politikou EU.<sup>116</sup>

Politiky zaměstnanosti a sociálního začleňování jsou financovány z ESF, monitoring jednotného uplatňování práva ES v členských státech a dohled nad realizovanými cíly politiky jsou financovány z programu Progress, jeho rozpočet je 700 milionů euro na 7 let<sup>117</sup>, které budou rozloženy mezi analytickou činnost, vytváření sítí a sdílení informací ke zlepšení politik, postupů a kampaní pro zvýraznění klíčových problémů v zaměstnanosti a sociální sféře. Je spravován přímo Komisí a asistuje mu výbor zástupců členských států, tento výbor schvaluje například pracovní plány a zajišťuje naplňování programu, součástí programu je i spolupráce se sítí partnerů- např. národní orgány (např. iniciativa Equal – viz níže a příloha č. 2 nebo síť Equinet- viz níže), zaměstnavatelé, nevládní organizace, z těch stojí za zmínku zejména *Gender Studies*<sup>118</sup> založena r. 1991 za účelem zlepšení informovanosti veřejnosti.<sup>119</sup> „*GS sehrálo klíčovou úlohu při zavádění výuky genderové tematiky na českých univerzitách.*

<sup>116</sup> Viz začátek kapitoly.

<sup>117</sup> *Progress, program pro zaměstnanost a sociální solidaritu*. Evropská společnost. Str. 7. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky ES, 2007. ISBN: 978-92-79-06311-4.

<sup>118</sup> „*Nezisková organizace Gender Studies byla založena v listopadu 1991 v bytě socioložky Jiřiny Šiklové jako odborná knihovna, tak zvané Curriculum centrum a kontaktní středisko českých ženských organizací. Důležitým impulsem pro založení centra bylo evropské setkání žen z Východu a Západu v Dubrovniku v létě roce 1991 a konference „Ženy v měnící se Evropě“ v Dánsku, na níž se Jiřina Šiklová dohodla s Ann Snitow, členkou Network of East West Women, na neformální podpoře při založení centra genderových studií v Praze. V bytě J. Šiklové se začaly hromadit knihy a začala vznikat unikátní sbírka feministické literatury, v počátcích především z darů Američanek (sbírka Books for Prague kalifornské univerzity v Santa Cruz).“; [online], server genderstudies.cz, [cit. 22. února 2011]. Dostupné z: <<http://www.genderstudies.cz/gender-studies/historie.shtml?x=237046>>.*

<sup>119</sup> Více na serveru.

První program přednášek a diskuzí byl zahájen na podzim 1992 na Fakultě sociálních věd UK UK, později probíhal tento studijní kurz také na univerzitách v Brně a Olomouci. Přestože byly kurzy gender studies uznány jako vyučovací předměty, nestaly se součástí žádných univerzitních struktur a byly kompletně organizovány a financovány z prostředků Nadace Gender Studies.“<sup>120</sup> Program Iniciativy Společenství **EQUAL** (CIP EQUAL)<sup>121</sup> je spolufinancován 73 % z EU - Evropského sociálního fondu a 27 % ze státního rozpočtu České republiky. Je následníkem iniciativ Adapt a Employment a podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání. **Equinet** je sítí orgánů členských států zřízených na základě požadavku EU za účelem hájení rovnosti, u nás je tvořena ombudsmanem a jeho kanceláří pro ochranu lidských práv (Office of the Public Defender of Rights) a dále úřadem pro lidská práva při sekretariátu vlády (Government Council for Human Rights). V rámci celé Evropy jde o síť 33 organizací z 28 členských států, je zajišťována a financována programem Progress a realizuje Strategický plán 2011- 2014 a Pracovní plán 2011.<sup>122</sup>

Druhým zdrojem financí pro tuto oblast je Evropský sociální fond, který je největším finančním nástrojem EU pro zavádění politik zaměstnanosti a sociálních věcí, jeho rozpočet je 10 miliard euro, má z něj každoroční prospěch okolo 8,5 milionu lidí v celé EU a svým spolufinancováním má přímý dopad na vytváření pracovních míst, realizaci školení.

## 6.10. Orgány, instituce

Mimo již zmíněné orgány při Evropské komisi, Evropském parlamentu nebo na národní půdě je potřeba zmínit i ty méně známé:

- Evropský institut pro rovnost žen a mužů (sídlo Vilnius, Litva, rozpočet na období 2007- 2013 je 52,5 milionu euro)<sup>123</sup>,
- Evropská síť žen na rozhodovacích pozicích,

<sup>120</sup> Historie vzniku organizace [online], dostupné z: <<http://www.genderstudies.cz/gender-studies/historie.shtml?x=237046>>.

