UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Právnická fakulta

Barbora Šímová

Diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Ústavního soudu ČR a Evropského soudu pro lidská práva

Bakalářská práce

Olomouc 2012

PROHLÁŠENÍ:

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Ústavního soudu České republiky a Evropského soudu pro lidská práva vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 29. 03. 2012……

Barbora Šímová

PODĚKOVÁNÍ:

Ráda bych poděkovala garantovi své bakalářské práce JUDr. Maximu Tomoszkovi za trpělivost, cenné rady, připomínky a metodické vedení práce, dále bych chtěla poděkovat rodičům za pomoc, podporu a trpělivost po celou dobu mého dosavadního studia.

Obsah

Seznam použitých zkratek ..... - 7 -
Úvod ..... - 8 -
1. Pojem diskriminace a rovnost ..... - 10 -
1.1. Rovnost ..... - 10 -
1.2. Diskriminace ..... - 11 -
1.3. Legitimní rozlišování nebo zakázaná diskriminace? ..... - 12 -
1.4. Diskriminační důvody ..... - 13 -
2. Formy a druhy diskriminace ..... - 16 -
2.1. Přímá a nepřímá diskriminace ..... - 16 -
2.2. Druhy diskriminace ..... - 17 -
2.3. Ospravedlnitelné formy diskriminace ..... - 18 -
3. Právní úprava zákazu diskriminace ..... - 21 -
3.1. Mezinárodní právní úprava ..... - 21 -
3.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv ..... - 21 -
3.1.2. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod ..... - 22 -
3.1.3. Evropská sociální charta ..... - 24 -
3.2. Komunitární právní úprava ..... - 25 -
3.2.1. Primární právo ..... - 25 -
3.2.2. Sekundární právo ..... - 26 -
3.3. Vnitrostátní právní úprava ..... - 28 -
3.3.1. Listina základních práv a svobod ..... - 28 -
3.3.2. Zákoník práce- zákon č. 262/ 2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů ..... - 28 -
3.3.3. Antidiskriminační zákon ..... - 30 -
4. Diskriminace z důvodu pohlaví ..... - 33 -
4.1. Diskriminace z důvodu pohlaví- oblast politicko-právní ..... - 34 -
4.1.1. Diskriminace a oblast vysoké politiky ..... - 34 -
4.1.2. Oblast komunální politiky ..... - 35 -
4.1.3. Výsledky voleb do Poslanecké sněmovny v roce 2010- zastoupení žen ..... - 35 -
4.2. Diskriminace z důvodu pohlaví- oblast pracovně-právní ..... - 36 -
4.2.1. Nabídka práce ..... - 37 -
4.2.2. Pracovní pohovory ..... - 38 -
4.2.3. Diskriminace v zaměstnání a platová nerovnost ..... - 38 -

4.3. Diskriminace z důvodu pohlaví- oblast péče o dítě ..... - 40 -
5. Judikatura ..... - 41 -
5.1. Judikatura Ústavního soudu České republiky ..... - 41 -
5.1.1. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS. 42/04 ..... - 41 -
5.1.2. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 53/04 ..... - 41 -
5.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva ..... - 42 -
5.2.1. Evropský soud pro lidská práva ..... - 42 -
5.2.2. Rozhodnutí Stec a další proti Spojenému Království ..... - 43 -
5.2.3. Rozhodnutí Petrovic proti Rakousku ..... - 45 -
Závěr ..... - 46 -
Anotace ..... - 48 -
Seznam použité literatury ..... - 49 -

Seznam použitých zkratek

ES	Evropská společenství
LZPS	Listina základních práv a svobod
SES	Smlouva o založení Evropských společenství
EU	Evropská unie
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EUROATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
ÚSČR	Ústavní soud České republiky
ESD	Evropský soudní dvůr
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
Úmluva	Úmluva o ochraně lidských prav a základních svobod, jenž byla publikována jako sdělení federálního ministerstva zahraničních věci č. 209/1992 Sb.
SEU	Smlouva o založení Evropské unie
REA	Reduced Earnings Allowance
RA	Retirement Allowance
AZ	Antidiskriminační zákon
AS	Amsterodamská smlouva
RE	Rada Evropy

Úvod

Název této bakalářské práce je „Diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Ústavního soudu České republiky a Evropského soudu pro lidská práva“. Téma diskriminace jsem si vybrala cíleně, neboť je mi poměrně blízké. S problematikou diskriminace jsem se dostala do bližšího kontaktu již na střední škole. Věřila jsem, že bude zajímavé podívat se na toto téma z jiného úhlu, tentokrát tedy z pohledu práva. Zároveň jsem doufala, že mi tato práce pomůže zodpovědět některé mé otázky jako, zda a v jaké míře se ženy skutečně setkávají s diskriminací, jsou-li v naší společnosti diskriminováni i muži apod. V této práci se pokusím čtenáře blíže seznámit s touto problematikou, přičemž se zaměřím především na vymezené oblasti.

Hlavním cílem této práce vzhledem ke svému rozsahu není a ani nemůže být komplexní a úplný rozbor daného tématu. Jako cíl jsem si tedy stanovila vytvoření jakéhosi uceleného přehledu týkajícího rovnosti a diskriminace- konkrétně se zaměřením na diskriminační důvod pohlaví- doplněný o odpovídající judikaturu, který poskytne čtenáři základní orientaci v této problematice.

Z hlediska struktury je tato práce rozdělená do šesti kapitol. V první kapitole této práce se hodlám věnovat obecné rovině výkladu základních pojmů, jako jsou rovnost, diskriminace, či rozlišování. Dále budou představeny diskriminační důvody, nejčastější oblasti výskytu diskriminace apod.

Ve druhé kapitole se již zaměříme na diskriminaci z hlediska jejích jednotlivých forem a projevů. Zdroje, ze kterých hodlám čerpat, budou rozličného charakteru. Kromě tradičních monografií využiji i v současné době populární elektronické příručky.

Třetí kapitola je věnována právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to na všech třech významných úrovních- mezinárodní, komunitární a vnitrostátní. Zahrnuty zde budou nejvýznamnější dokumenty a ustanovení jednotlivých oblastí.

Čtvrtá kapitola se již (do)týká konkrétně jednoho ze zakázaných diskriminačních důvodů, a to pohlaví. Hodlám se zde zaměřit a stručně nastínit tři oblasti, které patří mezi nejčastější, kde je možné se s tímto typem diskriminace setkat. Podívám se na problém nízkého zastoupení žen v politice, rozdíly v oblasti odměňování a další na trhu práce, a v ne poslední řadě i na diskriminaci otců, v části týkající se péče o dítě.

V páté a šesté kapitole se již zaměřím na judikaturu Ústavního soudu České republiky a Evropského soudu pro lidská práva. Vybraná rozhodnutí budou rozebrána z hlediska skutkového stavu a nejvýznamnější argumentace daného soudu.

Na závěr této práce se pokusím ohlédnout zpět, a na základě získaných informací si odpovědět na otázky, které jsem si zde stanovila. Hlavní otázkou však bude, zda je možné, aby jinak zcela zjevné nerovné zacházení s určitou osobou, či skupinou osob, nebylo diskriminací. A v případě kladné odpovědi na existenci takové situace, pak ve kterých případech a za jakých podmínek?

Téma diskriminace bylo zpracováno již mnohokrát, v různých podobách. Je častým zdrojem pro psaní kvalifikačních prací. Výhodou a svým způsobem i nevýhodou tohoto tématu je opravdu nepřeberné množství odborného i neodborného materiálu, ze kterého je možné čerpat. Mezi hlavní zdroje této práce pak patří zejména právní předpisy s komentáři. Významným zdrojem jsou také odborné články týkající se dané problematiky, monografie (zejména kniha Rovnost a diskriminace), judikatura Evropského soudu pro lidská práva, Ústavního soudu a Evropského soudního dvora, dále četné elektronické příručky a webové stránky.

1. Pojem diskriminace a rovnost

1.1. Rovnost

Pojem diskriminace se stal ruku v ruce s pojmem rovnosti fenoménem dnešní doby a moderní společnosti. Užívání pojmu diskriminace již dávno nepatří jen na stránky právních předpisů a časopisů. Význam slova diskriminace je v lidské společnosti chápán a užíván v převážné většině případů v negativním smyslu. Co přesně tedy tento pojem znamená, a co všechno se dá tedy zahrnout pod slovo diskriminace?

Ruku v ruce s pojmem diskriminace jde i pojem rovnosti a rovného zacházení, proto se, dříve než přikročíme k rozebrání pojmu diskriminace, pokusíme se je v krátkosti definovat. Ačkoliv je slovo rovnost často užíváno, je poměrně těžký úkol přesně stanovit jeho význam. Odpověď na otázku proč je tak obtížné definovat tento pojem, je možné spatřovat především v individualitě každého člověka. Právě tato jedinečnost a odlišné kulturní a sociální zázemí vede k rozdílnému chápání tohoto pojmu. Výsledkem je proto vždy subjektivní představa rovnosti. Pokusíme-li se však alespoň nastínit význam tohoto slova, můžeme říci, že se jedná o jakýsi společenský, ve své podstatě nenaplnitelný ideál, jehož obrazem je stav, v němž jsou si všichni lidé rovni co do práv, povinností, ochrany atd.

Základní typy rovnosti:

V literatuře nejčastěji užívané dělení rovností:

- rovnost ve formálním smyslu
- rovnost v materiálním smyslu
- rovnost příležitostí
- rovnost výsledků

Formální rovnost je postavena na předpokladu, že spravedlivě znamená všem bez rozdílu a stejně. Jde o abstraktní pojetí rovnosti. Problém spočívá v tom, že není brán zřetel na faktické pozadí jednotlivců, jejich sociální vývoj ani jiné významné faktory. V praxi se jedná nejčastěji o procesní normy. Jedná se tedy o rovnost de iure.

Materiální rovnost je naopak rovností de facto. Zde je situace posuzována v kontextu všech významných faktorů. Posuzuje se reálný dopad na jednotlivce. Cílem je vždy rovnost reálná a nikoliv pouze zákonná, jako je to u rovnosti formální.

V případě rovnosti příležitosti spočívá hlavní myšlenka v přesvědčení, že rovnosti nemůže být nikdy reálně dosaženo, pokud si jedinci nejsou rovni již na „startovní čáře". Cílem je tedy úplné odstranění či alespoň zmírnění počátečních rozdílů mezi jednotlivci.

Jistým způsobem se dá říci, že rovnost výsledků nebo ve výsledku vychází z rovnosti příležitostí. Společné znaky má však i s rovností materiální, neboť je zde stejně tak důležité reálné pozadí života jednotlivce. Cílem je pak rovnoměrné rozdělení statků ve společnosti. Problém zde spočívá v tom, že stejných výsledků má být dosaženo bez ohledu na to, z jakého důvodu se dotčený jedinec ocitl v situaci, jež vedla k diskriminaci a následně rozdílnému výsledku.[1]

1.2. Diskriminace

Nyní se již dostáváme k samotnému pojmu diskriminace. Pojem diskriminace vychází z latinského slova „*discriminare*"[2], které v českém překladu neznamená pouze rozlišovat, ale také hledat relevantní rozdíly, rozlišovat apod. Znění § 2 ods.3 zákona č. 198/2009 Sb. mluví o diskriminaci jako o: „*… jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru."*[3] Diskriminací je tedy jakási nerovnost, určitý druh rozlišování, tedy jednání, kdy dochází k odlišnému zacházení ve srovnatelných situacích, přičemž takové jednání není rozumně odůvodněno.[4]

Ústavní soud se v rámci své judikatury vyjádřil k této problematice následovně: „*Aby k porušení došlo, musí být splněno několik podmínek: s různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup*." Jako další si Ústavní soud položil otázku, zda je takový legitimní kompenzační cíl zákonodárcem naplněn a proveden takovým způsobem a takovými prostředky, které jsou k dosažení takového cíle přiměřené. Tímto postupem Ústavní soud přikročil k vykonání tzv. testu proporcionality. Tento test se

[1] BOBEK, Michal, Boučková, Pavla, Kühn, Zdeněk (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 10-19.

[2] KÁBRT, Jiří a kol. *Latinsko-český slovník*. 1. vydání. Praha: LEDA, 2000, 172 s.

[3] BOUČKOVÁ, Pavla, a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 2 s.

