

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Kristýna Suchánková

**Zásada rovného zacházení při
odměňování práce**

Bakalářská práce

Olomouc 2013

PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI PRÁCE

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Zásada rovného zacházení při odměňování práce vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 24. 3. 2013

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala mému vedoucímu práce panu JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D. za odborné vedení, podnětné připomínky a ochotu pomoci při vypracovávání práce.

OBSAH

PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI PRÁCE	2
PODĚKOVÁNÍ.....	3
OBSAH.....	4
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	5
ÚVOD.....	6
1 ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACE JAKO PRÁVNÍ POJEM..	8
1.1 Historie a vývoj zakotvení v právních předpisech	8
1.2 Právní úprava de lege ferenda	10
1.3 Vymezení pojmů (rovné zacházení, diskriminace, odměna)	10
1.4 Druhy diskriminace	12
1.5 Nejdůležitější právní předpisy upravující tuto problematiku.....	13
1.5.1 Mezinárodní úroveň	13
1.5.2 Vnitrostátní úroveň.....	14
2 PRÁVO NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ A OCHRANA PŘED JEHO PORUŠENÍM	15
2.1 Rovné odměňování a subjekty tohoto práva	15
2.2 Jak se bránit před nedodržením zásady rovného zacházení při odměňování?	16
2.2.1 Mediace.....	16
2.2.2 Úřad práce.....	17
2.2.3 Inspektorát práce	17
2.2.4 Soudní cesta	18
3 JUDIKATURA EVROPSKÉHO SOUDNÍHO DVORA	20
3.1 Gabrielle Defrenne	20
3.2 J. P. Jenkins	21
4 JUDIKATURA ČESKÝCH SOUDŮ.....	22
4.1 Obvodní soud a městský soud v Praze.....	22
4.2 Ústavní soud.....	23
5 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V ČESKÝCH OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTECH	24
ZÁVĚR	26
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	27
A) MONOGRAFIE/KNIHY	27
B) ČLÁNKY Z ODBORNÝCH ČASOPISŮ	27
C) PŘÍSPĚVKY ZE SBORNÍKU.....	27
D) INTERNETOVÉ ZDROJE	28
E) LEGISLATIVNÍ AKTY.....	28
F) SOUDNÍ ROZHODNUTÍ	29
ABSTRAKT	30
ABSTRACT	31
SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV/LIST OF KEY WORDS.....	32
PŘÍLOHY	33
1) Průměrná roční mzda mužů a žen za rok 2011 v měně EUR – mezinárodní srovnání..	33
2) Stížnost zaměstnance zaměstnavateli na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů	34
3) Kam se obrátit v případě diskriminace	35
4) Podnět inspektorátu práce ke kontrole zaměstnavatele	36
5) Žaloba na náhradu škody dle zákoníku práce – odstranění následků porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty	37

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
ESD	Evropský soudní dvůr
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1999
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších novel
Smlouva o založení EHS	Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
zákon o inspekci práce	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ÚVOD

Pro vypracování bakalářské práce jsem si vybrala takové téma, které mě zajímá a je dle mého názoru v současné době velmi aktuální. Zabývám se v ní problematikou, která se vztahuje k zásadě rovného zacházení při odměňování práce. K výběru tohoto tématu mě přivedla jednak výuka pracovního práva, kde jsme se tímto problémem zaobírali, ale i vypracování seminární práce na téma Diskriminace při odměňování v pracovním právu, kde jsem se s tímto tématem seznámila hlouběji. Tato problematika je zajímavá také proto, že každý z nás se může dostat do situace, kdy se setká na vlastní kůži s porušením zásady rovného zacházení, potažmo s diskriminací.

Zásada rovného zacházení by měla být pro každého z nás prioritou. Žijeme ve vyspělé společnosti, a proto je třeba, aby se se všemi lidmi zacházelo stejně a nedělaly se mezi nimi rozdíly, pokud k tomu není ospravedlnitelný důvod. Každý právní řád by měl chránit občany před diskriminací jako projevem nedodržení zásady rovného zacházení, jelikož ochrana před ní je součástí ochrany lidských práv. Z toho důvodu moje výzkumná otázka zní: *„Poskytuje právní řád České republiky efektivní ochranu při obraně proti nedodržování zásady rovného zacházení při odměňování práce?“*

Má hypotéza k položené výzkumné otázce je, že právní řád České republiky poskytuje ochranu, ale není efektivní. Myslím si, že je tomu tak proto, že zásada rovného zacházení a diskriminace patří u nás mezi vcelku nové pojmy, kdežto v ostatních zemích Evropské unie je tomu naopak. V závěru práce uvidíme, zda se má hypotéza potvrdila nebo ne.

Přestože se tímto tématem zabývalo již mnoho lidí přede mnou, myslím si, že každá práce na toto téma je jiná, protože každý autor vnese do své práce osobitý názor na věc. Autoři rovněž zkoumali spíše teoretickou stránkou věci, více či méně podloženou soudními rozhodnutími. Dle mého názoru by teoretické informace měly být podloženy i těmi faktickými, a proto budou součástí mé bakalářské práce již zmiňovaná soudní rozhodnutí, a také statistické tabulky, které situaci dokreslí, protože i čísla jsou důležitá. Navíc budou součástí i vzory pro podání například žaloby k soudu, abych pokryla i procesní stránku věci.

Ve své bakalářské práci nejprve udělám historický exkurz do zakotvování zásady rovného zacházení do právních předpisů a poté objasním čtenáři, co je vlastně zásada rovného zacházení, diskriminace a jejich vzájemný vztah. Dále se zaměřím na rozhodování českých soudů a Evropského soudního dvora a pokusím se o komparaci jejich rozhodování, což bude tvořit důležitou část mé práce. Na problematiku se podívám z historického hlediska, z pohledu de lege lata, ale rovněž z pohledu de lege ferenda, aby čtenář získal potřebný nadhled i informace do budoucna.

K vypracování práce použiji rozličné zdroje – monografie/knihy, články z odborných časopisů, příspěvky ze sborníku, internetové zdroje, legislativní akty, ale hlavně také dříve zmiňovaná soudní rozhodnutí. A to proto, že jak jsem se již zmiňovala výše, kromě teorie je nutné se zaměřit i na praktickou stránku. Myslím si, že zdrojů jsem našla dostatek, aby moje práce byla dostatečně kvalitní a odpovídala úrovni studenta právnické fakulty.

1 ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACE JAKO PRÁVNÍ POJEM

1.1 Historie a vývoj zakotvení v právních předpisech

Ačkoliv se možná na první pohled zdá, že historický vývoj prosazování zásady rovného zacházení není nikterak dlouhý, opak je pravdou. První zmínka o této zásadě je ve Washingtonské deklaraci z roku 1918 a později taktéž v československé Ústavě z roku 1920, která jako první zakotvila rovné postavení mužů a žen u nás. Naopak první zakotvení práva na spravedlivou odměnu najdeme ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948, kde je v čl. 23 odst. 1 a 2 stanoveno: „Každý, bez jakéhokoliv rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“¹

Poté následovalo několik dalších mezinárodních dokumentů, které tento princip taktéž zakotvovaly. Jednalo se zejména o Úmluvu mezinárodní organizace práce č. 100/1951, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (účinnost pro ČSSR v roce 1958), ale také o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (účinnost pro ČSSR v roce 1976).

Zmiňované závazky se také promítly do Ústavy 9. května z roku 1948 a Ústavy z roku 1960. V Ústavě 9. května bylo stanoveno, že ženy i muži mají mít stejné příležitosti i možnosti, zvláště pak ženy mají právo na zvláštní pracovní podmínky z důvodu mateřství, ale i těhotenství. Ústava z roku 1960 tuto ideu ještě prohloubila a „zakotvila právo žen na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.“² Nelze zapomínat na to, že obě Ústavy sice tato práva stanovovaly, ale přesto jejich dodržování v praxi nebylo nikterak valné. Situace se změnila až po roce 1990, kdy padl komunistický režim.

Následovalo zakotvení v usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „LZPS“): „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezvratitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“³ Jak je řečeno v textu citovaného článku, právo na rovné zacházení je základní

¹ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s. 26.

² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 149.

³ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., čl. 1.

právo a právní řád mu poskytuje ochranu, což je důležité pro vymáhání tohoto práva. Avšak aby čl. 1 mohl být správně aplikován, musí být při jeho výkladu přihlédnuto taktéž k čl. 3 odst. 1 LZPS: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení.*“

Co se týče oblasti pracovního práva po roce 1993, zásada rovného zacházení byla nejprve deklarována v zákoně č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti – nutno podotknout, že se jednalo o obecnou zásadu, dle které občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na různá kritéria (např. rasa, pohlaví, náboženství), avšak žádná bližší konkretizace nebyla uvedena. Později došlo k zakotvení i v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce skrz tzv. harmonizační novelu⁴, tj. zákon č. 155/2000 Sb., čímž bylo do tohoto zákoníku promítnuto 28 směrnic Rady Evropských společenství včetně již tehdy existujících antidiskriminačních směrnic.⁵

Zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace do oblasti zaměstnanosti bylo provedeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Důležitý je zejména § 4, kde je stanoveno: „(1) *Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.*⁶
(2) *Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.*“

V roce 2006 byl schválen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jedná se o tzv. nový zákoník práce, který nahradil zmiňovaný zákon č. 65/1965 Sb. Vzhledem k tomu, že tento zákon patří k stěžejním zdrojům práce, nebudu jej rozebírat zde, ale v následujících kapitolách.

Poslední, a tudíž nejnovější úprava je obsažena v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“), kde je tato problematika upravena celistvě. Rovněž bude tento zákon rozebrán v následujících kapitolách.

Na závěr bych chtěla zmínit, že zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace najdeme rovněž v právní úpravě služebních poměrů. Jedná se o zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. V roce 2002 byl schválen zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto

⁴ Později byla přijata ještě tzv. druhá harmonizační novela (zákon č. 46/2004 Sb.), která implementovala antidiskriminační směrnice přijaté až po roce 2000.

⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 153.

⁶ Účastníky podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou: Česká republika (za kterou jedná ministerstvo a úřad práce), zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, který ale dosud nabyl účinnosti pouze částečně.⁷

1.2 Právní úprava de lege ferenda

Poměrně důležitým mezníkem v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace se stalo datum 24. listopadu 2012. V tento den Evropská komise odsouhlasila návrh směrnice, která má odstraňovat diskriminaci žen. Konkrétně se jedná o to, že směrnice má stanovit, že každá velká společnost bude muset mít ve vedení nejméně 40% žen. Jedná se tedy o zavedení kvót pro zastoupení žen v takovýchto společnostech.

Evropská unie se tímto snaží reagovat na situaci, která nastává na trhu práce snad od nepaměti. Aby se žena dostala do vedení společnosti (nejen té velké), musí se opravdu hodně snažit a „porazit“ hodně mužů, kteří tam naopak dle zažitých tradic jaksí patří. Pro představu, jak vypadá ve skutečnosti průměrná roční mzda mužů a žen za rok 2011 v mezinárodním srovnání, uvádím v příloze č. 1 této práce statistiku Českého statistického úřadu.

Jedním z důsledků této směrnice by mělo být právě i zmenšení disproporce v průměrných výdělcích mužů a žen. Jelikož se jedná o genderový problém, jeho příčinu by měl řešit spíše student sociologie, já se zaměřím na jeho důsledek a cestu právní obrany.

Na závěr bych chtěla podotknout, že si musíme uvědomit, že se jedná sice o velký krok, nicméně i tak není definitivní, že směrnice nabude v budoucnosti účinnosti. Musí ji totiž schválit ještě Evropský parlament a Rada EU. Teprve poté budeme moci mluvit o kroku vpřed v této oblasti.

1.3 Vymezení pojmů (rovné zacházení, diskriminace, odměna)

Zásada rovného zacházení patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů.⁸ V každém z nás vyvolává různé pocity. Zároveň si ale každý pod tímto pojmem může představovat něco jiného, a tak je důležité jej správně vymežit tak, aby nedocházelo k případným rozporům v jeho interpretaci či aplikaci.

Rovné zacházení v pracovněprávních vztazích znamená, že pokud posuzujeme dva nebo více případů, které jsou naprosto totožné, je nutné dbát na to, aby byly posuzovány podle stejných zásad a nedocházelo k rozlišování účastníků. Výjimečně je možné rozlišovat, ale musí k tomu být dán věcný a ospravedlnitelný důvod, a poté toto rozlišování není považováno za diskriminační – jedná se o tzv. pozitivní opatření (viz kapitola 1.4).

⁷ Účinnost tohoto zákona byla mnohokrát oddalována, prozatím je stanovena k 1. 1. 2015. Nicméně v § 254 tohoto zákona najdeme výčet ustanovení, u kterých je účinnost stanovena dnem vyhlášení.

⁸ Mezi další zásady pracovněprávních vztahů patří (§ 1a zákoníku práce): zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Je nutno mít na paměti, že „*rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po jejich skončení.*“⁹ Tohoto výkladu lze dosáhnout také pomocí analogie při výkladu ustanovení antidiskriminačního zákona – ten ve svém § 2 odst. 1 stanovuje: „*pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon*“. Proto se budu věnovat diskriminaci jako projevu nedodržení zásady rovného zacházení.¹⁰

Pro diskriminaci neexistuje žádná všeobecně uznávaná definice. Ačkoliv se logicky nabízí možnost, že je obsažena v antidiskriminačním zákoně, překvapivě tomu tak není. Zde jsou definovány pouze jednotlivé druhy diskriminace, a co je či není považováno za diskriminaci, ale také obtěžování a sexuální obtěžování. Proto použiji takovou definici, s kterou se nejvíce ztotožňuji.

Za diskriminaci tedy můžeme označit takové jednání, které snižuje lidskou důstojnost. Projevuje se zejména „*jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základně určitého diskriminačního důvodu či znaku.*“¹¹ Takovým důvodem může být např. barva pleti, rasa, věk, sexuální orientace nebo pohlaví. Jednotlivé druhy diskriminace rozeberu v další podkapitole. Zaměřím se na ně pouze okrajově, protože se budu zabývat diskriminací při odměňování práce na základě pohlaví.¹²

Vzhledem k výše uvedenému je nutné ještě vysvětlit, co značí rovné zacházení z hlediska odměňování za práci – „*zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“¹³

Jak bylo již řečeno, při posuzování diskriminace je nutné nezapomínat na zásadu rovného zacházení, protože z ní vychází právo nebyt diskriminován a taktéž by bez ní byla diskriminace dle mého názoru pouze prázdným pojmem. Pro pochopení uvedu příklad. Zaměstnavatel je povinen zacházet se všemi zaměstnanci stejně a neznevýhodňovat je v porovnání s ostatními. Stačilo by k naplnění této povinnosti pouze vědomí o tom, že diskriminace je zakázána? Myslím si, že ne, protože zásada rovného zacházení tuto povinnost konkretizuje a hlavně vysvětluje tak, aby všem bylo jasné, co se očekává její aplikací.

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 164.

¹⁰ Pokud se nebude jednat o výše zmiňované pozitivní opatření, které není nedodržením zásady rovného zacházení, protože se jedná o takové opatření, které je prospěšné a není diskriminující.

¹¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

¹² § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona: „*Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*“ (pohlavní identifikací se rozumí zejména transsexualita).

¹³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 178.

K tomu, aby bylo vymezení pojmů kompletní, je třeba definovat i odměnu. Na první pohled se tento pojem zdá být dostatečně určitým, ale po bližším prozkoumání zjistíme, že tomu tak není. Můžeme na něj totiž nahlížet hned z několika pohledů, což by později mohlo způsobit zmatek v interpretaci mojí práce.

K definování mi pomůže čl. 157 Lisabonské smlouvy, podle kterého se odměnou rozumí: „obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.“¹⁴ Je nutné si uvědomit, že se jedná o evropský právní předpis a jeho aplikaci je nutné provádět zejména v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), který je vnitrostátním právním předpisem. V obsahu této práce budu používat pojem odměna ve významu platu či mzdy – peněžité plnění.