<sup>121</sup> CIP EQUAL, [online], více o iniciativě dostupné z: <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>.

<sup>122</sup> Pracovní plán 2011, více informací dostupných z: <<http://www.equineteurope.org/266.html>>.

<sup>123</sup> Evropský institut, více informací dostupných z: <<http://www.eige.europa.eu/>>.



- Generální ředitelství pro spravedlnost, (od 1. 7. 2010), v jeho čele stojí Françoise Le Bailová,
- Generální ředitelství pro zaměstnanost, soc. věci a spravedlnost, v jeho čele je Robert Verrue (politicky spadá pod Komisaře pro zaměstnanost, sociální otázky a začlenění László Andora),
- Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů (byl zřízen v roce 1981 rozhodnutím Komise 82/43/EHS),
- Evropská odborová konfederace ETUC (zřízena v r. 1973 na podporu zájmů pracujících lidí na evropské úrovni a reprezentovat je v institucích EU),<sup>124</sup>
- Komise pro rovná práva a příležitosti při Evropském parlamentu, její předsedkyní je Eva Brit Svenson.<sup>125</sup>,
- EU Agency for fundamental rights- Agentura pro lidská práva, poskytuje příslušným orgánům a úřadům Společenství a jeho členským státům pomoc a odborné znalosti o základních právech při provádění právních předpisů Společenství, při přijímání opatření a při rozhodování o postupech.<sup>126</sup>

### 6.11. Kampaň pro rovné příležitosti (co EU chystá)

Na webových stránkách Komise se dozvíme, jaké jsou hlavní motivy kampaní, které se z půlky podobají marketingové komunikaci při prodeji produktu a z půlky předvolebních letákům a brožurám politických stran: *„Informační kampaně jsou zásadním krokem při zlepšování povědomí zaměstnavatelů, zaměstnanců a akcionářů o tom, proč nadále přetrvávají rozdíly v platech žen a mužů a jak je možno je snížit. Komise proto pokračuje v informační kampani v rámci celé EU, zahrnující akce ve všech 27 členských státech EU.“* Na těchto stránkách je dostupná i online kalkulačka rozdílů v odměňování, která má sloužit zaměstnancům i zaměstnavatelům odhalovat a srovnávat výši rozdílů skrz např. odvětvími.

Podle průzkumu Eurobarometru o rovnosti žen a mužů, který byl zveřejněn v roce 2010, se 62 % Evropanů domnívá, že v mnoha oblastech společnosti nerovnost žen a mužů stále přetrvává. 82 % respondentů uvedlo, že rozdíly v platech žen a mužů by se měly řešit naléhavě, a 61 % se domnívá, že rozhodování na úrovni EU hraje důležitou úlohu při

<sup>124</sup> ETUC, více informací dostupných z: <http://www.etuc.org/>.

<sup>125</sup> Výbor se zabývá ochranou práv žen, politikou rovných příležitostí na trhu práce a odstranění všech forem diskriminace založených na pohlaví.

<sup>126</sup> EU Agency for fundamental rights, více informací dostupných z: [http://europa.eu/agencies/community\\_agencies/fra/index\\_cs.htm](http://europa.eu/agencies/community_agencies/fra/index_cs.htm).

propagování rovnosti žen a mužů. Mezi další aktivity EK pro zvyšování povědomí o tomto problému je stanovení mezinárodního dne rovné odměny.<sup>127</sup>

**Pro rozmanitost, proti diskriminaci** je první z nich, původní informační kampaň (viz příloha), rozšířená v EU, která byla odstartována Evropskou komisí v červnu 2003. Za cíl si prostřednictvím pětiletých aktivit klade zvýšení podvědomí existující antidiskriminační legislativy a všeobecné diskriminace a podpoření přínosu různorodosti.<sup>128</sup>

Kampaň „**Rovnost v odměňování**“ (viz příloha) je nejnovější a velmi komplexní aktivitou v této oblasti. Její součástí jsou letáky, vydané brožury i celé větší publikace knižního typu, osvětové semináře a plakáty. Součástí je i velmi vtipné video dostupné na: <http://www.equalpayday.be/>, které znázorňuje několik žen ve věku od 59 do 65 let, které jsou nuceny ještě tvrdě pracovat na rozdíl od mužů, kteří v tomto věku na svou penzi již dosáhli, hlavním mottem akce je: „*the less you earn, the longer you work*“ tuto iniciativu považuji za velmi povedenou a je důkazem, že EU problém řešit chce a navíc, že našla i zábavné a vtipné způsoby, jak se přiblížit veřejnosti.