[4] *Co je diskriminace?* [online] 29. června 2011 [cit. 6. listopadu 2011]. ochrance.cz. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

spolu s testem racionality běžně používá k rozpoznání nerovného postavení.[5] Stejný test proporcionality používá např. i Evropský soud pro lidská práva.

Z hlediska teorie rovnosti a v souvislosti s pojmem diskriminace je však nutné zdůraznit, že diskriminací není jakékoliv rozlišování, jakýkoliv rozdíl v zacházení s druhým subjektem či skupinou subjektů, nýbrž pouze takové, které nějakým způsobem diskriminovaný objekt znevýhodňuje, nebo mu způsobuje újmu. V případě jiného zacházení, které ale nesplňuje kritérium znevýhodnění, či újmy, se o diskriminaci nejedná.

Pokusím-li se zjednodušeně stanovit, v jakém případě se jedná o diskriminaci, platí následující:

- člověk je znevýhodňován na základě určitých právem zakázaných kritérií
- znevýhodněný člověk je omezen v určitých právem stanovených oblastech či situacích
- jednání přináší znevýhodnění nebo určitou újmu vůči jednotlivci nebo skupině osob a znevýhodňuje ho ve srovnání s jinou osobou či skupinou osob.[6]

1.3. Legitimní rozlišování nebo zakázaná diskriminace?

Hlavním problémem při rozlišování je stanovení hranice mezi legitimním rozlišováním a zakázanou diskriminací. Určení, kdy byla tato hranice již překročena, a kdy už se jedná o zakázanou diskriminaci, je velice obtížné. Největším problémem je v tomto případě vytvoření spolehlivého kritéria, které by k určení této pomyslné hranice napomáhalo. Za účelem stanovení takového kritéria vytváří ústavní a i jiné soudy nejrůznější typy testů (např. test racionality, test proporcionality). Tyto testy jsou užívány v praxi prostřednictvím soudů rozhodujících ve věcech zákazu diskriminace. Test proporcionality je hojně využíván, a to jak Ústavním soudem České republiky, tak i Evropským soudem pro lidská práva. Na základě takového testu se nejčastěji zkoumá jednak samotný legitimní cíl, jež měl být důvodem pro nerovné zacházení, a dále také rozumný poměr-zachování principu proporcionality- mezi legitimním cílem a prostředky, které sloužily k dosažení tohoto cíle.[7] Pro vymezení principu proporcionality lze pak vycházet z judikatury Ústavního soudu České republiky. Ten ve svém nálezu stanovil: „… *princip proporcionality je založen, kromě jiného, na analýze plurality*

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

[6] FALTOVÁ, Michaela, ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou.* Český Krumlov: ICOS, 2008. 3 s.

[7] BOBEK: Rovnost a diskriminace, s. 40- 41.

možných normativních prostředků ve vztahu k zamýšlenému účelu a jejich subsidiaritě z hlediska omezení Ústavou chráněné hodnoty – základního práva nebo veřejného statku. Lze-li zákonodárcem (v daném případě ústavodárcem) sledovaného účelu dosáhnout alternativními normativními prostředky, je pak ústavně konformní ten, jenž danou ústavně chráněnou hodnotu omezuje v míře nejmenší".[8]

Test proporcionality si tedy v zásadě klade otázku, zda jsou užitá opatření přiměřená vzhledem ke sledovanému cíly. Důležité je však také to, zda tohoto cíle nebylo možné dosáhnout jinými prostředky, jež by byly „šetrnější".

Základní struktura testu se skládá ze tří podotázek. Ty znějí následovně:

1) Je opatření vhodné k dosažení sledovaného cíle?
2) Bylo by sledovaného cíle možné dosáhnout jinými prostředky, které by méně negativně zasahovaly do chráněného práva na rovné zacházení? Je opatření skutečně nezbytné?
3) Je opatření obecně sledovanému cíli přiměřené?[9]

1.4. Diskriminační důvody

Jak již bylo řečeno, k diskriminaci tedy dochází v případě porušení principu rovného zacházení. Rovným zacházením pak rozumíme právo nebýt diskriminován ze zákonem stanovených důvodů.[10] Vymezení těchto důvodů můžeme najít v právních předpisech na různých úrovních, a to buď taxativním, či demonstrativním výčtem. Dalším z nich je neustálý nárůst nových diskriminačních důvodů v průběhu času. O časově prvních diskriminačních důvodech hovoříme v souvislosti s první polovinou 20 stol., a to konkrétně o důvodech rasy, pohlaví, náboženství a etnického původu. V průběhu času byly zakotvovány další důvody, a to konkrétně kritérium jazyka, národnosti, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, politického smýšlení a další. Mezi časově nejmladší důvody se řadí např. členství v politických stranách či státní občanství, ale hlavně sexuální orientace, věk a zdravotní postižení.[11] Kromě termínu diskriminačních důvodů se můžeme setkat i s pojmem podezřelá kritéria. Termín podezřelá kritéria je výtvorem Nejvyššího soudu USA. Jedná se o taková kritéria, která jsou způsobilá při svém použití způsobit zásah do lidské důstojnosti. Jejich

[8] Nález Ústavního soudu ze dne 10. 09. 2009, sp. zn. Pl. ÚS 27/09

[9] BOUČKOVÁ. Antidiskrim. zákon. Komentář…, s. 156.

[10] KVASNICOVÁ, Jana. *(Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. Právní rozhledy, 2011, č. 3, s. 87.*

[11] BOBEK. Rovnost a diskriminace, s. 74.

používání vychází ze společenských stereotypů a předsudků, které se váží na určitou skupinu. Takové skupině je pak tímto jednáním bráněno plně se zapojit do společenského života. [12]

Mezi nejčastěji uváděná zakázaná kritéria, uvedená například i v zákoně číslo 198/2009 Sb., antidiskriminačním zákoně patří :

1. pohlaví (diskriminace mužů, diskriminace žen v péči o dítě, přístupu k zaměstnání, odměňování apod.)
2. rasa
3. náboženské vyznání
4. etnický původ
5. národnost
6. jazyk
7. příslušnost k národnostní menšině (diskriminace romské menšiny v pracovních příležitostech)
8. věk (např. omezení stát se soudcem na osoby starší třiceti let)
9. vzdělání a příjmů (různé daňové sazby)
10. sexuální orientace (nepovolení adopce pro homosexuální páry)
11. zdravotní postižení

apod.

V souvislosti s výčtem základních kritérií je důležité také určení jejich věcné působnosti, a to konkrétně případy a situace, ve kterých by tato kritéria neměla nebo dokonce nesmí být uplatňována.

Diskriminace na základě zakázaných kritérií nesmí být v žádném případě uplatňována zejména v:

1. pracovněprávních vztazích (účast v odborových orgánech, přístup k zaměstnání či povolání)
2. oblast přístupu ke službám a zboží
3. oblast sociálního zabezpečení
4. oblast vzdělávání
5. oblast poskytování zdravotní péče
6. oblast poskytování sociálních výhod
7. oblast přístupu k bydlení apod.

a další.[13]

[12] KVASNICOVÁ. *(Ne)diskriminace, rovnost…, s. 87.*

Pokud je naším cílem poskytnou stejné podmínky všem, je nutné uvědomit si všechny anomálie společnosti. Řešením je zahrnutí určité formy zvláštního zacházení pro konkrétní skupiny osob, či osoby nacházejících se ve specifickém postavení. V praxi takovýmto specifickým postavením může být období mateřství v případě žen, či období péče o dítě, která se již může týkat obou pohlaví. S těmito společenskými anomáliemi je třeba počítat i při tvorbě antidiskriminačních norem.[14]

[13] BOUČKOVÁ. *Antidiskrim. zákon. Komentář*…, s. 2.

[14] BOBEK. *Rovnost a diskriminace*…, s. 38.

2. Formy a druhy diskriminace

2.1. Přímá a nepřímá diskriminace

Nerovné zacházení může mít mnoho forem a projevů. Pojem diskriminace tak zahrnuje několik způsobů jednání. Mezi ně lze zahrnout klasické dělení diskriminace na přímou a nepřímou. Tato kapitola pak dále zahrnuje i definice takových pojmů jako je obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování apod. Za diskriminační je považováno i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Obě formy diskriminace (jak přímá tak i nepřímá) mají negativní dopad na adresáta diskriminačního jednání. Významným faktem je, že v případě diskriminačního jednání není důležitý úmysl. Nezáleží na tom, zda si diskriminující své jednání vůbec uvědomoval, či zda jednal úmyslně. V obou těchto případech se vždy bude jednat o diskriminaci. Stejně tak, jako není rozhodující, zda diskriminující jednal úmyslně, není důležité ani to, zda se jednalo o diskriminační jednání jednorázové nebo opakované, zda takové jednání stále trvá, již skončilo nebo se k němu pouze schylovalo.

Přímá diskriminace je taková situace, v níž se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci z některého z diskriminačních důvodů.[15] Příkladem takového jednání může být například odmítnutí uchazeče o zaměstnání jen proto, že je romského původu. Přímá diskriminace je poměrně snadno rozpoznatelná. Lidé si uvědomují, že je s nimi zacházeno tak, jak by být nemělo, a že jsou v určitém ohledu znevýhodňováni oproti jiným. Přímá diskriminace je striktně zakázána a výjimky z ní mohou být stanoveny pouze zákonem.

Při *nepřímé diskriminaci* dochází ke znevýhodňování určité skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů oproti skupině jiné, prostřednictvím nějakého navenek neutrálního jednání, či aplikací navenek neutrálního předpisu, ustanovení nebo i praxe (pokud však není objektivně ospravedlněna legitimním důvodem). Zjednodušeně jde tedy o určité opatření, které je na první pohled zcela neutrální, ale ve svém důsledku vede opět k nerovnému postavení.[16] Diskriminace nepřímá se velmi obtížně prokazuje, a na rozdíl od

[15] FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace - co to je a co to není*. In SKÁLOVÁ, Helena (eds). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi.* Praha: Gender Studies, 2010, s. 17-18.

[16] PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru, 2008, s. 4.

přímé je i velmi těžko rozpoznatelná, oběti si své znevýhodněné postavení často ani neuvědomují. Při nepřímé diskriminaci není vždy cílem diskriminujícího způsobit následek vznikající na základě vymezeného diskriminačního kritéria, avšak ve výsledku k diskriminaci přesto dojde.

Nepřímá diskriminace se vyznačuje několika definičními znaky.

1. Pravidlo, které se vztahuje na všechny bez rozdílu (různá ustanovení, právní předpisy zákonného i podzákonného charakteru, užívaná zvyklost, psané i nepsané)
2. Důsledkem uplatnění takového pravidla je znevýhodnění určitého subjektu (krátce po aplikaci konkrétního ustanovení vzniká „negativní dopad" na skupinu, nutné zvážit velikost znevýhodněné skupiny, podle příslušných směrnic Evropské unie by se mělo jednat o „značnou nerovnost")
3. Neodůvodněné znevýhodnění určitého subjektu (neexistence žádného legitimního cíle, kterým by se dalo odůvodnit jednání vedoucí ke znevýhodnění, prostředky užité k dosažení takového cíle by museli být přiměřené a nezbytné)[17]

2.2. Druhy diskriminace

Jedním z druhů diskriminace je *obtěžování*. Pod pojmem obtěžování se rozumí takové chování, které vede ke snížení důstojnosti osoby či skupiny osob, nebo vede k vytvoření prostředí, které je pro tuto osobu či osoby nepřátelské, zastrašující, zahanbující, urážející či ponižující.[18] Důležitou podmínkou pro existenci této formy diskriminace je, aby dané jednání bylo společností obecně vnímáno jako nevhodné či urážlivé. Jedná se o poměrně rozšířenou formu diskriminace, která sama může mít celou řadu forem, od nejlehčích (slovní útok, vtipy, nadávky) až po nejzávažnější (fyzické napadení). Hlavním účelem a cílem obtěžování je vždy ponížení osoby či skupiny osob, které jsou terčem těchto útoků.

Dalším druhem diskriminace vycházející z definice obtěžování je *sexuální obtěžování*. Znění definice obou forem je prakticky shodné, pouze u sexuálního obtěžování je navíc

[17] ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Co je to diskriminace? – Výklad základních pojmů.* In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006, s. 2.