Ačkoliv jsem vymezila pojmy, které se nejvíce dotýkají zásady rovného zacházení a diskriminace, je třeba nezapomenout na to, že veškeré jednání musí být v souladu s dobrými mravy. Jak poznáme, že toto základní pravidlo celého právního řádu není dodrženo? „Rozpor s dobrými mravy (*contra bonos mores*) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti.“¹⁵

1.4 Druhy diskriminace

Jak bylo řečeno v úvodu práce, diskriminace se člení podle důvodů tohoto jednání. Ale základní rozdělení diskriminace je na negativní (absolutní) a pozitivní (relativní).¹⁶

„Negativní diskriminací se rozumí takové zacházení s jednotlivcem či skupinou, které je společensky neakceptovatelné, protože je založeno na nerovnosti, na upírání určitých práv jednotlivci či skupině. Takovéto nerovné zacházení není objektivně zdůvodněno nebo je nepřiměřené.“¹⁷ Tento druh diskriminace je ve společnosti nejvíce rozšířen. Je to také způsobeno tím, že lidé ve společnosti zpravidla druhy diskriminace neznají. Negativní diskriminace se ještě dělí na přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace nastává tehdy, pokud se s jednou osobou jedná jinak, než s ostatními, kteří jsou ve stejné situaci a děje se tak na základě diskriminačního důvodu či znaku (důvody viz kapitola 1.3). Z této diskriminace existují i výjimky – např. pracovat v dolech mohou pouze muži, proto zde nelze hovořit o diskriminaci, i když by se o toto místo ucházela žena, ale nebude

¹⁴ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 245.

¹⁵ VYSLOUŽIL, Petr. *Mobbing, šikana a diskriminace po česku*. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 6, s. 37.

¹⁶ MATYÁŠEK, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 90-91.

¹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 49.

na pozici vybrána. Stejně jako když zaměstnavatel hledá modelku pro předvádění dámských modelů a o toto místo by se ucházel muž.

Nepřímou diskriminací (institucionalizovanou) rozumíme takové jednání, které je zdánlivě neutrální, a to proto, že v tomto případě se diskriminace neopírá o důvod či znak, ale poškozuje osobu ve finálním důsledku znevýhodnění. Typickým příkladem je pracovní poměr na dobu určitou u žen.¹⁸

Pozitivní diskriminace je opakem diskriminace negativní. Jedná se o taková opatření, která jsou ku prospěchu jednotlivce. Tyto opatření „směřují k odstranění neopodstatněných rozdílů daných např. věkem těchto osob, jejich pohlavím, zdravotním stavem, etnickým původem atd.“¹⁹ a lze je „rozlišovat na opatření ryze ochranná (zejména ochrana těhotných žen, matek a mladistvých) nebo zvláštní dočasná opatření nezbytná k odstranění rozdílů.“²⁰

Vzhledem k výše uvedenému je třeba rozlišovat jednotlivé druhy diskriminace, protože ne vždy je diskriminace nežádoucí. Je nutné každý případ posoudit individuálně a teprve poté dospět k závěru, zda se jedná o nežádoucí jednání či ne. Pokud si nejsme jisti, zda k diskriminaci opravdu dochází, neměli bychom tuto možnost a priori vyloučit, ale měli bychom se tímto problémem zabývat a dál jej zkoumat. Nesmíme totiž zapomínat na základní lidská práva, kam zákaz diskriminace jistě patří. Já se ve své práci zaměřím na ty situace, kdy se jednalo o nepřímou diskriminaci.

1.5 Nejdůležitější právní předpisy upravující tuto problematiku

1.5.1 Mezinárodní úroveň

- Všeobecná deklarace lidských práv
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (tzv. Evropská úmluva)
- Evropská sociální charta
- Amsterodamská smlouva
- Úmluvy Mezinárodní organizace práce
- Směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES

¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 50-51.

¹⁹ Tamtéž, s. 53.

²⁰ PASTRŇÁK, Radim. Několik poznámek k zákazu diskriminace v pracovním právu ČR. *Právník*, 2004, roč. 143, č. 2, s. 181.

1.5.2 Vnitrostátní úroveň

- LZPS
- zákoník práce
- antidiskriminační zákon
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník²¹

²¹ Jedná se o právní předpis, který bude od 1. 1. 2014 nahrazen zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (tzv. nový občanský zákoník).

2 PRÁVO NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ A OCHRANA PŘED JEHO PORUŠENÍM

2.1 Rovné odměňování a subjekty tohoto práva

Po vymezení základních pojmů jako je zásada rovného zacházení nebo diskriminace se dostáváme k meritu věci – tím je právo na rovné odměňování. Co si pod tímto pojmem konkrétně představit? Odpověď nám poskytuje § 110 odst. 1 zákoníku práce, kde nalezneme jeho definici: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z doby.*“

Prakticky to znamená, že v případě, kdy dva lidé (nehledě na pohlaví) vykonávají stejnou práci za stejných podmínek, nesmí být jeden z nich ohodnocen jinak – nesmí tedy docházet k tomu, že by jeden z nich dostával nižší či vyšší odměnu za stejnou práci. Pokud by tomu tak bylo, docházelo by k porušení zásady rovného zacházení při odměňování práce. Z tohoto důvodu bychom mohli přistoupit k sankci. „*Zaměstnavatel se porušením zásady rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty dopouští přestupku dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a kontrolní orgán mu za toto jednání může uložit pokutu až do výše 500 000,- Kč.*“²² (konkrétně se jedná o porušení § 13 odst. 1 písm. a) tohoto zákona – přestupek na úseku odměňování zaměstnanců).

Ponořme se ale do vymezení tohoto pojmu ještě hlouběji – a to s ohledem na pohlaví. Rovné odměňování bez diskriminace na základě pohlaví musí splňovat dvě kritéria:

- 1) odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává na základě stejné jednotkové míry;
- 2) odměna při hodinové mzdě je stejná na stejném pracovním místě.²³

Co se týče subjektů práva na rovné odměňování, ze zákoníku práce (konkrétně z výše citovaného § 110 odst. 1) jasně vyplývá, že jimi jsou všichni zaměstnanci – tedy zaměstnanci mužského i ženského pohlaví a nelze nikoho z nich vyloučit, a to z jakéhokoliv důvodu.²⁴ A kdo je naopak subjektem, který je povinen rovně odměňovat? Z povahy věci, ale samozřejmě i ze zákoníku práce vyplývá, že se jedná o zaměstnavatele. Vzniká zde tedy klasický smluvní vztah (v našem případě pracovněprávní), který oběma stranám zakládá různá práva, ale i povinnosti, jejichž porušení může vést až k soudní ochraně – tedy k podání žaloby.

Právo na rovné odměňování je jádrem mé práce. Bohužel ne vždy je toto respektováno a dochází k odlišnému zacházení či dokonce popírání tohoto práva. Právě proto, že lidé nechtějí,

²² BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 12.

²³ PRECHAL, Sacha, BURROWS, Noreen. *Gender discrimination law of the European Community*. 2. vydání. Worcester: Billing & Sons Ltd, 1990, s. 48. (text přeložen autorkou)

²⁴ Pokud budeme hledat subjekty práva na rovné odměňování v právních předpisech Evropské unie, tak je nutné si uvědomit, že zde se používá spíše pojem pracovník neboli worker.

aby s nimi bylo nerovně zacházeno, máme v této oblasti celkem bohatou judikaturu. Nicméně musím dodat, že se jedná spíše o judikaturu Evropského soudního dvora anebo Evropského soudu pro lidská práva. Judikatura českých soudů tak obsáhlá není. Čím je to způsobeno? Brání se Češi méně, než ostatní občané EU? Je Česká republika natolik vyspělý stát, že k diskriminaci u nás vůbec nedochází? Jsme malý stát v porovnání s ostatními, a proto porušení zásady rovného zacházení nejde tak vidět? Odpověď se dozvíme v následujících kapitolách.

2.2 Jak se bránit před nedodržením zásady rovného zacházení při odměňování?

Nejjednodušším způsobem, jak se bránit, je na první pohled vcelku jednoduchá věc – rozprava zaměstnance (který se cítí dotčen na svých právech) se zaměstnavatelem (který údajně porušuje právo na rovné odměňování).²⁵ Jenže v naprosté většině případů je tato rozprava bezvýsledná. Proč? Zaměstnavatel v naprosté většině případů nepřizná (pokud by tomu tak opravdu bylo), že porušuje právo zaměstnance na rovné odměňování a mnohdy mu může dokonce doporučit ukončení pracovního poměru, protože se pro něj zaměstnanec může stát „nepohodlným“ a radši zaměstná někoho, kdo se takto bránit nebude, případně toho, komu tato disproporce ani vadit nebude. Proto zaměstnanci – v případě, že chce své právo opravdu bránit – nezbude nic jiného, než se bránit jinou cestou. Pokud zvolí tuto variantu, má hned několik možností, jak situaci řešit a na koho se obrátit – např.:

- mediace
- úřady práce
- Inspekce práce
- soudní cesta

Uvedený výčet je spíše informativního charakteru, aby si čtenář mohl udělat představu. Avšak v příloze č. 3 uvádím přehlednou tabulku s možnostmi, kam se obrátit s ohledem na to, kde k diskriminaci došlo.