<sup>127</sup> Equal Pay day, více informací dostupných z: <<http://www.equalpayday.be/>>.

<sup>128</sup> Pro rozmanitost, proti diskriminaci, více informací dostupných z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=542&langId=cs>>.

**Den za rovné odměňování** byl stanoven na datum 25. března. V Evropské unii si ženy vydělají průměrně o 17, 5% méně než muži, pokud budeme mluvit v univerzálních číslech vycházejících z průměrů napříč všemi věkovými kategoriemi a všemi úrovněmi vzdělání, i když je toto číslo značně vysoké, zdaleka neodráží skutečný stav mnoha mnohem více znevýhodňovaných žen, ale matematicky pomáhá porovnat rozdíl- propast ve výši platů. Na základě tohoto matematického průměru jsou porovnávány rozdíly v celé EU a byl i základem pro stanovení Dne za rovné odměňování, který má poukázat a informovat veřejnost o této skutečnosti. Tento den je: „*je mezníkem, jenž označuje počet dnů, které ženy musí odpracovat v roce 2011 navíc, aby vydělaly stejnou částku jako muži za rok 2010.*“<sup>129</sup> Ve skutečnosti to znamená, že jsou ženy v EU reálně placeny až od 5. března 2011 a celý leden a únor dovydělávají částku, na kterou muži dosáhli už ke konci prosince minulého roku.

Nápad evropského dne za rovné odměňování vznikl v podstatě z úspěchu národních dnů, které mají své místo v mnoha členských státech. Ve Španělsku se tento den slavil 22. února, v Řecku to bylo 16. března, v Německu a Belgii je tento den stanoven na 25. března, v Polsku a Estonsku na 12. dubna, v Rakousku na 13. dubna a ve Francii na 15. dubna. V Anglii to bude 4. listopadu.

Eu chce tento den „slavit“ dokud budou rozdíly v odměňování markantní, aby na tuto skutečnost upozornila a navedla veřejnost k diskuzi i řešení, za tímto cílem byly vytvořeny i další 2 kampaně.

---

<sup>129</sup> Equal Pay day, [online], server europa.eu, [cit. 20.března 2011]. Dostupné z: <http://www.equalpayday.be/> <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/255&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>>.

## 7. Závěr

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace je zakotvena v národním a evropském právu, její dodržování a správná aplikace je kontrolována Evropským soudním dvorem, přehled jejího použití je v kapitole judikatury ESD, která upřesňuje ale i zobecňuje právní principy EU. Zprvu bylo třeba pomocí obecných zásad právních rozvinout ochranu lidských práv na půdě Evropské unie, protože primární funkce Společenství byla čistě ekonomická a postupně se rozvinula i do jiných oblastí spolupráce, společně s uplatňováním principu nadřazenosti a bezprostřední použitelnosti práva vyvstala potřeba ochrany práv jednotlivce a ustavení nástrojů k její ochraně. ESD našel v zakládacích smlouvách podklad, na základě kterého vyvodil práva i pro jednotlivce, a pomocí taxativně stanovených způsobů řízení se jich může každý občan EU dovolávat. Zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace najdeme v primárním právu, to jsou hlavně zakládací smlouvy a smlouvy o přistoupení, dále v sekundárním právu, kde toto postihují převážně směrnice a částečně nařízení a nakonec akty sui generis, již zmíněná judikatura ale i úmluvy, charty, deklarace, rezoluce, postoje. Díky rozvinutí obecných zásad právních, přímému vertikálnímu nebo horizontálnímu účinku i nepřímému účinku, tzn. eurokonformnímu výkladu, se může jednatelce dovolávat všech ustanovení z uvedených skupin. EU dospěla k poměrně vysokému standardu ochrany lidských práv i k dodržování zásady rovnosti, ale i tak ještě existují různé mezery, jsou dokonce rozdíly mezi jednotlivými národními standardy ochrany zásady rovnosti, Česká republika platila dlouho za opozdilce v této otázce, zato např. Dánsko, Švédsko hrály prim, mají speciální rodičovskou politiku, vzdělávací programy pro matky s dětmi a budují infrastrukturu, která pomáhá pečovat o děti předškolního věku tak, aby se matky mohly vrátit zpět do zaměstnání, zákonem stanovené povinnosti zaměstnavatelů formou kvót pro počet žen a mužů pracujících ve firmě a také povinnosti každoroční zprávy. Politika státu chce dosáhnout ideální rovnováhy mezi prací a osobním životem. Protože jsou to právě společenské stereotypy, které ovlivňují zaměstnavatele v rozhodnutí buď ženu nezaměstnat, nebo ji nesvěřit stejné pravomoci a odpovědnost, jakou by na jejím místě svěřili muži, protože se bojí nadbytečných nákladů spojených se zaměstnáním ženy a ne muže. To vede k tomu, že na trhu práce je ženská pracovní síla považována za levnější a celkově je ženská práce finančně podhodnocena, tato nerovnost v odměňování má mnohem dalekosáhlejší důsledky, než se může na první pohled zdát, nejen že vede k ovlivnění ženiny samostatnosti, ale i k rozhodnutí mít či nemít dítě nebo k rozhodnutí mít dítě jen jedno, což v Evropě, která delší dobu trpí stárnoucí populací, může vést k velkým problémům. Dále je tento fenomén zodpovědný za to, že děti mají spíše méně