[18] ČIŽINSKÝ, Pavel, HUBÁLEK, Michal (eds.). *Diskriminace*:*Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2006, s. 18-19.

podmínkou existence sexuální podtextu. Shodná je i podmínka, aby se jednalo o takové zacházení, které je společností vnímáno jako nevhodné či urážlivé. Zároveň je nutné, aby oběť vyjádřila svůj jasný nesouhlas s tímto jednáním vůči ní. Existuje celá řada forem, od nejlehčích po nejzávažnější. Může se jednat o sexuálně podbarvené poznámky a vtipy, narážky na soukromý život apod. Závažnějšími formami jsou pak například dotýkání, poplácávání po různých částech těla sexuální návrhy a pobídky; či dokonce pokus o znásilnění, apod.[19]

Ukázkou takového jednání v rámci judikatury je například rozhodnutí Evropského soudního dvora (dále jen ESD) v případě Fogarty vs. Spojené Království [20].

V souvislosti s diskriminací můžeme také hovořit o pojmu *pronásledování (tzv. victimizace)*, kdy tento pojem znamená nepříznivé zacházení s osobou či osobami, které se brání diskriminaci, nebo se domáhají ochrany před diskriminací. Pronásledování je tedy odvetou za to, že se oběť bránila. Přičemž oběť může být „trestána" jak osobou, vůči jejíž diskriminaci se bránila, tak třetími osobami.[21] Kromě těchto forem je za diskriminaci považováno i jednání zahrnující *podněcování*, *navádění* nebo *vyvolávání nátlaku* směřujícího k diskriminaci jiných osob.

Naváděním se rozumí takové chování osoby, která osobu jinou (jakéhosi prostředníka) přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k diskriminaci třetí osoby. Už samotné navádění je považováno za diskriminaci, a to i v případě, že ke konečnému diskriminujícímu jednání ani nedošlo.

Pokynem k diskriminaci je takové chování osoby, která zneužije nadřízeného postavení vůči osobě sobě podřízené, a tu donutí k diskriminaci třetí osoby. Samotné udělení pokynu je v tomto případě považováno na diskriminaci, bez ohlednu na to, zda podřízený pokyn vyplnil nebo ne.[22]

2.3. Ospravedlnitelné formy diskriminace

Ne každé rozlišování lze považovat za diskriminační. Podstatným hlediskem je to, zda takové jednání sleduje dosažení legitimního cíle, či nikoliv. V rozporu s ústavním pořádkem

[19] KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Co ještě není a co už je? Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu*. In KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd, 2006.

[20] Rozsudek ze dne 21. 11. 2001, Fogarty v. Spojené Království, ECHR, stížnost č. 37112/97

[21] ČIŽINSKÝ. *Diskriminace:Manuál*… s. 19.

[22] Tamtéž.

je pak takové jednání, které buď nesplňuje podmínku existence legitimního cíle, nebo jehož prostředky k dosažení takového cíle nejsou přiměřené a podložené objektivními a rozumnými důvody. Za takovýto důvod může být mimo jiné označen např. nutný veřejný zájem.

V praxi se můžeme setkat i s jednáním, které se jako diskriminační tváří, v podstatě jím ale není. Takové jednání je úmyslné a směřuje ke zvýhodnění určité skupiny osob. Důležité je, aby se jednalo o zvýhodnění. Cílem takového jednání je odstranění nerovnosti a napravení křivd plynoucích např. ze společenských stereotypů a snižování společenského napětí.

Mezi ospravedlnitelné formy diskriminace můžeme zahrnout například *pozitivní opatření* a *oprávněné pracovní požadavky*.

Pozitivní opatření lze definovat jako zvláštní druh opatření přijatých ve prospěch určité znevýhodněné skupiny, které mají pomoci vyrovnat její znevýhodnění a pomoci se začlenit do společnosti. Slouží jako podpora subjektů, ve společnosti ohrožených diskriminací, nebo těch, kteří nemají možnost skutečně požívat rovných práv.[23] Hlavním cílem takových opatření je vyrovnávat faktickou nerovnost konkrétních subjektů a napomoci tak, nejčastěji prostřednictvím jejich normativního zakotvení, vyrovnání handicapů a nastolení rovnosti. Existence takových opatření není neomezená. Jsou limitována především časem a následně i rozsahem. První podmínkou tedy je, aby byla uplatňována pouze po dobu nutnou pro dosažení účelu, pro který byla zavedena.[24] V případě rozsahu je omezení stanoveno v tom smyslu, že osoba, jež je tímto opatřením „chráněna“, nemůže být zvýhodňována nad rámec svých kvalit. V praxi se toto projeví např. v případě, kdy se dva lidé ucházejí o stejné zaměstnání. Přednost musí být v takovém případě dána kvalifikovanějšímu uchazeči a to i přes to, že druhý uchazeč je „chráněn“ právě pozitivním opatřením.

Existují různé druhy pozitivních opatření. Mohou být uskutečňována prostřednictvím různých aktivit jako třeba upřednostňováním konkrétních skupin v určitých oblastech, poskytováním finanční či jiné podpory apod. Příkladem takového jednání je např. rozhodnutí ESD ve věci Marshall[25].

---

[23] *Český statistický úřad: Základní pojmy* [online]. [cit. 2011-04-24] czso.cz Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

[24] JAYAWICKRAMA, Nihal. *The Judicial Application of Human Rights Law: National, Regional and International Jurisprudence.* 1. vydání. Cambridge: Cambridge university press, 2002, s. 179.

[25] Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 2. srpna 1993, M. Helen Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-271/91, Sb. rozh. s.

Oprávněnými požadavky se rozumí takové požadavky, které vycházejí přímo z povahy té které situace. Nejčastěji se setkáváme s touto formou v rámci pracovněprávních vztahů. V takovém případě hovoříme např. o podmínkách pro výkon určitého zaměstnání.[26] Na základě takovýchto požadavků lze rozdílně přistupovat k subjektům ucházejícím se o toto zaměstnání. I v těchto případech musí být zachována racionalita i proporcionalita požadavků. Příkladem takovýchto požadavků je například požadavek mladých žen ve věku 22-27 let pro předvádění dámského spodního prádla. Je jasné, že vyloučením mužů se v tomto případě o diskriminaci z důvodu pohlaví skutečně nejedná.

[26] FALTOVÁ. *Malý průvodce,* s. 4.

3. Právní úprava zákazu diskriminace

Zákaz diskriminace jako zakotvení principu rovnosti, představující významnou součást ochrany lidských práv a základních svobod, můžeme najít na všech úrovních právní regulace, tedy jak na úrovni mezinárodní, tak i komunitární a vnitrostátní. V následujících kapitolách se tedy zaměříme postupně na všechny tyto oblasti úpravy, na jednotlivé nástroje ochrany lidských práv (v našem případě hovoříme o různých formách dokumentů zakotvujících ochranu práv a svobod, a zákazu diskriminace) přičemž začneme na úrovni s nejširším dosahem a jako první se tedy podíváme na několik (z hlediska zákazu diskriminace) nejvýznamnějších dokumentů soustředících se na ochranu lidských práv na poli práva mezinárodního.

3.1. Mezinárodní právní úprava

3.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv

Historicky prvním dokumentem usilujícím o všeobecnou rovnost a zmiňujícím zákaz diskriminace je Všeobecná deklarace lidských práv. Ta byla vyhlášena Valným shromáždění OSN a to dne 10. prosince roku 1948 v New Yorku. Následně po vyhlášení Valné shromáždění vyzvalo všechny členské státy Organizace spojených národů, aby znění Deklarace zveřejnily a podpořily nadále její šíření, vystavování, a čtení ve školách a ostatních vzdělávacích institucích bez ohledu na politické uspořádání. Chronologicky jde o první z řady lidsko-právních úmluv, a ačkoliv se nejedná o závazný dokument, stala se Všeobecná deklarace lidských práv významným mezníkem v historii boje za lidská práva, a zároveň také výchozí bodem a vodítkem pro v řadě další dokumenty zabývajícími se ochranou lidských práv a svobod.[27]

Nejdůležitější úpravou ochrany lidských práv v rámci tohoto dokumentu představuje především čl. 1, který stanoví, že: „Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.“, a dále je rozvedena v čl. 7, který říká: „Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu

[27] *Všeobecná deklarace lidských práv* [online] 5. ledna 2010 [cit. 5. ledna 2012]. lidskaprava.cz. Dostupné z: http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-pravl.

proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.“[28]

Jedním z nedostatků deklarace je úplná absence lidských práv procesní povahy, a současně také- na rozdíl od následujících nástrojů- zcela postrádá jakýkoliv kontrolní mechanismus jejího dodržování.

Tato deklarace inspirovala následný vznik již právně závazných mezinárodních úmluv chránících lidská práva, ale především i jednotlivé státy, které následně do svých ústav začlenily své národní katalogy lidských práv. Jedním z takových je i Česká republika s Listinou základních práv a svobod.

3.1.2. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod

Dalším dokumentem významným z hlediska zákazu diskriminace a ochrany lidských práv je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (zvaná též Úmluva Rady Evropy, označovaná též jako Konvence). Hlavní význam tohoto dokumentu spočívá především v institucionální ochraně lidských práv, která je prováděna prostřednictvím Evropského soudu pro lidská práva, sídlícím ve Štrasburku.

Úmluva byla podepsána členy Rady Evropy 4. listopadu roku 1950, v platnost vstoupila 3. září 1953. Obsahově navazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv, zároveň se na ni i odvolává v rámci své preambule.[29] Na rozdíl od Deklarace se však jedná o závazný právní dokument. Tento dokument v současné době signovali více než čtyři desítky evropských států, které jsou zároveň i členy Rady Evropy, důvodem je podmínění členství v Radě Evropy právě podpisem Evropské úmluvy a její následnou ratifikací, uskutečněnou nejpozději do jednoho roku od podpisu.[30]

Již od okamžiku jejího sjednání byla Evropská úmluva doplňována dalšími novými instrumenty, a to konkrétně formou přijetí 14 Protokolů, sloužících k rozšíření existujícího seznamu chráněných práv a zároveň i ke zdokonalení procesních základů Úmluvy.

Pro nás nejvýznamnějším z těchto protokolů je Protokol č. 12 přijatý 4. října 2000 v Římě, který je věnován posílení obecné zásady nediskriminace a který v čl. 1 stanovuje

---

[28] *Všeobecná deklarace lidských práv* [online] 4. ledna 2010 [cit. 5. ledna 2012]. osn.cz. Dostupné z: < http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>.

[29] *Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online] 7. ledna 2010 [cit. 14. ledna 2012]. helcom.cz. Dostupné z: <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107> .

[30] MALENOVSKÝ, Jiří. *Nad statistikami Evropského soudu pro lidská práva.* Právník, 2001, č. 8, s. 741. ; ŠIŠKOVÁ. *Dimenze ochrany*…, s. 109.

všeobecný zákaz diskriminace říkající: *„Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.“* Z tohoto vyplývá, že rovnost je zde samostatným právem, kterého se může domáhat každý, aniž by toto bylo vázáno na právo jiné.

Tento Protokol, který zavádí neakcesorický princip zákazu diskriminace, byl v roce 2006 ratifikován pouze 14 státy, mezi nimiž se Česká republika nevyskytovala.[31]

Celkový počet doposud ratifikovaných doplňujících Protokolů je 14. Protokoly č. 1, 4, 6, 7, 12, 13 zvýšily počet Úmluvou zaručených ustanovení týkajících se lidských práv z 18 na 33. Zbývající Protokoly se soustředili především na úpravu a zdokonalení kontrolního mechanismu Úmluvy (na rozdíl od Všeobecné deklarace, ve které kontrolní mechanismus chybí). Mimo jiné se zabývají např. činností Komise pro lidská práva, Soudu pro lidská práva apod.

Z hlediska významnosti Protokolů je třeba zmínit ještě Protokol č. 11, sjednaný dne 11. května 1994, který provedl zásadní reformu kontrolního mechanismu Úmluvy, a dá se říci, že obsahově „nahradil“ Protokoly č. 3, 5, 8, 9, 10. Tyto následně po nabytí platnosti Protokolu č. 11 pozbyly účinnosti. Ucelené znění Evropské úmluvy je tedy v současné době doplněno Protokolem č. 11 a dodatkovými Protokoly č. 1, 2, 4, 6, 7, 12, 13.