2.2.1 Mediace

Mediace je způsob řešení sporu mimosoudní cestou prostřednictvím třetí osoby – tzv. mediátora. „*Jeho úkolem je přivést strany sporu za pomoci speciálních komunikačních technik k dohodě, která bude pro všechny zúčastněné přijatelná a kterou budou do budoucna respektovat.*“²⁶

²⁵ Pokud se zaměstnanec necítí na ústní rozpravu se zaměstnavatelem, může situaci řešit rovněž podáním písemné stížnosti. Vzor je k nalezení v příloze č. 2.

²⁶ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovníprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 13.

Tento způsob můžeme přirovnat k rozpravě zaměstnance se zaměstnavatelem (viz výše), avšak se součinností třetí nezaujaté osoby, která k tomu má patřičné vzdělání. Jedná se také o způsob, který je v porovnání se soudní cestou méně nákladný, rychlejší a mnohdy možná také účinnější.

Pokud se někdo rozhodne pro využití mediace, musí učinit výzvu zaměstnavateli (nemá formální požadavky), z níž by „*mělo být patrné, komu je výzva určena, čeho se bude mediace týkat a kdo výzvu činí. Dále by měla obsahovat nabídku několika (alespoň tři) možných termínů setkání, specifikaci místa mediačního jednání a odhad doby trvání jednání (zpravidla cca 3 hodiny).*“²⁷

Dle mého názoru nebude ale ani tento způsob řešení sporu efektivní, jelikož dojde ke stejné situaci jako u rozpravy zaměstnance se zaměstnavatelem, protože zaměstnavatel ani před třetí (byť nezajímavou) osobou nepřizná, že porušuje právo na rovné odměňování.

2.2.2 Úřad práce

Svého práva na rovné odměňování se může dotčený zaměstnanec domáhat i skrz příslušný úřad práce – konkrétně u krajské pobočky. Opět se bude jednat o mimosoudní cestu řešení sporu. Zmocnění úřadu práce ke kontrolní činnosti najdeme v § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).²⁸

Pokud podáme na úřadu práce stížnost, musí se jí úřad zabývat. Důležitý je zejména § 134 zákona o zaměstnanosti, kde je stanoveno: „*Zjistí-li orgán kontroly porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, je zaměstnanec orgánu kontroly, který kontrolu provádí, povinen vyžadovat na kontrolované osobě odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtách jím ke tomu určených a podání písemné zprávy o přijatých opatřeních.*“

Pokud kontrolovaná osoba (zaměstnavatel) poruší zákaz diskriminace či nezajistí rovné zacházení, dopustí se přestupku dle § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. V důsledku toho jí za tento přestupek může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč na základě § 139 odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

2.2.3 Inspektorát práce

Posledním mimosoudním způsobem řešení sporu je možnost zaměstnance obrátit se na příslušný inspektorát práce. V takovém případě se můžeme obrátit na Státní úřad inspekce práce (jedná se o zvláštní kontrolní orgán se sídlem v Opavě) nebo oblastní inspektoráty práce.

²⁷ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 86.

²⁸ § 125 zákona o zaměstnanosti: „*Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce (dále jen "orgány kontroly").*“

Činnost těchto orgánů se řídí dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“).

Postup je takový, že zaměstnanec zde podá stížnost (vzor je k nalezení v příloze č. 4) a inspektorát práce na základě zákonného zmocnění ke kontrolní činnosti prověří, zda opravdu dochází k porušení práva na rovné odměňování. Pokud se tak děje, inspektorát práce uloží zaměstnavateli pokutu za neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty podle výše zmiňovaného § 13 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce až do výše 500 000 Kč.

„Prováděl-li inspektorát na základě písemného podnětu u zaměstnavatele kontrolu, má povinnost toho, kdo takový podnět podal, písemně informovat o výsledku kontroly. Zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni na svých právech, je tak ze zákona poskytnuto právo dozvědět se, byla-li tato jeho práva porušena či nikoliv, a zároveň ukládá státnímu orgánu povinnost se stížností zabývat.“²⁹

Výhodou je, že jak Státní úřad inspekce práce (§ 4 odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce), tak i oblastní inspektoráty práce (§ 5 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce) poskytují zaměstnancům i zaměstnavatelům bezplatně informace o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek. Pokud si tedy nebudeme jisti, jak postupovat, můžeme o radu požádat tyto instituce.

2.2.4 Soudní cesta

Když se zaměstnanec rozhodne pro soudní cestu, musí si uvědomit, že rozhodně nepůjde o rychlý proces. Soudy jsou v dnešní době značně přetížené, a proto nějakou dobu potrvá, než na zaměstnance vůbec přijde řada a než soud začne jednat. Ale i tehdy nemá „vyhráno“ – soudní spor se může táhnout klidně několik let. To je možná i jeden z důvodů, proč v České republice není moc sporů řešeno právě touto cestou.

Pokud se ale zaměstnanec pro tento způsob opravdu rozhodne, bude tento spor řešen obecnými soudy, jelikož české soudnictví nemá tzv. pracovní soudy, jako je tomu např. v jiných státech Evropy. U nás se ani neuvažuje (ačkoliv o to některé skupiny usilují) o tom, že by se tento typ soudů zřídil, protože by to bylo značně neefektivní, a proto tato agenda spadá pod obecné soudy. Pracovněprávních sporů totiž není soudy řešeno tolik, aby se vyplatilo tyto soudy zřídil. Otázkou je, proč tomu tak je. Kdyby tento typ soudů existoval, možná by sporů najednou přibýlo, protože by si lidé třeba mysleli, že vyřešení sporu bude trvat mnohem kratší dobu. Nicméně se jedná o otázku, na kterou nedokážu odpovědět. To by ukázal pouze čas či nějaké statistické šetření.

²⁹ FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007, s. 17.

Podle § 10 antidiskriminačního zákona se zaměstnanec může touto cestou dožadovat, aby bylo upuštěno od diskriminace, odstraněny její následky a aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučnění, případně náhrada nemajetkové újmy v penězích.

Nejprve musí zaměstnanec podat žalobu k okresnímu soudu v místě sídla zaměstnavatele a zaplatit soudní poplatek (může však zažádat o osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek). Zastoupení advokátem před soudem není obligatorní, přesto může zaměstnanec požádat soud či Českou advokátní komoru, aby mu byl advokát přidělen.³⁰ Dle mého názoru je vhodné, aby žaloba byla sepsána odborníkem a zaměstnanec měl tak větší šanci na úspěch. Pokud ale z jakéhokoliv důvodu nechce, v příloze č. 5 přikládám vzor žaloby na náhradu škody.

Následně bude v rámci soudního sporu prokazováno důkazní břemeno. V případě přímé i nepřímé diskriminace je důkazní břemeno řešeno v § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“): „*Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví..., má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*“³¹ Jedná se o tzv. obrácené důkazní břemeno, které je ve prospěch toho, kdo žalobu k soudu podal.

Musíme si ale uvědomit, že dostat se legální cestou k informacím, které poslouží k tomu, abychom prokázali, že jsme opravdu diskriminováni, je vcelku těžký úkol. Výše platu každého zaměstnance se totiž považuje za osobní údaj, který nesmí být sdělován třetím osobám.³²

Pokud okresní soud rozhodne v neprospěch zaměstnance, může se odvolat k vyšším instancím. Po vyčerpání všech vnitrostátních možností je možné se obrátit na některý soud Evropské unie, zejména však na Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku. Může tak učinit ale pouze v případě, že vnitrostátní rozhodnutí konečné instance je pro zaměstnance stále nepříznivé.

³⁰ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 14.

³¹ HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, roč. 14, č. 6, s. 214.

³² HÁCHOVÁ, Kateřina. *Diskriminace v odměňování – prokázat ji je velmi obtížné*. [online]. FINANČNÍ noviny.cz, 13. října 2010 [cit. 27. ledna 2013]. Dostupné na <<http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/diskriminace-v-odmenovani-prokazat-ji-je-velmi-obtizne/540971>>

3 JUDIKATURA EVROPSKÉHO SOUDNÍHO DVORA

V této kapitole bych se ráda zaměřila na judikaturu Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“), která nepatří sice mezi úplně nejnovější rozhodnutí, ale přesto je velmi důležitá. Jedná se o taková soudní rozhodnutí, která položila základy soudní praxe v oblasti rovného odměňování mužů a žen, a proto si myslím, že je důležité je zde zmínit.