ekonomicky aktivní ženy, protože ty pracující na své kariéře nechtějí být „přibrzděny“ možným zakrněním po dobu mateřské dovolené, ohroženy možnou ztrátou pozice, pozdější diskriminací kvůli dětem atd., což dále vede ještě k většímu zatížení již tak napnutého penzijního systému, dále sociálního i zdravotního systému. Nemluvě o tom, že pokud jsou ženy celý život o 20- 30% mzdově podhodnoceny než muži, ve vyšším věku zdaleka nedosáhnou na stejný životní standard jako muži, ať už se to týká bydlení, zdravotní péče či jen živobytí, pomyslné nůžky mzdových rozdílů se rozevírají s věkem a s dosaženým vzděláním a tato situace vede k tomu, že ženy jsou mnohem více ohroženy rizikem chudoby a nouze v důchodovém věku, kdy statisticky zůstávají díky vyšší naději dožití samy. EU si toto riziko velmi dobře uvědomuje. Navíc boj se zaměstnaností žen je zároveň nástroj v boji s recesí, protože ženy v EU představují více než 2/3 z 63 milionů obyvatel EU ve věku 25- 64 let, kteří nejsou ekonomicky aktivní a to nemluvě o částečně zaměstnaných ženách.<sup>130</sup> Více než tři čtvrtiny pracovníků na částečný úvazek tvoří ženy (76,5%). Proto EU vynakládá nemalé peníze a úsilí v boji proti nerovnosti v odměňování, chce tak dosáhnout cíle- silné a stabilní ekonomiky a trvale udržitelného růstu. V EU existuje několik orgánů a institucí, které toto úsilí zaštitují, část iniciativy je přenesena i na členské státy, každoročně je situace analyzována a hodnocena, výsledky jsou povzbudivé, ale máme před sebou ještě dlouhou cestu.

---

<sup>130</sup> *Report on equality between women and men 2010*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Str. 8. Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-79-14219-2.

## Shrnutí

Právo na rovnost a rovné zacházení je jedno ze základních lidských práv a mělo by být stejně uplatnitelné jak pro muže i ženy. Toto právo je zakotveno v mezinárodních právních dokumentech, jako jsou úmluvy Organizace spojených národů, úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP - International Labour Organization - ILO) a upravená Evropská sociální charta, jakož i ve vnitrostátních zákonech všech členských států Rady Evropy a zákonech Evropského společenství. Bohužel i v dnešní společnosti existuje spousta případů, kdy zásada rovnosti pohlaví a zákaz diskriminace není respektován, od oblasti základních lidských práv jako přístupu ke vzdělání či lékařské péči, volební právo, kde k uplatňování dochází, jsme se posunuli k oblastem jako je trh práce, rovnost pracovních příležitostí, rovnost v odměňování.