V rámci znění samotné Úmluvy je z našeho hlediska nejvýznamnějším ustanovením čl. 14 stanovující zákaz diskriminace, který říká: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národností nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“*[32] Práva zakotvená v Úmluvě jsou z hlediska osobní působnosti určena pouze jednotlivcům, přičemž státům samotným plynou pouze povinnosti. Důležitou skutečností v rámci vymezení osobní působnosti je současně i to, že Úmluva chrání práva každého jednotlivce, který se nachází na území některé ze smluvních stran, podléhá její jurisdikci, a to bez ohledu na postavení jednotlivce, státní příslušnost, jeho národnost, a další individuální znaky.[33]

---

[31] BOBEK.. *Rovnost a diskriminace*, s. 41- 42.

[32] ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské Unii*. 2. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 111- 113.

[33] ŠTURMA, Pavel. *Úvod do evropského práva ochrany lidských práv*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 1994, s. 79.

3.1.3. Evropská sociální charta

Jedná se o významný právní nástroj, na jehož vzniku se spolupodílí Rada Evropy s přispěním Mezinárodní organizace práce, který navazuje na Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a svobod, a to konkrétně na absenci kulturních, hospodářských a sociálních práv v ní. Na tento nedostatek reaguje právě Rada Evropy vydáním dokumentu nesoucí název Evropská sociální charta. Ta byla přijata dne 18. října 1961 v Turíně (účinnost 1965) ve formě závazné mezinárodní formy, a v průběhu následujícího období 60- 90. let ratifikována všemi státy sedmadvacítky.

Jak již bylo řečeno, Charta byla přijata jako dokument soustředící se hlavně na právní zakotvení kulturních, hospodářských a sociálních práv, jejichž úprava se v předchozích dokumentech nevyskytovala buďto vůbec, nebo jen velice stručně. Při srovnání Charty jako právního nástroje například právě s Evropskou úmluvou je zřetelné, že je Charta v několika oblastech méně efektivní, nicméně i přes určité nedostatky se jedná o velmi významný dokument, který si zaslouží být v této práci alespoň zevrubně rozebrán. Menší efektivita je spatřována především z hlediska kontrolního mechanismu. Soudní charakter typický pro Úmluvu byl nahrazen spíše jakousi formou administrativní procedury. V rámci této procedury je kontrola prováděna formou předkládání zpráv generálnímu tajemníkovi Rady Evropy.[34]

Původní znění Evropské sociální charty obsahovalo 19 zásad (práv), kterými se státy, které Chartu ratifikovali, měli vést při utváření své vnitrostátní sociální a hospodářské politiky. Mezi těmito zásadami můžeme najít např. právo na práci, právo na sociální zabezpečení, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na kolektivní vyjednávání apod.[35]

Významnou změnu přináší až rok 1994. Vznik tzv. Revidované Evropské sociální charty, která byla dne 3. května poskytnuta k podepsání členským států Rady Evropy. Pro členské státy Rady Evropy ratifikace Revidované Evropské sociální charty znamená, že se na ně jako na smluvní stranu již nevztahuje původní znění Evropské sociální charty spolu s Dodatkovým protokolem a v souvislosti s ratifikací jsou nyní vázáni zněním Revidované charty. Kontinuita obou Chart je však zachována. Katalog lidských práv vycházející z původního znění rozšířeného Dodatkovým protokolem je zachován a v rámci Revidované charty je nadále rozšířen. V rámci Revidované charty pak mluvíme např. o právu na stejné

[34] ŠIŠKOVÁ. *Dimenze ochrany…*, s. 184- 189.

[35] *Evropská sociální charta* [online] 14. prosince 2010 [cit. 15. ledna 2012]. mpsv.cz. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>.

příležitosti a rovné zacházení v záležitosti zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, které vychází z čl. 20.

3.2. Komunitární právní úprava

Vedle mezinárodní úrovně právní úpravy principu rovnosti a zákazu diskriminace stojí pro nás, jako členský stát Evropské Unie, neméně důležitá úprava komunitární. Komunitární právo je tedy označení právního systému Evropských společenství- často také označováno jako Evropské právo či právo EU. Jedná se o nezávislý právní systém, který je nadřazen právním systémům jednotlivých členských států. Je členěno do dvou základních oddílů a to na právo Primární a Sekundární.

3.2.1. Primární právo

Primární právo je tvořeno prvotně mezinárodními smlouvami, na základě kterých bylo založeno Evropské společenství. Jde o takzvané zakládající, nebo také zřizovací smlouvy. Kromě těch jsou do této kategorie zahrnuty smlouvy pozměňující a revidující, smlouvy o přistoupení nových členských států, a další smlouvy na tyto navazující. Jedná se o akty nejvyšší právní síly v systému acquis communitaire, které bývají často přirovnávány k jakési „Ústavě Evropské Unie“ jako normě nejvyšší právní síly.

K prvotním cílům Evropských společenství patřila především spolupráce na poli hospodářském a ekonomickém. Zejména proto původní znění zřizovacích smluv postrádalo významnější zmínku týkající se základních práv, neboť ochrana lidských práv nepatřila k originálním cílům Společenství. S procesem rozšíření evropské integrace se do popředí dostává právě i otázka lidských práv. Odrazem tohoto jevu je následné zakotvení ochrany základních lidských práv v aktech primárního práva.

Z hlediska zákazu diskriminace lze za nejvýznamnější ustanovení primárního práva v oblasti lidských práv považovat článek (nadále jen čl.)12 SES, obsahující formulaci zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti, a dále čl. 141 SES, upravující zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Tato ustanovení byla rozšířena na základě změn, jež následně přinesly Maastrichtská a Amsterodamská smlouva (dále jen AS). Těmto dvěma jmenovaným článkům (12 a 141) vystupuje v postavení lex generalis obecná antidiskriinační klauzule, která je obsažena v článku 13 SES. Hlavní přínos tohoto ustanovení spočívá především v podstatném rozšíření katalogu diskriminačních důvodů diskriminace o několik dalších- konkrétně se jedná

o pohlaví, rasový a etnický původ, víra, náboženství, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace.[36]

Ukázkou projevu zásady rovnosti a zákazu diskriminace je čl. 141, upravující stejné odměňování mužů a žen. AS rozšířila dosavadní znění tohoto článku o nové ustanovení odstavce 4. V tomto byl kromě pojmů muž a žena nově zaveden také termín „méně zastoupené pohlaví a v souvislosti s ním stanovena i možnost zavedení pozitivních opatření v jeho prospěch.[37]

3.2.2. Sekundární právo

Sekundární legislativa je velmi rozsáhlým a objemným komplexem, který je naprosto nemožné v rámci této práci dostatečně obsáhnout. Budu se tedy soustředit pouze na právní akty významné z hlediska daného tématu, a to s ohledem na důvod pohlaví. Akty sekundárního práva slouží jako prostředky k dosažení konkrétních cílů. Sekundární legislativa vzniká na základě konkrétního zmocnění vycházejícího z primárního práva. Zatímco právní akty primárního práva nejsou přímo účinné, akty sekundárního práva tento přímý účinek mají a působí tedy často jako prostředky, skrze které tedy primární legislativa působí na subjekty komunitárního práva.[38]

Z našeho pohledu významné akty sekundární legislativy jsou dvojího typu, a to směrnice a nařízení. První z nich- nařízení-je přímo účinná forma právního aktu závazná, co do cíle, tak i ve výsledku. Z hlediska ochrany před diskriminací můžeme najít hned několik významných nařízení. Konkrétním příkladem je Nařízení Rady č. 2836/98 o integraci genderových záležitostí do rozvojové spolupráce ze dne 22. prosince 1998.

Druhou, pro nás v tomto směru významnější formou právního aktu v rámci sekundární legislativy, jsou směrnice. Ty jsou pro své adresáty závazné pouze co do výsledku, volba prostředků určených k dosažení tohoto cíle je však ponechán čistě na rozhodnutí toho kterého státu. Stručné vymezení seznamu směrnic, které se týkají zákazu diskriminace z důvodu pohlaví a ochrany rovnosti započneme směrnicí Rady č. 75/117/EHS. Hlavním posláním této směrnice je požadavek odstranění všech legálních správních opatření, která zakládají nerovná odměňování či přímo diskriminaci, a současně se snaží domoci soudní ochrany proti tomuto diskriminačnímu zacházení.

---

[36] ŠIŠKOVÁ. *Dimenze ochrany*…, s. 47- 49.

[37] PLÁNIČKOVÁ. *Soudní praxe*…, s. 6.

[38] BLAHOŽ, Josef, KLÍMA, Karel, SKÁLA, Josef. *Ústavní právo Evropské unie.* 1. vydání. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003, s. 37.

Další pro nás významnou směrnicí je směrnice Rady č. 76/207/ES ze dne 9. února 1976 mluvící o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky. Tato byla později změněna směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES jejíž hlavní funkce spočívala především ve vymezení pojmů a rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou, sexuální obtěžování, navádění apod. Současně s tím také zvyšuje úroveň ochrany osob před diskriminací v soudním řízení, před tzv. pronásledováním, kdy jsou osoby pronásledovány z důvodu uplatňování svého práva.[39]

Směrnic, významných z hlediska našeho tématu existuje celá řada a jejich kompletní obsažení by vydalo na samostatnou práci, zejména z důvodu tohoto velkého rozsahu jsem se rozhodla dalších několik nejvýznamnějších z nich již pouze informativně vyjmenovat.[40] Pro zachování chronologické přehlednosti zařazuji i již první dvě zmíněné.

Směrnice č. 75/117/EHS o rovném odměňování

Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

Směrnice č. 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene

Směrnice č. 2000/43/ES, o rasové rovnosti

Směrnice č. 2000/78/ES zakládající obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

Směrnici Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami k přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

[39] BOUČKOVÁ. *Antidiskrim. zákon. Komentář…*, s. 32-35.

[40] Tamtéž, s. 32-35.; PLÁNIČKOVÁ: *Soudní praxe…*, s. 7-9.

3.3. Vnitrostátní právní úprava

3.3.1. Listina základních práv a svobod

Na ústavněprávní úrovni je zákaz diskriminace upraven v Listině základních práv a svobod (dále jen Listina) 1. Výchozími ustanoveními v rámci tohoto právního předpisu jsou čl. 1 ve znění: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“*; a čl. 3 ods.1 Listiny ve znění*: „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.“*[41]

Ústavní garance vyjádřená v čl. 1 se vztahuje na všechna základní práva a svobody. To znamená nejen všechna obsažená v Listině, ale i ta obsažená v mezinárodních smlouvách, jimiž je Česká republika vázána v rámci čl. 10 Ústavy. V případě znění čl. 3 ods.1 se jedná o konkretizaci obecného principu rovnosti vyjádřeného v čl. 1. Ustanovení čl. 3 ods. 1 neobsahuje žádné konkrétní pravidlo, není samo bezprostředně aplikovatelné a slouží jako východisko při výkladu jednotlivých práv a svobod zahrnutých v Listině.[42]

Specifickým ustanovením v souvislosti s Listinou základních práv a svobod je následně i čl. 24 ods.1 Listiny, který říká: *„Příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.“* Z jeho znění je zřejmý zákaz diskriminace z důvodu příslušnosti jednotlivce k národnostní nebo etnické menšině.[43]

3.3.2. Zákoník práce- zákon č. 262/ 2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů

V souvislosti se vstupem doposud poslední platné úpravy v účinnost dochází k několika změnám v oblasti principu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jedna z hlavních změn je zařazení norem tohoto charakteru pod jednu společnou hlavu- a to hlavu IV. nesoucí název Rovné zacházení, zákaz diskriminace. Tato hlava obsahuje § 16 a 17.

V § 16 ods.1 se ukládá povinnost zaměstnavateli zajišťovat rovné postavení mezi 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.

---

[41] Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

[42] KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 616.

[43] Tamtéž, s. 617.