Jak jsem již řekla, jedná se tedy o základní „stavební kameny“ právní obrany proti diskriminaci na základě pohlaví z hlediska evropského práva, bez kterých by evropské soudnictví dnes možná rozhodovalo úplně jinak. Je však otázkou, zda by se jednalo o sofistikovanější rozhodnutí či nikoliv. Možná se najdou odpůrci judikatury ESD v oblasti této problematiky, avšak já mezi ně nepatřím.

3.1 Gabrielle Defrenne

Nejznámější soudní rozhodnutí týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou práci je zajisté rozhodnutí ESD ze dne 8. dubna 1976 – věc 43/75 Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II). Ačkoliv se jedná o poměrně starý judikát, jde o průlomové rozhodnutí, které položilo základy rozhodovací praxe soudů v této oblasti.

Paní Defrenne vykonávala povolání jako letuška, avšak za stejnou práci dostával její kolega větší plat. Proto se rozhodla obrátit se k pracovnímu soudu v Bruselu a podat žalobu „*na náhradu škody (újmy) utrpěné na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z důvodu, že letušky i mužští příslušníci letového personálu konají stejné pracovní povinnosti a nedostávají stejný plat.*“³³ Jelikož ale soud žalobu zamítl jako nedůvodnou, tak se odvolala k vyššímu pracovnímu soudu v Bruselu, který rozsudek první instance z části potvrdil, avšak otázku rozdílu platů ponechal na rozhodnutí ESD, který tak tuto otázku musel vyřešit.

V rámci sporu je vždy je nutné posoudit důkazní břemeno. V tomto případě se účastníci řízení shodli na tom, že práce stevardky je totožná s prací palubního stevarda, a proto není zpochybnována diskriminace v odměňování na úkor stevardky.³⁴ ESD následně rozhodl v souvislosti s článkem 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (dále jen „Smlouva o založení EHS“) ve prospěch paní Defrenne.³⁵

³³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. vydání. Praha: Vydavatelství KUFR, 2005, s. 24.

³⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, věc 43/75.

³⁵ I když byla Smlouva o založení EHS nahrazena Lisabonskou smlouvou a přecíslována, tak uvádím původní znění, jelikož bylo v době vydání rozsudku ESD platné a účinné.

3.2 J. P. Jenkins

Toto soudní rozhodnutí se týká rovné odměny za práci na částečný úvazek – rozhodnutí ESD ze dne 31. března 1981 ve věci 96/80 J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Production) Ltd (jednalo se o spor ve Velké Británii).

Paní Jenkins pracovala u firmy Kingsgate Ltd na částečný pracovní úvazek. Nebyla spokojena s tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako její kolega pan Bannan (pracoval na plný úvazek), dostávala nižší hodinovou sazbu než on. Tato sazba byla o 10% nižší pro pracovníky na částečný úvazek, než pro pracovníky na plný úvazek. Proto se paní Jenkins obrátila se žalobou na pracovní soud. Ten ji však zcela zamítl, a tak se paní Jenkins odvolala k odvolacímu soudu.

ESD stanovil, že o diskriminaci se jedná tehdy, pokud větší procento jednoho pohlaví, než pohlaví druhého, pracuje na částečný úvazek (posouzení je na národním soudu). V tomto případě ve firmě Kingsgate Ltd pracovalo na částečný úvazek 5 žen, avšak muž pouze jeden (ostatní zaměstnanci pracovali na plný úvazek). Vzhledem k výše uvedenému šlo tedy o diskriminaci na základě pohlaví.

V souvislosti s tímto soudním rozhodnutím jsem našla zajímavý názor: „*Ženy mohou být stejně výkonné jako muži, ale zaměstnavatel u ženy zohledňuje riziko, že mu odejde na mateřskou dovolenou nebo že bude často doma s dětmi a jemu se nevrátí náklady vložené do jejího zaškolení, nebo bude mít dodatečné náklady s hledáním náhradních zaměstnanců. Proto jsou někteří zaměstnavatelé ochotni zaměstnávat Romy nebo ženy jen za nižší mzdy, než jaké platí bílým mužům. Stát sice může donutit zaměstnavatele, aby platili ženám stejné mzdy jako mužům, ale jaké to bude mít důsledky? Poptávka zaměstnavatelů po ženách klesne a jejich nezaměstnanost se zvýší.*“³⁶ Je na každém z nás, jak se k dané problematice bude stavět, ale dle mého mínění je vhodné se nad výše citovaným názorem zamyslet.

Já si myslím, že autor citace vyjádřil svými slovy to, co se kolem nás opravdu děje. Nejen v právnícké profesi, ale i mnoha dalších (možná až na určité výjimky) je pro zaměstnavatele jedním z kritérií pro přijetí právě pohlaví. Někdy je to kvůli druhu práce, což je pochopitelné, ale jindy tomu tak není. Copak ženy jsou horší jen proto, že jednoho dne otěhotní a půjdou na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou? Pro zaměstnavatele to je sice určité riziko, ale kdyby se takto chovali všichni, nebyla by zaměstnaná žádná žena. Navíc jsou mezi námi i ty ženy, které děti nechtějí nebo je nemohou mít, jenže i ty jsou házeny do „jednoho pytle“. Myslím si, že právě i z tohoto důvodu je vhodný záměr Evropské komise se zavedením kvót pro ženy ve vedení velkých firem, o kterém jsem se zmiňovala v kapitole č. 1.2, kde jsem rozebírala právní pohled de lege ferenda.

³⁶ HOLMAN, Robert. Ekonomický pohled na diskriminaci. In MACH, Petr (ed). *Antidiskriminační zákon – pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006, s. 22.

4 JUDIKATURA ČESKÝCH SOUDŮ

4.1 Obvodní soud a městský soud v Praze

Mezi nejdůležitější, a také jedno z prvních, rozhodnutí českých soudů patří dle mého názoru rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 1. března 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101.

V daném případě měla stěžovatelka osmnáctiletou praxi ekonomky a od roku 1999 pracovala jako ekonomka v makléřské společnosti. Když později porovнала svůj plat s platem svého předchůdce (jednalo se o muže, který odešel do důchodu), zjistila, že tento její předchůdce pobíral za stejnou práci mnohem vyšší roční odměnu.³⁷ Proto se obrátila se žalobou k obvodnímu soudu z důvodu platové diskriminace na základě pohlaví a domáhala se zaplacení náhrady škody ve výši jednoho milionu korun. Žalobkyně jako důvod uvedla porušení ustanovení § 1 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, který stanovoval: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.“

Zaměstnavatel tvrdil, že zaměstnankyně sice přebrala práci po jejím předchůdci, avšak v menším rozsahu, a proto byla ohodnocena nižší mzdou, než její kolega. Zároveň jako důvod rozdílného odměňování zaměstnavatel uvedl, že platové ohodnocení se stanoví volnou úvahou podle různých kritérií, kterými jsou např. míra odpovědnosti, stupeň vzdělanosti, organizační náročnosti apod. Obvodní soud nakonec tedy žalobu zamítl a žalobkyně se odvolala k Městskému soudu v Praze. V odvolání „napadenému rozhodnutí vytýkala neúplnost řízení, nesprávný procesní postup zejména pokud jde o aplikaci ustanovení §133a OSŘ o přesunu důkazního břemene, nesprávné skutkové a právní hodnocení.“³⁸

Odvolací soud neshledal, že by se jednalo o platovou diskriminaci z důvodu pohlaví, a proto žalobu taktéž zamítl a potvrdil rozhodnutí obvodního soudu. Nejdůležitější část jeho argumentace zní: „... v průběhu řízení také podle názoru odvolacího soudu vyšly najevo skutečnosti, které odlišné finanční ohodnocení práce žalobkyně a práce jejího předchůdce odůvodňují, a to bez ohledu na komparaci osob, o jejichž pohlaví se jedná.“³⁹

³⁷ Jednalo se o porovnání s platem předchůdce z roku 1998, tedy o neaktuálnější údaj pro danou situaci.

³⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 381.

³⁹ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101

4.2 Ústavní soud

Přestože i odvolací soud odmítl žalobu jako nedůvodnou, stěžovatelka se stále cítila zkrácena na svých právech, a proto podala ústavní stížnost (IV. ÚS 184/08) k Ústavnímu soudu. Domáhala se zrušení rozhodnutí Městského soudu v Praze, ale i Nejvyššího soudu, z důvodu porušení práva na spravedlivý proces.