Prvním problémem, kterým jsou ženy více ohroženy je nezaměstnanost, druhým riziko chudoby v pokročilejším věku. V celé EU je neaktivní populace ve věku od 20-60 let tvořena z 2/3 ženami a to se do této statistiky nezapočítávají pracovníci na částečný úvazek nebo na sezónních pracích. Za rok 2008 pracovalo na částečný úvazek 31% žen a jen 8% mužů. Souvisí to s rozhodnutím mít děti a odpovědností za jinou dospělou osobu, o kterou je nutno se postarat, např. nemohoucí nebo senior. Ženy se s diskriminací setkávají často již při vstupu na trh práce, např. při pohovoru o zaměstnání pro absolventy, kdy je dána přednost uchazeči mužského pohlaví, protože se u něj ve věku kolem 25 let nepředpokládá odchod na mateřskou dovolenou, stejně je tomu u maminky s malými dětmi, u které se zase počítá s častou absencí a „nízkým“ pracovním nasazením způsobených brzkými odchody z práce domů. Dále se s diskriminací setkávají při profesním postupu, kdy jsou muži vyneseni „skleněným výtahem“ na rozdíl od žen, které narazí na „skleněný strop“. Kromě teorie společenských stereotypů jsou i další sociologicko-ekonomické teorie vysvětlující nerovnost odměňování jako např. teorie segregace trhu, říkající, že si ženy vybírají periferní odvětví ekonomiky, kde jsou nižší mzdy, nepřelévá se v nich takové množství peněz jako v centrální ekonomice, známé také jako institucionální teorie. Toto ale popírají klasické a neoklasické teorie, které oponují, že mzdové rozdíly jsou důsledkem vývoje na trhu, kdy výsledná mzda je rovnováhou mezi nabídkou a poptávkou. Některé teorie nabízejí řešení formou státních intervencí, jiné podpory vzdělávání a praxe, další podnícením mobility, komplexním řešením v případě EU by byl kompromis vícero opatření najednou.

Riziko nuzných životních podmínek na pokraji bída se zprvu zdá být vzdálené, ale pokud je žena po celý život o 20-30% mzdově podhodnocována, její důchod se rapidně

snižuje, což s postupující inflací může vést až k faktu, že nedosáhne na základní péči a životní standard ve vyšším věku, toto riziko je mnohem větší pro ženy žijící samy jak pro muže. Ovšem tento problém je mnohem dalekosáhlejší než se může zdát. Pomyslné nůžky rozdílu mezd ženy a muže se s věkem a dosaženým vzděláním rapidně rozevírají a ovlivňují tak i ženino rozhodnutí mít či nemít děti, může se totiž stát že vysokoškolsky vzdělaná ženy pro udržení dobře placené práce a profesního nezakrnění se rozhodne vůbec nemít dítě, což už tak při tendenci stárnoucí celoevropské populace není dobré, dalším faktorem je, že díky těmto „pomyslných nůžkám“ mají děti spíše ty skupiny, které nejsou ekonomicky aktivní a o to více zatěžují sociální a později penzijní systém zemí. Zdá se, že ženy doplácují za svou genderovou příslušnost, na společenské stereotypy a obavy zaměstnavatelů z vyšších nákladů spojených se zaměstnáním ženy.

I když naše společnost udělala za posledních 50 let velké pokroky v dosažení rovnosti, stále existují mezery a oblasti, ve kterých je co zlepšovat. Diskriminace žen v rámci pracovních sil a na pracovišti vede k nižšímu hospodářskému růstu, nižšímu výběru daní a vyšším nákladům v oblasti přídatků v nezaměstnanosti a dávek sociálního zabezpečení. Odstranění této diskriminace<sup>131</sup> je tedy dobrým cílem ekonomické politiky a zlepšuje sociální soudržnost. Proto je její odstranění jedním z hlavních cílů EU, tato zásada je obsažena jak v primárním, tak sekundárním právu a v aktech sui generis typu judikatura, mezinárodní smlouvy a úmluvy aj. V rámci EU existují státy, od kterých bychom se mohli v oblasti uplatňování zásady rovnosti a zákazu diskriminace učit, jsou to zvláště skandinávské země, mezi nejvyspělejší v EU v této oblasti patří Švédsko a Finsko, mimo EU jsou to Island, Norsko a Švýcarsko. Speciálně ve Švédsku existuje státní politika vztahující se na oba rodiče formou vzdělávacích programů, povinností pro zaměstnavatele, výstavby infrastruktury péče o dítě předškolního věku, podpora institucí typu kojná, chůva, aplikace nástrojů udržujících správnou work-life balance. Jelikož spokojená rodina je základem silné ekonomiky.