Odstavec druhý nadále stanovuje zákaz diskriminace a rozebírá pojmy jako přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Odkazem na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) zároveň stanoví, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

Odstavec třetí se hlouběji dotýká toho, co není považováno za diskriminaci. Jedná se o rozdílné zacházení, které vychází přímo z povahy té které pracovní činnosti či jinak souvisí s výkonem práce, která má být náplní pracovní činnosti zaměstnance. Jako příklad je možné uvést situaci, kdy jsou pro módní přehlídku požadovány dívky ve věku okolo 20 let pro práci hostesek, jejichž práce souvisí s pomocí modelkám při převlékání v zákulisí přehlídky. Je zřejmé, že žádný muž jakékoliv věkové kategorie není pro tuto práci vhodný. Postup zaměstnavatele však nesmí nikdy působit v neprospěch zaměstnance zastupujícího opačné pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality zaměstnance, vůči němuž zaměstnavatel dočasné opatření směřuje. Dále je stanoveno, že za diskriminaci se rovněž nepovažují ta opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

Druhé ustanovení hlavy IV. § 17 stanoví: „*Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“*

Další zákony hovořící o rovném zacházení a zákazu diskriminace:

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

V §12 tohoto zákona se hovoří o zákazu takové nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům či zakázaným otázkám pokládaných v rámci přijímacích pohovorů při přijímání do zaměstnání. Takovéto otázky se mohou týkat rodinného stavu, sexuální orientace či počtu dětí, dost často se týkají také plánovaní mateřství do budoucna a podobně a jsou vyjma několika výjimek nezákonné. V případě, že jsou zaměstnavatelem položeny, má uchazeč či uchazečka několik možností jak reagovat. Nejlepším řešením v takové situaci je však asi na takovéto otázky vůbec neodpovídat.

Přestupkový zákon; zákon č. 200/1990 Sb. ve znění pozdějších předpisů

Jednou z možností definice diskriminace je také krátké ustanovení zákona o přestupcích, který v § 49 odst. 1 písm. e) říká, že přestupku se dopouští ten, kdo *„působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro*

jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný." Zaměříme-li se na nejvýznamnější část znění tohoto ustanovení, získáme diskriminační jednání představené působením újmy jiné osobě ze zákonem stanovených důvodů.

Mezi dalšími právními předpisy zahrnujícími v různé míře zakotvení principu rovného zacházení a zákazu diskriminace lze najít například také zákon o sociálním zabezpečení[44], zákon o důchodovém pojištění[45], zákon o státní sociální podoře[46], zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů[47], apod.

3.3.3. Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2008 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon).

Po dlouhém a lítém boji byl dne 29. 6. 2009 ve sbírce zákonů vyhlášen nový zákon sloužící na ochranu všech osob před diskriminací. Veřejně známý je pod svým populárním názvem coby antidiskriminační zákon. Nelítostný boj mezi hlavou státu a dolní komorou Parlamentu České republiky vyvrcholil dne 17. června téhož roku, když Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR po více než roce v konečné fázi přehlasovala veto stávajícího prezidenta České republiky Václava Klause. Ve vyhlášení antidiskriminačního zákona lze spatřovat jakýsi signál, hovořící o rozhodnutí České republiky otevřeně bojovat za ideály rovného postavení a nediskriminace. Postoj české veřejnosti k tomuto novému právnímu předpisu byl z počátku velmi rozporuplný. Důvodem je mimo jiné i skutečnost, že si česká společnost na antidiskriminační úpravu teprve zvyká. Tento zákon představuje vznik ucelené obecné úpravy zákazu diskriminace v našem právu. Její prosazení trvalo téměř 10 let.[48] Jedná se především o splnění jedné z podmínek, spojené se vstupem do Evropské unie, hovořící o povinnosti kompletního zapracování a implementace všech předpisů primárního i sekundárního charakteru v rámci Evropských společenství, souvisejících s bojem za rovnoprávné postavení a zákazem diskriminace.

---

[44] Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

[45] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

[46] Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

[47] Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

[48] BOUČKOVÁ. *Antidiskrim. zákon. Komentář…,* s. 11.

Tento zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace a to především v oblastech:

1. práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání
2. přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti
3. pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování
4. členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují
5. členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují
6. sociálního zabezpečení
7. přiznání a poskytování sociálních výhod
8. přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování
9. přístupu ke vzdělání a jeho poskytování
10. přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování [49]

Zároveň stanovuje i výčet důvodů, na základě kterých je diskriminace zakázána. Mezi tyto patří: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Jako další jsou zde vymezeny a definovány právní pojmy, které s diskriminací úzce souvisí, jako jsou diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování apod. Antidiskriminační zákon nadále přesně stanoví, v jakých situacích, komu a jakým způsobem bude ochrana před diskriminací poskytována.

Jednou z největších novinek v antidiskriminační problematice zakotvené v tomto právním předpisu je vytvoření nového antidiskriminačního orgánu. Tím se stal Veřejný ochránce práv, kterým se v roce 2010 stal nově zvolený JUDr. Pavel Varvařovský. Pověření instituce Veřejného ochránce práv výkonem podpory a ochrany rovného zacházení nebylo na počátky zcela podporováno. Problém byl spatřován především v tom, že Veřejný ochránce práv představoval vždy instituci, jejímž účelem byla kontrola veřejné správy. Nově nabyté pravomoci však směřují rovněž do vztahů povahy soukromoprávní. Jeho úkolem bude

[49]Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů

nejenom povinnost zabývat se systematicky ochranou a prosazováním rovnosti, ale i řešení stížností a sporů vzniklých v rámci problematiky diskriminace, neboť právě na Veřejného ochránce práv se mohou nově oběti diskriminace obracet s žádostí o pomoc.[50]

[50] BOUČKOVÁ. *Antidiskrim. zákon. Komentář*…, s. 325.

4. Diskriminace z důvodu pohlaví

V této části práce se zaměřuji přímo na diskriminaci na základě konkrétního diskriminačního důvodu, a tím je pohlaví. Právě tato forma diskriminace je jedním z hlavních témat současné doby. Důvodem je skutečnost, že pohlaví patří mezi nejstarší a nejčastější diskriminační důvody.

Ženy, coby představitelky „něžného" pohlaví, svádějí již dlouhý čas svůj boj za rovnoprávnost. Jejich postavení a společenská funkce se formovala po tisíciletí. Období pravěku je co do postavení obou pohlaví tohoto tvrzení jasným důkazem. V dobách patriarchátu má nejvyšší postavení v rámci organizace společnosti muž, jako ochránce rodiny a živitel. Období matriarchátu se naopak vyznačovalo tím, že na vrcholu společenského žebříčku stojí žena/matka jako pečovatelka rodu.

Následný časový úsek související s dobou středověkou se vyznačuje postavením ženy jako partnerky muže bez významnějších práv a možností uplatnění. Pozice ženy střední a nižší třídy je v plné míře je vázána na domácnost a starost o rodinné zázemí. Úkolem ženy je udržování rodinného krbu, péče o domácnost a výchova dětí. Kromě striktního určení role ženy v rámci rodiny a společnosti existuje i mnoho dalších konvencí souvisejících například s oblékáním či vystupováním na veřejnosti apod.[51]

Je otázkou posledních dvou století, kdy si ženy začaly plně uvědomovat svou individualitu a počaly za svá práva a rovné postavení bojovat. Z pohledu historie zažívá žena v současné době poměrně značnou satisfakci. Zažívá nejrovnější přístup s mužem v historii: účastní se na politickém procesu, má přístup ke vzdělání a stejně tak nárok na rovnou mzdu. Přesto jsou ženy v České republice roku 2001 zastoupeny v kategorii zákonodárců, vedoucích či řídících pracovníků pouze okolo 25% a dostávají pouhá 54% platu svých mužských kolegů.[52]

Pro zákonné vymezení, co vše spadá pod pojem diskriminace z důvodu pohlaví, můžeme nahlédnout do zákona č. 198/2009 Sb. – antidiskriminačního zákona. Obecně příslušnost k jednomu či druhému pohlaví může být přímo či nepřímo důvodem

[51] BOBEK. *Rovnost a diskriminace*, s. 224- 226.

[52] ČERMÁK, Jindřich. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. *E-polis.cz*, 10. listopad 2003. [cit. 2012-04-18]. Dostupné z WWW: http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html

k diskriminaci. Stejně tak sem spadá příslušnost k žádnému pohlaví (intersexualita)[53] nebo k oběma pohlavím (hermafroditismus).[54]

V § 2 ods. 4 zákon stanoví, že za diskriminaci z důvodu pohlaví je považována i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.[55] Oblastí, typických pro výskyt tohoto druhu diskriminace, je celá řada. Některé nejčastější se v této práci pokusím v krátkosti popsat.

4.1. Diskriminace z důvodu pohlaví- oblast politicko-právní

4.1.1. Diskriminace a oblast vysoké politiky

Jednou z oblastí, ve které se setkáme s poměrně vysokou mírou diskriminace pohlaví, je oblast vysoké politiky. Ta byla považována za věc typicky mužskou již od dob starověkého Říma. Účast žen na rozhodovacích procesech byla v té době zcela vyloučena. V současné době je již situace jiná. Přesto je oblast politiky jednou z těch, kde se setkáváme s velmi nízkou participací žen. Ženy dnes tvoří v průměru 17 % z celkového počtu zastupitelů/lek v parlamentech na celém světě – z toho v Evropě 19,7 %.[56] Nízká účast a diskriminace žen na této úrovni je problémem, který se zdaleka netýká pouze naší republiky, ale jde o problém globální.

Hovoříme- li o rovném postavení mužů a žen ve společnosti, a politice především, mohou být nám i naprosté většině států na celém světě příkladem skandinávské země. V rámci problematiky diskriminace a rovného zacházení našly právě tyto země „lék“ a v „léčbě“ tohoto celosvětového problému nemají ve světě konkurenci. Česká republika je bohužel v rámci řešení této problematiky na opačné straně. Dle žebříčku sestaveného v roce 2008 dle tzv. Gender Gap. Indexu, který sestavuje tým odborníků sdružený kolem Světového ekonomického fóra (WEF), je postavení České republiky jako bojovníka za rovnoprávnost mužů a žen velice slabé. V tomto žebříčku figuruje celkem 130 států. Česká republika se v

[53] Intersexualita: příslušnost k žádnému pohlaví.

[54] Hermafroditismus: příslušnost k oběma pohlavím.

[55] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů

[56] ZÁŘECKÁ, Petra. *Ženy v politice- situace v České republice.* Praha: Gender Studies, 2010, s. 3.

rámci tohoto žebříčku umístila až na 69 místě, a byla tak přeskočena i státy jako je Mongolsko, Kazachstán či Rusko.[57]

Zajímavý je pohled české veřejnosti na tuto problematiku. Dle průzkumu prováděného v listopadu roku 2006 Centrem pro výzkum veřejného mínění AV ČR si česká veřejnost uvědomuje citelný deficit zastoupení žen v české politice a velká většina (79%) je současně nakloněna tomu, aby se tato situace změnila. Za účelem dosažení takového cíle se pak nebrání ani užití určitých forem pozitivních opatřeni.[58]

4.1.2. Oblast komunální politiky

V případě střední a nižší politiky je zastoupení žen „relativně" dobré. Situace v oblasti komunální politiky se dá, co do zastoupení žen, označit dokonce jako příznivá. Tento příznivý stav se týká především nižší úrovně komunální politiky, nikoliv už nejvyšších pater veřejné správy. Právě nižší úroveň komunální politiky si na nedostatek žen nemůže v žádném případě stěžovat. České obecní úřady vede více než tisíc žen. Při přihlédnutí k celkovému počtu měst a obcí to znamená, že každý šestý obecní či městský úřad je pod vedením ženy coby starostky. Procentuálně vyjádřeno se jedná v průměru až o 18 % což je např. ve srovnání s dalšími členskými státy nejvyšší hodnota. Česká republika se tak může zřejmě porovnávat pouze s Norskem a dalšími skandinávskými státy, kde ženy sedí v každém pátém starostenském křesle.[59]

Důvod může být spatřován ve skutečnosti, že výkon těchto funkcí je obecně spjat s místem bydliště, což je pro ženy v mnoha ohledech daleko praktičtější. Na rozdíl od funkcí poslankyň a senátorek a dalších funkcí ve vysoké politice je výkon starostky městského či obecního úřadu z hlediska času a cestování podstatně méně náročná, což umožňuje sladění rodinného a profesního života.

4.1.3. Výsledky voleb do Poslanecké sněmovny v roce 2010- zastoupení žen

Jako další krok v rámci této kapitoly jsem zvolila uvedení několika výsledků souvisejících s konáním voleb do Poslanecké sněmovny v roce 2010. Ráda bych tímto

[57]VONDRA, Pavel. *Rovnost pohlaví? Boduje Skandinávie, Češi zaostávají.* [online]. aktuálně.centrum.cz http://aktualne.centrum.cz/zahranici/evropa/clanek.phtml?id=621965%20+%20Gender%20Gap%202008%20str%2070%20plus%20m%C5%AFj%20%C4%8Dl%C3%A1nek [cit. 25. 2. 2012].