Ústavní soud však taktéž dospěl k názoru, že tato stížnost je zjevně neopodstatněná, a tak byl nucen ji odmítnout. Rozhodl tak zejména proto, že základní práva stěžovatelky nebyla porušena a státní moc byla aplikována v souladu se zákonem. Stejně jako to, že důkazní břemeno podle §133a odst. 1 OSŘ bylo všemi soudy v řízení aplikováno správně.⁴⁰

⁴⁰ Usnesení Ústavního soudu ze dne 2. června 2009, sp. zn. IV. ÚS 184/08

5 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V ČESKÝCH OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTECH

Poslední kapitolu této práce bych ráda věnovala projevu zásady rovného zacházení v praxi, avšak nikoliv z pohledu soudního rozhodování (viz předchozí kapitoly). Konkrétně se tedy budu věnovat tomu, jak jsou rovné příležitosti skutečně dodržovány v obchodních společnostech působících v České republice. Pomůže mi k tomu soutěž obecně prospěšné společnosti Gender studies, o.p.s., která v roce 2012 opět vyhlásila výsledky soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“. Jedná již o devátý ročník a rok od roku prestiž soutěže stoupá (mimo jiné se do soutěže přihlašuje i více společností).

A jak české společnosti tedy dopadly? Na prvním místě se umístila společnost T-mobile Czech Republic a.s., druhé místo získala společnost GE Money bank, a.s. a na čestném třetím místě se umístila společnost Průmstav, a. s., jež je součástí skupiny VINCI Construction. Všechny uvedené společnosti zvítězily v kategorii Velké společnosti (soutěž je nově pořádána ještě v kategorii Malý a střední podnik.). Podívejme se ale na jednotlivé umístění detailněji.

Společnost T-mobile Czech Republic a.s. se umístila na prvním místě již potřetí. „*T-Mobile má otázku diskriminace zakotvenou hned v několika firemních dokumentech – o respektu k individualitě každého člověka a záměru vytvořit prostředí vzájemné tolerance mluví Etický kodex, Pracovní řád i Náborová příručka pro manažery a manažerky.*“⁴¹ To ale není jediný důvod, proč se tato společnost umístila na prvním místě. Velkým plusem společnosti je i to, že má nastavený spravedlivý systém odměňování, který dodržuje zásadu rovného zacházení při odměňování práce. „*Systém odměňování se v T-Mobile řídí třemi zásadami: transparentnost, spravedlnost a konkurenceschopnost. Důležité je zejména první kritérium, v jehož rámci se organizace snaží směrem dovnitř různými kanály otevřeně komunikovat o pravidlech z oblasti odměňování.*“⁴² Porota soutěže se také zaměřila na počet žen v řídicích pozicích (srovnání viz kapitola 1.2 této práce, kde je zabývá právní úpravou de lege ferenda) a ocenila „*hlavně nárůst počtu žen v řídicích pozicích a také větší firemní podporu a propagaci flexibilního pracovního uspořádání. Mezi svými cíli do budoucna uvedla společnost do příblášky mimo jiné i další rozšiřování využití flexibilních pracovních úvazků, či neustálé zvyšování zastoupení žen ve vyšším managementu.*“⁴³

Na druhém místě se umístila společnost GE Money bank, a.s., která rovněž získala i speciální cenu.⁴⁴ Hlavním důvodem pro udělení ceny je program GE Rozmanitě, který obsahuje tři pilíře – flexibilní formy práce, talenty a rodinný program. Tento program má sloužit k podpoře

⁴¹ BOSNIČOVÁ, Nina. *Letos opět vítězí T-mobile*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 11. března 2013]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/letos-opet-vitezi-t-mobile>>

⁴² Tamtéž

⁴³ Tamtéž

⁴⁴ Tato speciální cena byla udělena za přístup k sexuálním menšinám, který je upraven v řadě vnitřních opatření.

zaměstnanců. Stejně jako společnost T-mobile, se společnost GE Money bank, a.s. zaměřuje také na to, aby měla ženy ve vedoucích pozicích. „Firma pravidelně sleduje postavení a počty žen a mužů v různých částech firmy a v různých procesech, od nábory až po odměňování, a jejím cílem je zvýšení poměru žen ve vedoucích pozicích o 3 % na konci roku.“⁴⁵

Třetí místo obsadila společnost Průmstav, a. s., která je součástí skupiny VINCI Construction. Co vedlo porotu k tomu, aby byla oceněna zrovna tato společnost? „Porota udělením třetího místa ocenila zájem o uplatňování rovného postavení žen a mužů ve stavebnictví - sektoru, kde počet zaměstnanců několikanásobně převažuje nad počtem zaměstnankyň a politika rovných příležitostí je zde relativně novinkou.“⁴⁶ Další zajímavostí je tzv. Kodex etiky a chování, který je vnitřním předpisem skupiny VINCI, a tak zavazuje všechny společnosti, jež jsou její součástí. Ten Kodex je vyjádřením toho, že rovné příležitosti tvoří filozofii společnosti. „Prosažování této filozofie je pravidelně prověřováno audity. Společnost Průmstav sleduje postavení žen a mužů v personálních statistikách, které jsou zaměřeny i na rozdíly mezi muži a ženami (platy a odměny, zastoupení v jednotlivých profesích, investice a oblast vzdělávání). Rovněž provádí průzkum spokojenosti zaměstnaných včetně průzkumu hodnot, které jsou pro zaměstnané důležité a které by podle nich měly být součástí firemní kultury. Zjišťuje se také spokojenost s interní atmosférou, firemní kulturou a provedenými akcemi.“⁴⁷

⁴⁵ KOLÁŘOVÁ, Jitka. *Druhé místo a Speciální cena: GE Money Bank bodovala díky komplexnímu programu diverzity*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 11. března 2013]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/druhe-misto-a-specialni-cena-ge-money-bank-bodovala-diky-komplexnimu-programu-diverzity>>

⁴⁶ ŠTĚPÁNOVÁ, Markéta. *Průmstav na třetím místě*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 11. března 2013]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/prumstav-na-tretim-miste>>

⁴⁷ Tamtéž

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo přiblížit zásadu rovného zacházení při odměňování práce, potažmo problematiku diskriminace při odměňování v pracovním právu laikům. Myslím si, že jsem tento úkol splnila a tuto práci napsala tak, aby byla vhodná jak pro odborníky, tak i pro zmiňované laiky.

Čtenář se dozví, co znamená zásada rovného zacházení, naučí rozeznat jednotlivé druhy diskriminace a také to, jak se proti ní může bránit. Ačkoliv se moje bakalářská práce zabývala diskriminací při odměňování, tak první kapitola práce, ale také postup při obraně, je stejná pro všechny formy diskriminace, a tak je vhodná i pro ty, kteří se nezabývají diskriminací, kterou jsem zkoumala já.

Při psaní této práce jsem zjistila, že diskriminace při odměňování je pro české soudy spíše novinka, a tak neexistuje moc judikátů, které bych mohla použít ve své práci. Avšak Evropský soudní dvůr se touto otázkou zabývá již několik desítek let, a tak ty nejvýznamnější soudní rozhodnutí jsem čerpala zde. První judikát Evropského soudního dvora je již ze 70. let minulého století, kdežto rozhodnutí českých soudů najdeme až o mnoho let později.

Po dokončení práce jsem došla k závěru, že se má hypotéza výzkumné otázky potvrdila – náš právní řád sice poskytuje efektivní ochranu při obraně proti nedodržování zásady rovného zacházení při odměňování práce, avšak české soudy, na rozdíl od soudů Evropské unie, rozhodují v neprospěch stěžovatele. Dle mého názoru je tato situace proto, že jak již bylo řečeno výše, pro české soudy je tato problematika spíše novinkou a bude trvat dalších několik desítek let, než bude diskriminace považována za opravdový problém, který je potřeba efektivně řešit nejen právními předpisy, ale i v praxi.

Mezi nejvýznamnější právní předpisy, které napomáhají obraně proti této diskriminaci, jsou antidiskriminační zákon, LZPS, zákoník práce, ale i OSŘ, kde je řešeno důkazní břemeno ve prospěch stěžovatele. Nesmíme ale zapomínat ani na to, že jsme občany Evropské unie, jejíž právní předpisy pro nás představují velkou ochranu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

A) MONOGRAFIE/KNIHY

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 35 s.
- FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 158 s.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. 2. vydání. Praha: Vydavatelství KUFR, 2005. 156 s.
- HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. 145 s.
- PRECHAL, Sacha, BURROWS, Noreen. *Gender discrimination law of the European Community*. 2. vydání. Worcester: Billing & Sons Ltd, 1990. 351 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s.