Eu v této oblasti vynaložila mnoho úsilí, ať už jde o politiky, akční plány, právní akty, které národní řády musejí implementovat, nespočetnou judikaturu ESD, který rozvíjí a doplňuje zásady ochrany lidských práv, mimo jiné i zásady rovnosti a zákazu diskriminace a také bdí nad jednotnou a precizní aplikací práva ES, nebo o informační kampaně, kde nejnovější je Equal Day Pay- Den za rovnou odměnu stanovený na 25. března, tedy den, od kterého „ženy začínají v roce 2011 vydělávat“, což znamená, že do této doby jen doháněly výši výdělků, kterou muži dosáhli za rok 2010, v rámci této kampaně vzniklo i kontroverzní

---

<sup>131</sup> Mapa rozdílů v EU v příloze č. 3.

video v belgické režii. Součástí snažení EU není jen tvorba zákonů, ale i kontrolní mechanismus jejich prosazování, orgány a instituce, ke kterým je možno se dovolávat, do budoucna jsou nutné investice do pokulhávající infrastruktury péče o děti a hlavní je boj proti genderovým stereotypům, protože znalosti a dovednosti žen jsou pro oblast ekonomiky nepostradatelné.

Společenské stereotypy vůbec neuznávají individuální dovednosti a hodnoty každého jedince zvláště a při jejich uplatňování je společnost ochuzena o specifické názory nebo nové úhly pohledu. Hlavně při složení populace, kde ženy tvoří větší část, i když jen o malý díl, je boj za jejich rovné odměňování bojem o silnější a stabilnější ekonomiku a o nestárnutí populace.



## Resume

The right of equality and equal treatment is a basic human right and should be equally applicable to both men and women. This right is set in international instruments such as conventions of the United Nations, the International Labor Organization (ILO - International Labor Organization - ILO) and the revised European Social Charter, as well as national laws of all Member States of the Council of Europe and European Community law. Unfortunately in today's society there are plenty of cases where the principle of gender equality and the prohibition of discrimination are not respected, from the area of Fundamental rights of access to education or medical care, voting rights, where the application occurs, we have moved to areas such as the labor market, gender employment opportunities, and equal pay.

The first problem, which women are more vulnerable to is unemployment, the second seems to be the risk of poverty in older age. Non active population across the EU aged 20-60 years is represented by 2/3 of women and these statistics do not include part-time workers or seasonal work. In 2008, 31% of women were working part-time thus only 8% of men. It's related to the decision to have children and to the responsibilities to other adult persons, which are dependent on the help of others, for example, disabled, elder, etc. Women often face discrimination already when entering the job market, for example, in an interview for employment for graduates, where a male candidate is preferred because of the fact, that he is not supposed to leave for maternity leave at the age of around 25, it's also the case of mothers with young children, which are supposed to have frequent absences and "low" assignment. In addition they are often facing discrimination in career progression, where men were taken by "glass lift" as opposed to women who encounter the "glass ceiling". Besides of the theory of social stereotypes are other socio-economic theories explaining the inequality of remuneration such as the theory of market segregation, saying that women choose peripheral sectors of the economy where wages are lower, with no such as much money as in the central economy, also known as institutional theory. This, however, denies the classical and neoclassical theories, which says that the wage differences are the result of market developments, the resulting wage is a balance between supply and demand. Several theories offer solutions in the form of state intervention, support for education and practice, by stimulating more mobility. A comprehensive solution for the EU would be a compromise between several measures at once.

The risk of poor living conditions on the brink of poverty appears to be remote, but if a woman is wage under valued by 20-30% for the lifetime, the retirement pension is rapidly

decreasing with increasing inflation, which may lead to the fact that she will face the lack of the basic care and no living standard in old age, this risk is even greater for women living alone than for men. But the problem is more far-reaching than it may seem. The gap represented by the difference in wages between women and men is getting much more important with age and educational attainment and affects the woman's decision to have or not have children, because it may happen that university-educated women to maintain well-paid jobs and career progress decides not to have children at all, what seems to be negative in the context of the fact that we are already in the tendency of the aging European population, another factor is that children are born in non economically active families what negatively affects the social and pension system of the countries later. It seems that women suffer for their gender affiliation to social stereotypes and fears of employers from higher costs associated with employing women.