[58] ZÁŘECKÁ. *Ženy v politice…,* s. 4.

[59]KERLES, Marek. *Česká politika je plná žen, ale jen v nižších patrech veřejné správy*. [online]. lidovky.cz. [cit. 10. 4. 2011]. Dostupné z: http://www.lidovky.cz/ceska-politika-postrada-zeny-jen-v-nejvyssich-patrech-verejne-spravy-1kg-/ln_domov.asp?c=A100515_212001_ln_domov_tsh.

poukázala (s ohledem na jejich výsledky) na změny uskutečněné právě v souvislosti zastoupení žen v rámci této významné státní instituce.

V červnu roku 2010 proběhly volby do poslanecké sněmovny České Republiky. Výsledky těchto voleb jsou co do počtu zástupců ženského pohlaví ve vysoké politice velmi příznivé. Počet poslankyň v Poslanecké sněmovně pro rok 2010 narostl na historicky nejvyšší počet. Podíl žen v Poslanecké sněmovně České Republiky se tímto zvedl z předchozích 15,5 % na 22%.

V souvislosti s tímto sem se rozhodla uvést i procentuální zastoupení žen v horní komoře Parlamentu České Republiky. Zde se po posledních volbách změnil počet žen ze 14 na 15, což procentuálně vyjádřeno znamená posun ze 17, 3 na 18, 5%.[60]

4.2. Diskriminace z důvodu pohlaví- oblast pracovně-právní

Jednou z dalších oblastí častého výskytu diskriminace pohlaví je oblast trhu práce a pracovněprávních vztahů. Ta se dělí do několika kategorií: První z nich je přístup k zaměstnání a k samotné výdělečné činnosti. Jeho významnou podskupinou je oblast pracovní inzerce. Další skupinu tvoří zákaz diskriminace v pracovních podmínkách včetně podmínek propouštění. Vůbec nejvýznamnější oblastí je pak zákaz diskriminace v odměňování.[61]

Pracovně právní vztah, jako vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je tedy tvořen dvěma subjekty, kdy každý subjekt je nositelem práv a povinností vycházejících ze zákona. Tyto práva a povinnosti jsou zakotveny primárně v zákoně č. 262/2006 Sb. zákoníku práce a v zákonech s ním souvisejících. Jednou z povinností zaměstnavatele jako účastníka pracovně právního vztahu je zajištění rovného zacházení se všemi subjekty ucházejícími se o zaměstnání. V případě, že je právo uchazeče na rovné zacházení porušeno, má tento uchazeč následně právo domáhat se tohoto práva s ohledem na již zmíněné právní předpisy, a to i v případě, že pracovněprávní vztah doposud nebyl uzavřen.

Za diskriminaci v pracovněprávních vztazích či přístupu k zaměstnání je možno obecně považovat takové jednání, kdy je osoba vystavena odlišnému, znevýhodňujícímu zacházení oproti jiným osobám ve srovnatelné situaci, ledaže by takové zacházení bylo ospravedlnitelné sledováním legitimního cíle a prostředky k dosažení tohoto cíle by byly

[60] *Ženy v politice* [online] 29. března 2011 [cit. 6. dubna 2011]. padesatprocent.cz. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>.

[61] BOBEK. *Rovnost a diskriminace*, s. 146.

přiměřené a nezbytné.[62] Vzniklé diskriminační jednání je v některých případech nevědomé a nechtěné. V jiných případech bude však diskriminace naopak chtěná a cílená. Diskriminace často vzniká a je postavena na zakořenělých společenských stereotypech, jindy je toto jednání založené na většinové zkušenosti. Diskriminační jednání pak nejčastěji směřuje vůči skupině tvořené z velké části jedním pohlavím. I v této oblasti je statisticky častější diskriminace žen. Důvody jsou různé. Za nejčastější lze mimo jiné označit třeba svázání žen s pečovatelskou rolí, která způsobuje výpadky z trhu práce, a to jak dlouhodobé tak i krátkodobé. Následkem toho přecházejí ženy na flexibilnější formy zaměstnání, jako jsou zkrácený pracovní úvazek, jobsharing, práce na dálku a podobně. Plný pracovní úvazek je pak často neslučitelný s rolí matky a manželky, neboť neumožňuje sladění profesního a rodinného života. V důsledku těchto „jednodušších forem zaměstnání" pak však může docházet k nesplnění různých kritérií, jako např. kritérium délky praxe, jež je nutná ke kariérnímu postupu. Na úkor krátkodobých výpadků mohou být pak omezovány i ve smyslu nedosažení na odměny spojené s prací přesčas a pracovními cestami.[63]

V rámci této oblasti je častější výskyt nepřímé diskriminace před přímou. Ta se dále vyskytuje v různých formách. Častými případy nepřímé diskriminace je vedle znevýhodňování pracovnic na částečný úvazek (případ Bilka- Kaufhaus)[64], také znevýhodňování pracovnic sdílejících pracovní místo- jobsharers. Ukázkovým příkladem je rozhodnutí ESD ve věci [65]Hill a Stapleton.

4.2.1. Nabídka práce

Jednou z prvních oblastí, kde se může uchazeč o zaměstnání s diskriminací setkat, je oblast nabídky práce formou inzerce. Pravidlem je, že nabídka práce prováděná touto nebo jinou formou nesmí být formulována takovým způsobem, který by jednostranně upřednostňoval jedno pohlaví. Ukázkou takového jednání je například: Pro naši rychle se rozvíjející se společnost hledáme mladé muže ve věku do 40 let...

---

[62] HUBÁLEK, Michal. *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání*. In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR – Příručka pro pracovníky veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 69.

[63] BOUČKOVÁ. *Antidiskrim. zákon. Komentář* ..., s. 153-155.

[64] Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 13. května 1986, Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, C-170/84, Sb. rozh. s.

[65]Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 17. června 1998, Kathleen Hill a Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners a Department of Finance, C-243/95, Sb. rozh. s.

Na této ukázce je jednoznačně vidět chyba ve smyslu nabídky práce vztahující se pouze na jedno pohlaví, které je tímto upřednostněno na úkor druhého. Takový text lze označit za diskriminační.[66]

Dle výzkumu prováděného v roce 2007 bylo zjištěno následující. Požadavek na pohlaví uchazeče o zaměstnání je možno označit jako vůbec nejfrekventovanější. Vyskytoval se především ve formě pouze mužského nebo pouze ženského rodu v názvu konkrétní pozice dle požadovaného pohlaví. Mnohem méně se vyskytoval už ve formě „přijmeme muže na pozici…", „přijmeme ženy na pozici…". Z hlediska četnosti výskytu tohoto neoprávněného požadavku lze uvést, že tvořil asi 46 % všech inzerátů zveřejněných ve sledovaném období a téměř 83 % všech závadných inzerátů zveřejněných úřady práce. [67]

4.2.2. Pracovní pohovory

Další oblast, ve které se uchazeči či uchazečky o zaměstnání setkávají s diskriminací, jsou pracovní pohovory. Častým jevem se stává, že zájem potenciálního zaměstnavatele se v těchto situacích obrací, kromě otázek týkajících se dosaženého vzdělání a praxe, či schopností uchazečů, také na oblast čistě osobní. Tím však zasahují do soukromí dotčené osoby, přičemž takové jednání je zakázané.

Otázky osobního charakteru typu:

Chystáte se v následujících dvou letech otěhotnět?

Máte děti? Apod.

Otázky tohoto typu se nejčastěji dotýkají rodiny a plánování rodinného života apod. Zákaz pokládání takovýchto otázek je mimo jiné zakotven v zákoníku práce, tedy zákoně č. 262/2006 Sb. a nově i v antidiskriminačním zákoně.[68]

4.2.3. Diskriminace v zaměstnání a platová nerovnost

Jednou z častých oblastí výskytu diskriminace je následně již samotné zaměstnání. Česká žena má na trhu práce daleko horší postavení než muž. Projevuje se „typické" rozdělení na ženské a mužské práce. V tomto smyslu hovoříme mimo jiné o takzvané segregaci povolání na ženská a mužská, tedy taková, kde je zastoupeno v převážné míře vždy jedno pohlaví. Mezi silně feminizované obory patří pak například školství či zdravotnictví. Tyto

[66]HUBÁLEK. *Diskriminace v oblasti přístupu*…, s. 69.

[67]HUBÁLEK, Michal, ZAMBOJ, Ladislav. *Diskriminace v pracovní inzerci*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 12.

[68] §316 ods. 4 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

obory jsou však ve srovnání s typicky mužskými obory prokazatelně hůře placené. Za typicky mužské můžeme naopak označit obory, jako jsou informační a komunikační technologie, které jsou v porovnání např. se středním zdravotnictvím velmi dobře placené.

Platovou nerovnost však můžeme najít stejně tak i na shodných pracovních pozicích. V takovémto případě pak můžeme hovořit o diskriminaci v odměňování. Jedná se opět o globální problém. Dle posledních statistik dosahují rozdíly v průměru až 18%. V České republice je zaznamenaný rozdíl dokonce vyšší, hovoříme totiž až o 25 % rozdílu mezi platy mužů a ženy obdržených za stejnou práci. V porovnání s ostatními členskými státy Evropské Unie je horší situace pouze v Estonsku.[69]

Příkladem například případ belgické společnosti Sabena a její bývalé zaměstnankyně, paní Defrenne.[70] Tématem tohoto rozhodnutí je stejná odměna mužů a žen za stejnou práci.

Jak jsem již naznačila, rozdílné platové podmínky žen a mužů jsou jedním z vážných problémů současné doby. Přes rozsáhlý vývoj legislativy v oblasti dosažení rovnosti a zákazu diskriminace se situace týkající se diskriminace v odměňování v mnoha státech nelepší a stagnuje.

Poškozenými bývají v takovýchto případech častěji ženy ve vztahu k jejich mužským protějškům. Ve vztahu ke stejné práci či práci stejné hodnoty mají ženy ve srovnání s muži nižší mzdy. Problém takového zacházení nespočívá pouze v aktuálním dopadu na dotčené osoby, ale rozdílné platové ohodnocení má bezprostřední dopad i v dalších fázích života těchto osob. Hovoříme zde především o dopadu na výši důchodové renty, jež ve své podstatě odráží stav vytvořený předchozími rozdíly v odměňování. V takovém případě hovoříme až o pětinovém rozdílu v důchodových příjmech.

Nerovnosti v odměňování dále narůstají s věkem, úrovní dosaženého celkového vzdělání a množstvím odpracovaných let. Z hlediska jednotlivých oborů jsou nejmenší rozdíly v odměňování v oblasti zemědělství, lesnictví a dalších obdobných oborech, kde ženy pobírají až 90, 2% mediánu a tudíž procentuální platový rozdíl se pohybuje „pouze“ okolo 9, 8 %. Další oblastí s ne tak výraznými rozdíly je oblast nižší administrativy, kde se jedná v průměru o 83, 3% mediánu.[71]

---

[69] *Rozdíly v odměňování žen a mužů: Situace v EU*. [online]. [cit. 25. 1. 2012]. ec.europa.eu. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_cs.htm.

[70] Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 15. června 1978, Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C-149/77

[71] BOBEK. *Rovnost a diskriminace*, s. 229.

V souvislosti s celkovým dosaženým vzděláním byly největší rozdíly mezi muži a ženami zaznamenány u absolventů vysokých škol a absolventů středních škol ukončených jinou než maturitní zkouškou. Nejmenší rozdíly jsou naopak zaznamenány u absolventů vyšších odborných škol, bakalářských vysokoškolských programů a středních škol ukončených maturitní zkouškou.[72]

4.3. Diskriminace z důvodu pohlaví- oblast péče o dítě

S problematikou diskriminace v pracovně-právních vztazích úzce souvisí i problematika diskriminace z důvodu péče o dítě, která je zařazena spolu s oblastí pracovně právních vztahů pod pojem diskriminace z důvodu pohlaví. Tato oblast je jednou z těch, kde se setkáváme v různých formách s diskriminací obou pohlaví.