B) ČLÁNKY Z ODBORNÝCH ČASOPISŮ

- HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, roč. 14, č. 6, s. 208-214.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89-97.
- VYSLOUŽIL, Petr. Mobbing, šikana a diskriminace po česku. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 6, s. 37-38.
- PASTŇÁK, Radim. Několik poznámek k zákazu diskriminace v pracovním právu ČR. *Právník*, 2004, roč. 143, č. 2, s. 178-195.

C) PŘÍSPĚVKY ZE SBORNÍKU

- HOLMAN, Robert. Ekonomický pohled na diskriminaci. In MACH, Petr (ed). *Antidiskriminační zákon – pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006, s. 19-26.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Tabulka: kam se obrátit v případě diskriminace. In SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 27.

D) INTERNETOVÉ ZDROJE

BOSNIČOVÁ, Nina. *Letos opět vítězí T-mobile*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 11. března 2013]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/letos-opet-vitezi-t-mobile>>

Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže 2011* [online]. notes.czso.cz, 30. 12. 2011 [cit. 11. ledna 2013]. Dostupné na <[http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA0022931F/\\$File/1413114437.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA0022931F/$File/1413114437.pdf)>

HÁCHOVÁ, Kateřina. *Diskriminace v odměňování – prokázat ji je velmi obtížné*. [online]. FINANČNÍ noviny.cz, 13. října 2010 [cit. 11. února 2012]. Dostupné na <<http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/diskriminace-v-odmenovani-prokazat-ji-je-velmi-obtizne/540971>>

KOLÁŘOVÁ, Jitka. *Druhé místo a Speciální cena: GE Money Bank bodovala díky komplexnímu programu diverzity*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 11. března 2013]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/druhe-misto-a-specialni-cena-ge-money-bank-bodovala-diky-komplexnimu-programu-diverzity>>

ŠTĚPÁNOVÁ, Markéta. *Průmstav na třetím místě*. [online]. zpravodaj.feminismus.cz, 29. listopadu 2012 [cit. 11. března 2013]. Dostupné na <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/prumstav-na-tretim-miste>>

E) LEGISLATIVNÍ AKTY

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

F) SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, věc 43/75.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101

Usnesení Ústavního soudu ze dne 2. června 2009, sp. zn. IV. ÚS 184/08

ABSTRAKT

Cílem mé práce je zhodnotit, zda právní řád České republiky poskytuje efektivní ochranu při obraně proti nedodržování zásady rovného zacházení při odměňování práce. Proto je tato bakalářská práce rozvržena do následujících 5 kapitol.

První kapitola obsahuje historii a vývoj zakotvení zásady rovného zacházení v právních předpisech včetně právní úpravy de lege ferenda a nejdůležitějších právních předpisů upravujících tuto problematiku (a to jak na vnitrostátní, tak mezinárodní úrovni). Dále je zde obsaženo rozdělení diskriminace na její jednotlivé druhy a vymezení základních pojmů jako je rovné zacházení, diskriminace či odměna.

Druhá kapitola je zaměřena již na samotné rovné odměňování a ochranu před jeho porušením. Kromě vymezení subjektů práva na rovné zacházení zde tedy najdeme i konkrétní možnosti obrany. Konkrétně obranu pomocí mediace, úřadu práce, inspektorátu práce, ale i soudní cesty.

Třetí kapitola rozebírá judikaturu Evropského soudního dvora. Jsou zde řešeny dvě nejvýznamnější soudní rozhodnutí – věc 43/75 Gabrielle Defrenne kontra Sociétés Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II) a věc 96/80 J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Production) Ltd.

Čtvrtá kapitola obsahuje judikaturu českých soudů. Zde je rozebrán sice jen jeden soudní případ, avšak velmi důkladně. Najdeme zde rozhodnutí od obvodního soudu v Praze až po rozhodnutí Ústavního soudu.

Pátá kapitola, tedy poslední, je zaměřena na dodržování zásady rovného zacházení v praxi – v daném případě v českých obchodních společnostech. Toto dodržování je posuzováno z pohledu soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“, kterou vyhlásila obecně prospěšná společnost Gender studies, o.p.s.

ABSTRACT

The goal of my paper is evaluation, whether the legal system in the Czech Republic provides effective protection at defence against violation of equal treatment principle in remuneration of work. With this view the bachelor paper is divided to following 5 chapters.

The first chapter covers history and development of anchoring of the equal treatment principle in legislative, incl. legal form *de lege ferenda* and most important legal provisions regulating this issue (both at national and international level). Additionally it covers classification of discrimination to its individual types and definitions of basic terms, such as equal treatment, discrimination or remuneration.

The second chapter focuses to equal treatment itself and to protection against its violation. In addition to definitions of the legal subjects of equal treatment it includes also particular protection possibilities, in particular the defence by mediation, employment office, labour inspectorate, and even by legal proceedings.

The third chapter discusses the jurisdiction of European Court of Justice. Here the two most important court decisions are discussed – case 43/75 *Gabrielle Defrenne contra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)* and case 96/80 *J. P. Jenkins contra Kingsgate (Clothing Production) Ltd.*

The fourth chapter includes jurisdiction of the Czech courts. Only one case is discussed, but properly. There are decisions from district court in Prague to decisions of Constitutional Court.

The fifth – last chapter focuses to adhering to the equal treatment principle in praxis, in particular case of the Czech business companies. This adhering is assessed from view of the „Company of Year: Equal Opportunities“ competition published by public service company Gender studies, o.p.s.

SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV/LIST OF KEY WORDS

zásada rovného zacházení	equal treatment principle
diskriminace	discrimination
odměna	remuneration
odměňování práce	remuneration of work
zaměstnanec	employee
zaměstnavatel	employer
právo na rovné odměňování	right for equal remuneration
mediace	mediation
úřad práce	employment office
inspektorát práce	labour inspectorate

PŘÍLOHY

1) Průměrná roční mzda mužů a žen za rok 2011 v měně EUR – mezinárodní srovnání

Jedná se o statistiku Českého statistického úřadu uveřejněnou na jeho webových stránkách.⁴⁸

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 37. Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

International surveys - average annual wage of females and males (EUR)

Pramen: SES 2006, Eurostat, 15. 11. 2010

Source: SES 2006, Eurostat, 15 November 2010

Země	Celkem Total	Ženy Women	Muži Men	GPG (v %)	Country
Evropská unie	29 638	25 361	33 230	23,68	European Union
Belgie	40 506	36 728	42 960	14,51	Belgium
Bulharsko	2 580	2 377	2 778	14,43	Bulgaria
Česká republika	9 693	8 034	10 929	26,49	Czech Republic
Dánsko	42 918	37 393	48 407	22,75	Denmark
Německo	37 402	31 402	42 009	25,25	Germany
Estonsko	7 958	6 644	9 585	30,68	Estonia
Irsko	42 008	36 346	47 737	23,86	Ireland
Řecko	27 197	21 114	31 567	33,11	Greece
Španělsko	23 503	20 045	25 796	22,29	Spain
Francie	31 727	28 103	34 671	18,94	France
Itálie	29 790	27 830	31 219	10,86	Italy
Kypr	24 331	20 729	27 552	24,76	Cyprus
Lotyšsko	5 882	5 346	6 564	18,56	Latvia
Litva	5 665	5 037	6 388	21,15	Lithuania
Luxembursko	47 012	43 118	49 127	12,23	Luxembourg
Maďarsko	8 146	7 508	8 775	14,44	Hungary
Malta	17 549	16 328	18 232	10,44	Malta
Nizozemsko	38 575	31 959	44 234	27,75	Netherlands
Rakousko	35 605	28 620	40 038	28,52	Austria
Polsko	8 593	7 588	9 465	19,83	Poland
Portugalsko	16 699	15 526	17 804	12,79	Portugal
Rumunsko	4 217	3 999	4 408	9,28	Romania
Slovensko	15 811	15 170	16 357	7,26	Slovenia
Slovensko	6 686	5 593	7 699	27,35	Slovakia
Finsko	34 842	30 393	39 605	23,26	Finland
Švédsko	34 665	31 752	37 722	15,83	Sweden
Spojené království	41 731	34 042	49 419	31,12	United Kingdom

⁴⁸ Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže 2011* [online]. notes.czso.cz, 30. 12. 2011 [cit. 11. ledna 2013]. Dostupné na <[http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA0022931F/\\$File/1413114437.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA0022931F/$File/1413114437.pdf)>

2) **Stížnost zaměstnance zaměstnavateli na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů**⁴⁹

VZOR PODÁNÍ

Auto, a. s.