Even though our society has done over the past 50 years great progress in achieving equality, there are still gaps and areas to improve. Discrimination against women in the workforce and the workplace leads to lower economic growth, lower tax revenue and higher costs of unemployment benefits and social security benefits. Removing this discrimination is good economic policy to improve social cohesion. Therefore this is one of the main objectives of the EU; this principle is expressed in both primary and secondary law as well as in acts sui generis: law, international treaties and conventions, etc. In the EU there are countries from which could be an example in the application of the principle of equality and non-discrimination learning for us, especially Scandinavian countries, the most advanced in the EU in this area, including Sweden and Finland, outside the EU are Iceland, Norway and Switzerland. Especially in Sweden, there is a state policy relating to both parents including educational programs, the obligations for employers, building the infrastructure of care for preschool age children, support for institutions like the nurse, a nanny, and application tools maintaining good work-life balance. As the happy family is the foundation of a strong economy.

EU has made many efforts in this field, both in terms of policies, action plans, legal acts, which must implement national regulations, countless ECJ jurisprudence, which develops and supplements the rules of human rights, such as the principles of equality and non discrimination as well as watching the uniform and precise application of EC law, or information campaigns, where the latest is Equal Pay Day-Date set for equal pay on the 25th March, a date from which "women start earning in 2011", meaning that by this time they were just catching up the earnings, the man reached already in 2010, under the campaign the

Belgium directed controversial video was also produced. The efforts of the EU are not only lawmaking but also the mechanism of control, enforcement institutions. Investments in the undersized infrastructure of the child care and the fight against gender stereotypes in the future are necessary, because the knowledge and skills of women are indispensable for the economy.

Social stereotypes do not acknowledge individual skills and values of each individual separately and in their application the society is deprived of specific ideas or new perspectives. Especially when the composition of the population, where women represent slightly bigger part, the effort for their equal pay is an effort for a stronger and more stable economy as well as for the non-ageing population.

## Bibliografie<sup>132</sup>

### a) primární zdroje- monografie:

- STEHLÍK, Václav. *Právo Evropské unie v dokumentech*. 1. vydání, Olomouc. ISBN 978-80-244-1949-7.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla., KÚHN, Zdeněk a kol., *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN: 978-80-7119-584-1.
- RAINER, Arnold, TICHÝ, Luboš a kol. *Evropské právo*. 3. vydání, Praha 2006. C. H. Beck. ISBN 80-7179-430-9.
- ŠIŠKOVÁ, Nadežda, *Dimenze ochrany lidských práv*. 2008. Citující Lammy Bettina v knize: „*EU Law and human rights*“. ISBN 978-80-7201-710-2.

### b) sekundární zdroje- reporty, zprávy, předpisy:

- HAUSMANN, Ricardo, ZAHIDI, Saadia a kol. *Global Gender Gap Report 2010*. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. 2010.
- *Report on equality between women and men 2010*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-79-14219-2.
- *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie*, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. ISBN 978-92-824-2572-5.

### c) terciální- elektronické zdroje:

- Server eur-lex.europa.eu [online]. Dostupné z: <<http://www.europa.eu>>.
- Server Senat ČR [online]. Dostupné z: <<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/hlasy?G=5803&O=5>>.
- Server Poslanecká sněmovna [online]. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/sqw/hlasy.sqw?G=43812&o=4>>.
- Server Václava Klause [online]. Dostupné z: <<http://www.klaus.cz/clanky/418>>.

---

<sup>132</sup> Všechny citace a jejich zdroje jsou obsaženy v poznámkách pod čarou, zde proto uvádím stěžejní bibliografii, ve které jsou uvedeny další odkazy a rozpracování na jiné použité zdroje dále v textu.

# Mají chlapci i dívky rovné příležitosti?



# Je naše práce hodnocena stejně?



**Odstranit rozdíly v odměňování  
žen a mužů**  
<http://ec.europa.eu/equalpay>



**STEJNÁ ODMĚNA  
ZA ROVNOCENNOU  
PRÁCI**



# Budu-li mít dítě, ohrozí to mou kariéru?



**Odstranit rozdíly v odměňování  
žen a mužů**  
<http://ec.europa.eu/equalpay>



**STEJNÁ ODMĚNA  
ZA ROVNOCENNOU  
PRÁCI**



# Za stejnou práci stejná penze?



**Odstranit rozdíly v odměňování  
žen a mužů**

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



**STEJNÁ ODMĚNA  
ZA ROVNOCENNOU  
PRÁCI**





## Příloha č. 2



### Příloha č. 3