Oblast péče o dítě je oblastí, ve které se můžeme setkat s tzv. „diskriminací otců“. Ta je z pohledu veřejnosti často spatřována v situacích souvisejících se svěřením dítěte do péče po rozvodu manželství. Statisticky dokazují, že v takových případech je dítě v převážné většině případů svěřeno do výhradní péče matky. Zda je takový postup diskriminační či nikoliv je obtížně stanovit a vždy se musí vycházet z konkrétních okolností daného případu. Rozhodnutí soudů jsou nejčastěji zdůvodněna tím, že je v zájmu samotného dítěte, aby se na jeho další péči a výchově podílela osoba, kterou zná, která se na jeho výchově podílela již od narození a vůči níž pociťuje důvěru. Touto osobou bývá ve většině případů právě žena/matka. Řešení posílení pozice muže/otce při rozhodování o svěření dítěte do péče je spatřováno, ve vyšší míře angažovanosti „otců“ v oblasti péče a výchovy dítěte, a to hned v prvních fázích jeho života- tedy od narození nebo krátce po něm. Jedním z prostředků umožňující tohoto řešení bylo zavedení institutu rodičovské dovolené, kterou mohou čerpat oba rodiče, tedy jak žena, tak i muž.

Další ukázkou diskriminace z důvodu otcovství, tentokrát již podloženou judikaturou, je již případ týkající se diskriminace mužů pečujících o dítě ve smyslu účasti na důchodovém pojištění. Tento případ bude podrobněji rozebrán v následující kapitole věnující se judikatuře Ústavního soudu České republiky.

[72] *Ženy a muži v datech (18.12.2008)* [online] 5. ledna 2012 [cit. 5. ledna 2012]. czso.cz. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/katalog.nsf/hledat?SearchView&count=20&searchmax=10000&searchorder=1&searchfuzzy=1&query=((%C5%BEeny%20AND%20a%20AND%20mu%C5%BEi%20AND%20v%20AND%20datech))&database=all&kraje=all&skupiny=all&start=1>.

5. Judikatura

5.1. Judikatura Ústavního soudu České republiky

5.1.1. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS. 42/04

Jedná se o nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, publikovaném pod číslem 404/2006 Sb. Tento nález se týká zákonné podmínky, podle které muž pečující o dítě ve věku do 4 let musí podat přihlášku k účasti na důchodovém pojištění do dvou let od skončení uvedené péče. Pro účast ženy na důchodovém pojištění z důvodu péče o dítě do čtyř let věku však tento zákon žádnou podobou podmínku nestanovoval, přičemž v tomto jednání je spatřován hlavní rozpor s principem rovnosti. Protistrana se k věci vyjádřila v tom smyslu, že účelem zmíněného ustanovení je ochrana veřejného zájmu. Za ten je v tomto považováno účelné hospodaření s finančními prostředky určenými k vyplácení důchodů ve výši stanovené právními předpisy. Poukázal mimo jiné i na skutečnost vycházející z výsledků statistiky, a to že procento mužů pečující o dítě ve věku do 4 let je v porovnání s ženami naprosto zanedbatelné.

Ve svém rozhodnutí Ústavní soud posuzoval, zda na základě dotčených ustanovení zákona o důchodovém pojištění dochází k odlišnému jednání, a pokud ano, jestli je takové jednání ospravedlnitelné. V rámci tohoto posouzení si stanovil otázku, zda byl cíl, kterého mělo být prostřednictvím dotčeného ustanovení dosaženo, legitimní a zejména zda byl tento cíl dosažen prostředky rozumnými a přiměřenými. Pojem přiměřenost dále specifikuje jako: … *„opatření, omezující základní práva a svobody, nesmějí svými negativními důsledky přesáhnout klady, které představuje veřejný zájem na těchto opatřeních.“*

Shledal, že v tomto konkrétním případě se jedná o nerovné zacházení. Dotčené ustanovení sice sleduje legitimní cíl, ale nesplňuje podmínku přiměřenosti. Dále stanovil, že zákonodárce mohl pro dosažení stanoveného cíle zvolit i jiný prostředek, který by méně omezoval stěžovatele v jeho základních právech. Na základě předchozích zjištění návrhu stěžovatele vyhověl a napadená ustanovení zrušil.

5.1.2. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 53/04

Nejvyšší správní soud podal návrh na zrušení § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v tehdy platném znění. NSS se vyjádřil ve smyslu, že rozdílné stanovení důchodového věku v závislosti na počtu vychovaných dětí je v rozporu s čl. 1, čl. 3

odst. 1 dále s čl. 30 odst. 1 Listiny a je tak protiústavní. Ve svém návrhu dále zdůraznil fakt, že důchodový věk je v českém právu tradičně pro ženy a muže stanoven rozdílně. Dotčená právní úprava snižuje v případě žen důchodový věk v souvislosti s péčí a výchovou dětí. V případě mužů stejná možnost uzákoněna není. Zákon nebere do úvahy ani případy, kdy dítě vychovává výhradně muž (např. jako samoživitel).

Ústavní soud však poukázal na to, že zrušením dané úpravy by došlo k odejmutí zvýhodnění náležící ženám jako matkám, přičemž muži by na svém postavení nezískali žádnou výhodu. Dále shledal, že dotčené ustanovení sleduje v podstatě legitimní cíl. Mimo jiné poukazuje i na fakt, že daná úprava této problematiky je v evropských zemích poměrně častá. Zejména s odkazem na tyto důvody podaný návrh zamítl.

Je zřejmé, že ačkoliv se na první pohled jedná o nerovné zacházení, nejedná se nutně o diskriminaci jedné ze skupin. V tomto případě je v každém případě zákonodárcem sledován legitimní cíl. Tím je určitá právní výhoda napomáhající k odstranění nerovnosti vycházející ze zakořenělých společenských stereotypů. Stejně tak je tento cíl rozumný, splňuje i hledisko přiměřenosti co do prostředků užitých k jeho dosažení.

5.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

5.2.1. Evropský soud pro lidská práva

Evropský soud pro lidská práva (dále jen ESLP) je nezávislý mezinárodní soudní orgán. Byl zřízen na základě Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (1959), a jehož hlavním účelem a cílem je ochrana práv a svobod zajištěných Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, ve znění pozdějších protokolů. To vykonává prostřednictvím projednávání jednotlivých stížnosti, které tvrdí, že takové právo bylo porušeno. Stížnost k ESLP může podat jednotlivec, skupina jednotlivců, či organizace nevládního charakteru. Stížnost je pak nasměrována proti členskému státu, který se měl porušení dopustit. Významnou podmínkou je však mimo jiné vyčerpání všech opravných prostředků daného státu.

Jak již bylo řečeno v kapitole týkající se právní úpravy, při svém působení vychází ESLP z Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod. Ve smyslu ochrany před diskriminací je pak významný čl. 14. Problém spočívající v akcesorické povaze tohoto článku. O poznání lepší úpravu této problematiky obsahuje protokol 12 k Evropské úmluvě.[73] Čl. 1

[73] BOUČKOVÁ. *Antidiskrim. zákon. Komentář*..., s. 25.

tohoto protokolu zakazuje diskriminaci už ve vztahu k požívání jakéhokoliv práva upraveného zákonem na základě otevřeného výčtu diskriminačních důvodů. Ačkoliv tento protokol již vstoupil v platnost, počet stran, jež se k němu zavázaly, je stále poměrně nízký. (k datu 19. 4. 2010- 17 států RE)[74]

S ohledem na zaměření této práce je nutné zdůraznit, že ESLP se v rámci své rozhodovací působnosti nezabývá diskriminací v oblasti zaměstnávání. Práva spadající do této oblasti jsou podřazena pod oblast sociálních práv, a jako taková je tedy řeší Evropská sociální charta. Výsledkem je skutečnost, že jim není poskytována ochrana prostřednictvím ESLP. Zejména z toho důvodu je judikatura ESLP, vhodná pro naše účely, poměrně úzká. Vzhledem k oblastem, na něž se v této práci zaměřuji, je podstatně bohatší judikatura Evropského soudního dvora (dále jen ESD).

5.2.2. Rozhodnutí Stec a další proti Spojenému Království[75]

V rámci judikatury ESLP se zaměřím na rozhodnutí Stec a další proti Spojenému Království. Důvodem je jeho jistá podobnost s rozhodnutím Ústavního soudu ČR, které jsem představila v předchozí kapitole.

Toto rozhodnutí se nese, jak jsem již naznačila, stejně jako rozhodnutí Ústavního soudu ČR, v duchu rozdílného důchodového věku mužů a žen. ESLP se v tomto rozhodnutí zabýval otázkou, jestli Spojené Království porušilo stanovením rozdílného důchodového věku a zároveň s tím ukončením nároku na příspěvek vynahrazující ztrátu na výdělku zákaz diskriminace plynoucí z čl. 14 Úmluvy. Stížnost byla podána několika stěžovateli. V rámci jednání byli zastoupeni paní Stec. Ta utrpěla dne 18. 1. 1989 pracovní úraz, důsledkem čehož nebyla schopna nadále vykonávat svou práci. Z tohoto důvodu pobírala stěžovatelka od 24. 1. 1990 náhradu za ztrátu na výdělku (reduced earnings allowance)[76].

Tato dávka byla zavedena v roce 1948. Během času prošla prostřednictvím novelizací několika změnami. Jedna z těchto novel dospěla ke vzniku situace vedoucí k porušení principu rovnosti. Na základě této novely vznikly dvě skupiny obyvatel. Do první skupiny náleželi příjemci, kteří dosáhli věku 65-ti let u mužů a 60-ti let u žen do dne 10. dubna 1989. Těm byl stanoven doživotní příspěvek REA v plné výši. Tyto příspěvky jim byly vypláceny souběžně s důchodovou dávkou. Ostatní příjemci, kteří dosáhli důchodového věku po tomto

[74] V současné době je členem Rady Evropy 47 států.

[75] Rozsudek ze dne 12. 4. 2006, *Stec a další v. Spojené Království,* ECHR, stížnost č. 65731/01 a 65900/01.

[76] Reduced Earnings Allowance (REA) je příspěvek, který je poskytován jedincům, kteří utrpěli při výkonu povolání pracovní úraz nebo nemoc, důsledkem čeho nadále nebyli schopni vykonávat pracovní činnost.

stanoveném datu, nárok na příspěvek REA pozbyli. Příspěvek REA byl v jejich případě nahrazen příspěvkem ke starobnímu důchodu - Retirement Allowance (RA). Tímto jednáním se cítili příjemci z druhé skupiny značně finančně poškozeni.

Na základě těchto událostí stěžovatelé podali stížnost k ESLP, ve které tvrdili, že odebrání příspěvku REA byl v rozporu s článkem 14 Úmluvy ve spojení s článkem 1 Protokolu č. 1.

Vláda napadeného státu argumentovala především tím, že příspěvek REA jako takový je určen osobám, jež utrpěly zdravotní újmu, na základě které ztratily výdělečnou schopnost. Hlavním cílem těchto dávek je kompenzace ztráty příjmů vzniklé během pracovního života a není tedy důvod, aby jim tyto dávky byly nadále vypláceny i v době odchodu do důchodu, kdy začali pobírat důchodové dávky. Na ty získali nárok bez ohledu na zdravotní indispozici. S tímto tvrzením se v rámci své argumentace později ztotožnil i Soud. Pro obhájení rozdílného odchodu do důchodu u mužů a žen vláda Spojeného království nadále argumentovala například sociálními, historickými a hospodářskými vlivy působícími na rozdílný důchodový věk.

Ve věcech obecných opatření hospodářské či sociální strategie ESLP obvykle ponechává státu volný prostor pro uvážení. S ohledem na znalost své společnosti a jejích potřeb jsou vnitrostátní orgány v zásadě lépe než jiní schopny posoudit, co je ve veřejném zájmu. Na základě toho bude soud obecně respektovat rozhodnutí zákonodárců té které země ve věci jejich politiky. Zasáhne však tehdy, pokud taková rozhodnutí zjevně postrádají rozumný základ. Stejným způsobem postupoval ESLP i v tomto případě.

Při posouzení tohoto případu ESLP opakovaně zdůraznil, že diskriminaci na základě pohlaví je možné odůvodnit jen a pouze tehdy, pokud pro to existují „velmi závažné důvody“. V případě stanovení rozdílného důchodového věku u mužů a žen neshledal toto opatření za rozporné. Vycházel přitom z jeho původního účelu. Tento rozdíl v zacházení byl přijat ve smyslu pozitivního opatření za účelem zmírnění finanční nerovnosti a strádání, které pro ženy vyplývá z tradičního určení rolí. Různý důchodový věk měl tedy cíleně sloužit k odstranění existující nerovnosti mezi muži a ženami a byl tedy opodstatněný.