Martin Vonásek – personální ředitel

Nádražní 5

150 00 Praha 5

V Praze dne 23. 5. 2008

Stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů

Vážený pane řediteli,

na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 3. 2007 pracuji ve firmě Auto, a. s. jako mzdová účetní. Ve smlouvě byla ujednána základní mzda ve výši 25 000,- Kč. Dne 20. 5. 2008 došlo k rozšíření mého pracovního týmu o kolegu Františka Čížka, který nastoupil rovněž na pozici mzdového účetního, tedy vykonává stejnou práci jako já. Dle pracovní smlouvy s ním byla sjednána základní mzda ve výši 30 000,- Kč. Domnívám, že tímto postupem došlo k porušení pracovněprávních předpisů spočívajícímu v porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Žádám Vás proto ve smyslu ust. § 14 odst. 3 zákoníku práce o osobní projednání této záležitosti ve lhůtě 1 měsíce.

Děkuji za brzké vyrozumění a jsem s pozdravem

Angelika Demeterová

Nad Ořechovkou 17

160 00 Praha 6

⁴⁹ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 96-97.

3) Kam se obrátit v případě diskriminace

Následující tabulka byla prezentována ve sborníku textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.⁵⁰

Kde došlo k diskriminaci	Kam je možné podat stížnost
Diskriminace v přístupu k zaměstnání – před vznikem pracovního poměru	Úřad práce portal.mpsv.cz/sz/local
Diskriminace v zaměstnání – v době trvání pracovního poměru	Oblastní inspektorát práce www.suip.cz
Diskriminace na základní nebo střední škole	Inspektorát České školní inspekce v kraji www.csicr.cz Zřizovatel školy (obec, kraj)
Diskriminace na vysoké škole	Vedení fakulty nebo univerzity Akademický senát
Diskriminace při poskytování služeb (obchody, restaurační zařízení, kluby, ubytovací zařízení apod.)	Česká obchodní inspekce www.coi.cz/cs/epodatelna-1
Diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání	Profesní komory: Česká advokátní komora www.cak.cz Notářská komora České republiky www.nkcr.cz Komora auditorů České republiky www.kacr.cz atd.
Diskriminace při poskytování zdravotní péče	Ředitel zdravotnického zařízení Zřizovatel zdravotnického zařízení Profesní komora: Česká lékařská komora www.lkcr.cz Česká stomatologická komora www.dent.cz
Diskriminace ve veřejné správě – diskriminujícím je státní orgán.	Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz

⁵⁰ ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Tabulka: kam se obrátit v případě diskriminace. In SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 27.

4) Podnět inspektorátu práce ke kontrole zaměstnavatele⁵¹

VZOR PODÁNÍ

Oblastní inspektorát práce pro Prahu

Kladenská 103/105

160 00 Praha 6

V Praze dne 26. 10. 2008

Věc: Stížnost ve věci postupu zaměstnavatele na úseku odměňování

Vážení,

dne 30. 5. 2007 jsem uzavřela pracovní smlouvu na dobu neurčitou se spol. Vývařovna, s. r. o. se sídlem 110 00 Praha 1, Vodičkova 15, IČ: 12345678. V pracovní smlouvě bylo ujednáno mé zařazení na pozici číšnice s hrubou měsíční mzdou ve výši 20 000,- Kč. Má náplň práce spočívá v organizování prací a obsluhy a ve vysoce odborné a specializované práci při obsluze hostů spojené se složitým servírováním.

Dne 30. 8. 2007 zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu na dobu neurčitou s panem Jaroslavem Vorlem. V této smlouvě bylo ujednáno zařazení pana Vorla na pozici odpovídající rozsahu a povaze práce i podle mé pracovní smlouvy, avšak sjednaná hrubá mzda činila 40 000,- Kč měsíčně. O rozdílu v odměně jsem se dozvěděla dne 30. 9. 2008. Dne 1. 10. 2008 jsem proto kontaktovala jednatele společnosti, pana Arnošta Vomáčku, se stížností na porušování zásady rovného zacházení. Pan Vomáčka mou stížnost označil za neoprávněnou.

Domnívám se, že jsem uvedeným jednáním byla diskriminována, neboť bez jakékoli příčiny mi byla stanovena nižší mzda než mému kolegovi – muži, který vykonává stejnou práci.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Šárka Malá

Spálená 126, 110 00 Praha 1

⁵¹ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 100-101.

- 5) **Žaloba na náhradu škody dle zákoníku práce – odstranění následků porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty**⁵²

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 1. 4. 2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 264, 100 00 Praha 1
Žalovaná: ABCD, a. s., Tovární 30, 100 00 Praha 1, IČ: 12345678

o 70 000,- Kč

Žaloba na náhradu škody způsobené porušením zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty

- soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu
- přílohy dle textu
- dvojmo

I.

Ve firmě ABCD, a. s. pracuji od 1. 2. 2007 na pozici mzdové účetní. Základní hrubá mzda mi byla stanovena ve výši 25 000,- Kč. Od 1. 10. 2007 došlo k rozšíření našeho pracovního týmu o kolegu Františka Čížka, který pracuje rovněž na pozici mzdového účetního, tedy vykonává stejnou práci jako já. Dle pracovní smlouvy s ním byla sjednána základní mzda ve výši 30 000,- Kč.

K důkazu navrhuji:

- kopii své pracovní smlouvy, včetně mzdového výměru,
- kopii pracovní smlouvy Františka Čížka, včetně jeho mzdového výměru,
- kopie své výplatní pásky za období posledních 3 měsíců,
- kopie výplatních pásek Františka Čížka za období posledních 3 měsíců,
- svědeckou výpověď účastníků řízení.

O rozdílu v odměně za vykonanou práci jsem se dozvěděla dne 15. 11. 2007. Dne 16. 11. 2007 jsem proto kontaktovala vedoucího personálního oddělení se

⁵² HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 116-120.

stížností na porušování zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Téhož dne jsem se obrátila na odborovou organizaci s žádostí o pomoc při řešení situace. K dnešnímu dni neproběhlo přes několikeré urgency žádné jednání v této věci.

Dne 1. 2. 2008 jsem kontaktovala oblastní inspektorát práce, který u žalované provedl kontrolu a konstatoval, že došlo ke spáchání přestupku na úseku odměňování dle § 26 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Zároveň žalované společnosti uložil do 30 dnů od doručení zaplatit pokutu ve výši 300 000,- Kč. Rozhodnutí nabylo právní moci dne 26. 3. 2008.

K důkazu přikládám:

- stížnost adresovanou vedoucímu personálního oddělení ze dne 16. 11. 2007,
- žádost o pomoc při řešení situace adresovaná odborové organizaci ze dne 16. 11. 2007,
- stížnost na porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty adresovanou Oblastnímu inspektorátu práce pro Středočeský kraj ze dne 1. 2. 2008,
- vyznění o inspektorátu práce o provedené kontrole ze dne 7. 3. 2008.

II.

Z výše uvedeného vyplývá, že se žalovaná společnost dopustila porušení ust. § 13 odst. 2 písm. b), c) zákoníku práce ve spojení s ust. § 16 odst. 1 o ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce. Dle ust. § 265 odst. zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Dle ust. § 133a o. s. ř. skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

V daném případě je nesporné, že práci vykonávanou mnou a Františkem Čížkem je možno považovat za práci stejnou.

Protiprávním jednáním žalované mi vznikla újma, kterou lze vyčíslit jako rozdíl mezi odměnou za vykonanou práci poskytnutou mně a panu Františku Čížkovi.

Pracovní poměr jsem uzavřela dne 1. 2. 2007, k dnešnímu dni tedy u žalované pracuji 14 měsíců, měsíční rozdíl mezi mým příjmem a příjmem Františka Čížka činí 5000,- Kč. Výše škody k dnešnímu dni činí 70 000,- Kč.

III.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby soud po provedeném řízení vynesl tento rozsudek:

- I. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni 70 000,- Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.
- II. Žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení.

Jana Dlouhá