5.2.3. Rozhodnutí Petrovic proti Rakousku[77]

V tomto rozhodnutí stěžovatel, pan Petrovic, namítal, že se stal obětí diskriminace z důvodu pohlaví. Tu spatřoval v nerovném zacházení způsobeném nepřiznáním dávek rodičovské dovolené dle ustanovení § 26 odst. 1 zákona o podpoře v nezaměstnanosti. Rakouské orgány mu odmítly přiznat dávky podpory rodičovské dovolené vycházejíce z dotčené právní úpravy, který umožňuje získání těchto dávek pouze matkám po narození dítěte. Stěžovatel se cítil být tímto jednáním diskriminován a dovolával se porušení čl. 14 ve spojení s čl. 8 Úmluvy.

V rozhodné době byl pan Petrovic studentem a pracoval na zkrácený pracovní úvazek. Jeho manželce, která pracovala jako úřednice na spolkovém ministerstvu, se narodilo dítě. Manželka pokračovala v zaměstnání, zatímco stěžovatel si vzal rodičovskou dovolenou, aby mohl pečovat o dítě. V souvislosti s tím si pan Petrovic požádal o podporu při rodičovské dovolené. Tato žádost však byla zamítnuta.

V rámci své argumentace ESLP shledal, že se v daném případě skutečně jednalo o rozdílné zacházení z důvodu pohlaví. Poukázal však i na to, že právní úprava této oblasti napříč smluvními státy je více než rozdílná, přičemž tento druh dávek přiznává otcům jen velmi malé množství smluvních států. Tato oblast, stejně jako ta v předchozím rozhodnutí, náleží k otázkám, kde je ponechána smluvním státům volná míra uvážení. Dle názoru ESLP však v tomto případě rakouské orgány, nepřiznáním rodičovských dávek stěžovateli, tuto míru nepřekročily. S ohledem na tuto skutečnost ESLP shledal, že toto jednání není porušením čl. 14 a stížnost zamítl.

Už při shrnutí skutkového stavu tohoto případu v úvodu tohoto rozhodnutí, jsem byla přesvědčena o tom, že stížnost pana Petrovice je důvodná, a že se jistě jedná o diskriminaci vyplývající z čl. 14 Úmluvy. O to větší překvapením pro mě bylo rozhodnutí ESLP. Pravdou je, že jsem při posouzení nevzala v potaz časové období, ve kterém se celý případ odehrával. (1989-1998) S ohledem na tento čas pak s rozhodnutím ESLP nelze než souhlasit. Napadá mě snad jen otázka, zda by byl stejný případ dnes řešen jinak. Věřím, že s rozsáhlou právní úpravou týkající se podobné problematiky by dnes již nebylo pochyb o tom, zda se o diskriminaci z důvodu pohlaví jedná či nikoliv.

[77] Rozsudek ze dne 27. března 1998, *Petrovic v. Rakousko,* ECHR, stížnost č. 38292/02.

Závěr

Postavení člověka ve společnosti a jeho zrovnoprávnění je v současné době často diskutovaným tématem. S tím související princip rovného zacházení a zákazu diskriminace je problematika velmi aktuální a živá. Jak již jsem naznačila v úvodu, je tato problematika dnes více než dřív častým tématem různých článků, monografií, kvalifikačních a jiných prací. Diskriminace je ve své podstatě odrazem hluboce zakořeněných společenských stereotypů a tradic v lidském myšlení. K dosažení rovnosti je pak zapotřebí oprostit se od těchto předsudků.

Při zpracování tohoto tématu jsem se zaměřila na diskriminaci z důvodu pohlaví a současně si pokusila zodpovědět otázky kladené v úvodu. Jsou ženy skutečně diskriminovány? Ano, jsou. Diskriminace žen je nesporným faktem, podloženým nejednou studií a statistikou. Dá se najít v mnoha oblastech, největší je však spojená především s oblastí pracovněprávní. Existuje i diskriminace mužů? Ano, zajisté existuje. Pravdou je, že situace, kdy jsou diskriminováni právě muži, jsou výjimečnější než je tomu u žen, přesto se i oni stávají oběťmi nerovného zacházení. Důvod této situace byl mimo jiné spatřován i v roztříštěné a nejednotné právní úpravě. To se však mělo změnit v souvislosti s příchodem dlouho očekávaného antidiskriminačního zákona. Ten měl tento nedostatek odstranit, a dotyčnou problematiku zastřešit jedním uceleným právním předpisem. Nakolik se vydání tohoto zákona projeví v praxi, a zda dojde k významnému zlepšení, ukáže až čas.

Hlavním tématem této práce bylo zaměření na diskriminaci na základě pohlaví, a to z hlediska judikatury Ústavního soudu České republiky a Evropského soudu pro lidská práva.

Při zpracování judikatury jsem byla poměrně překvapena. Přes všechna má očekávání je totiž judikatura Ústavního soudu ČR v rámci tohoto diskriminačního důvodu jen velmi sporá. Ústavní soud ČR v této problematice vydal pouze dva nálezy. Dalším překvapením bylo i zjištění, že zmíněné dva nálezy se netýkají diskriminace žen, ale naopak mužů.

První z nich se týkal zákonné podmínky, podle které muž pečující o dítě ve věku do 4 let musí podat přihlášku k účasti na důchodovém pojištění do dvou let od skončení uvedené péče. Ústavní soud rozhodl, že se v tomto případě o namítanou diskriminaci jedná. S jeho rozhodnutím naprosto souhlasím. Nad to tento případ v jistém smyslu odpovídá i na hlavní otázku, kterou jsem si stanovila v úvodu, a to zda je možné, aby jinak zcela zjevné nerovné zacházení s určitou osobou, či skupinou osob, nebylo diskriminací. V průběhu vypracování jsem několikrát poukázala na skutečnost, že určitý způsob nerovného zacházení je možný,

pokud jednak sleduje legitimní cíl, a zároveň prostředky užité k jeho dosažení jsou rozumné a přiměřené. V čem spatřuje Ústavní soud ČR přiměřenost, již bylo řečeno, přesto však zůstávala otázka, kde je hranice či míra pro stanovení toho, co je ještě v pořádku a co je už diskriminačním jednáním. Ústavní soud nám v tomto rozhodnutí přináší na tuto otázku poměrně jasnou odpověď, když sice shledal existenci legitimního cíle (spočívající v ochraně veřejného zájmu), ale zároveň zdůraznil možnost zákonodárce postupovat způsobem, který by stěžovatele nepoškozoval vůbec, nebo alespoň v menší míře.

Tématem druhého nálezu byl rozdílné stanovení důchodového věku pro ženy a muže v souvislosti s péčí a výchovou dětí. Stejně jako v předchozím případě, zde bylo zřejmé nerovné zacházení. I v tomto případě byl sledován legitimní cíl, navíc byly splněny i zbylé podmínky. S tímto rozhodnutím se již zcela neztotožňuji. Stejně, jako se později vyjádřil k této věci i ESLP, je v tomto rozdílném zacházení spatřováno určité zvýhodnění pro ženy, jež jim má určitým způsobem kompenzovat znevýhodnění plynoucí z jejich postavení, jež ji předurčovalo přednostně péči o domácnost a děti. Ačkoliv se dá souhlasit, že dříve takové zvýhodnění mělo své opodstatnění, dnes ho shledávám více problematickým, než přínosným. Toto přesvědčení v podstatě říká, že jsou to výhradně ženy, které se starají a pečují o děti, čímž se vytváří „začarovaný kruh“ založený na předsudcích a společenských stereotypech.

Jak vidno, dosažení rovnosti a zákaz diskriminace je velmi složitou záležitostí. Je třeba k této problematice přistupovat opatrně a citlivě, a uvědomit si, že se jedná o běh na dlouhou trať. Stejně jako při něm, je nutné se posouvat nenásilným, pomalým, ale jistým tempem vpřed.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá institutem diskriminace a to především z hlediska důvodu pohlaví. Jako první uvádí základní pojmy za účelem lepšího pochopení této problematiky a zároveň určuje soubor právních předpisů, ve kterých se s touto problematikou můžeme setkat. Diskriminační důvod pohlaví je následně rozebrán z hlediska tří nejčastějších oblastí výskytu této problematiky. Součástí oddílu hovořícího o diskriminaci z důvodu pohlaví je i ukázka judikatury ke konkrétním oblastem, a to jak z hlediska Ústavního soudu České republiky, tak i evropských soudů. Cílem této práce je mimo jiné zodpovězení otázek položených v úvodu a rozebrání současné situace v rámci této problematiky.

This thesis deals with an institute of discrimination especialy from the aspect of sex. First, it deals with the basic terms, aims to better understanding to a problem and, simultaneously, it defines a complex of legislation, in which we can meet with this issue. A discrimination from the view of sex,shall then be analyzed from the view of the three most frequently spheres, where, such a discrimination appears. A section, dealing with the sample cases of such a discrimination, including a viewpoint of the Constitutional court, as well as the viewpoint of the european courts, is also included in the part, dealing with the sexual discrimination. The main goal of this thesis is to find out the answers to the questions, as were asked in the introduction of this thesis, and, to analyze present situation in that matters.

Pojmy:

Diskriminace, Diskriminace na základě pohlaví, Rovnost, Antidiskriminační právo, Judikatura, Ústavní soud, Evropský soud pro lidská práva, Evropská úmluva o ochraně lidských práv, článek 14 Úmluvy, Evropský soudní dvůr, trh práce

Discrimination ,Discrimination based on tender, Equality, Antidiscrimination Law, Jurisprudence, Constitutional Court, European Court for human rights, European Convention on Human Rights, Article 14 of Convention, Court of Justice of the European Union, labor market

Seznam použité literatury

Monografie

1. BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KÜHN, Zdeněk a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
2. ŠIŠKOVÁ, Naděžda, *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské Unii*. 2. vydání. Praha: Linde Praha, 2008.
3. PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru, 2008.
4. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007.
5. BLAHOŽ, Josef, KLÍMA, Karel, SKÁLA, Josef a kol. *Ústavní právo Evropské unie.* 1. vydání. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003.
6. HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a česká republika: Judikatura a řízení před Evropským soudem pro lidská práva*. Praha: Linde Praha, 2003.
7. GRYGAR, Jiří. *Ochrana základních práv v Evropské Unii*. 1. vydání. Praha: IFEC, 2001.
8. KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
9. ŠTURMA, Pavel. Úvod do evropského práva ochrany lidských práv. 1. vydání. Praha: Karolinum, 1994.
10. KÁBRT, Jiří a kol. *Latinsko-český slovník*. 1. vydání. Praha: LEDA, 2000.
11. BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.

Sborníky a příručky

1. HUBÁLEK, Michal. *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání. In Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR – Příručka pro pracovníky veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007.
2. FALTOVÁ, Michaela, ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou.* Český Krumlov: ICOS, 2008.

3. FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace - co to je a co to není*. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi.* Praha: Gender Studies, 2010.
4. HUBÁLEK, Michal, ZAMBOJ, Ladislav. *Diskriminace v pracovní inzerci*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007.
5. ČIŽINSKÝ, Pavel, HUBÁLEK, Michal (eds.) *Diskriminace*: *Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2006.
6. ZÁŘECKÁ, Petra. *Ženy v politice- situace v České republice.* Praha: Gender Studies, 2010. Dostupné na http://www.genderstudies.cz/publikace/publikace.shtml
7. KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana (eds.) *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice.* Praha: Sociologický ústav Akademie věd, 2006.
8. ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Co je to diskriminace? – Výklad základních pojmů*. In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006.
9. Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Ženy a muži v datech.* Praha: ČSÚ a MPSV ČR, 2005.
10. Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Ženy a muži v datech.* Praha: ČSÚ a MPSV ČR, 2008.

Odborné časopisy

1. ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. *Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. Bulletin advokacie, 2010,* č. 3.
2. JAYAWICKRAMA, Nihal. *The Judicial Application of Human Rights Law: National, Regional and International Jurisprudence.* 1. vydání. Cambridge: Cambridge university press, 2002.
3. PEJCHALOVÁ, Vladimíra, BLANICKÝ, Ivan. *Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod*. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 4.
4. KVASNICOVÁ, Jana. *(Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?, Právní rozhledy, 2011,* č. 3.
5. HAVELKOVÁ, Barbara. *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. Právní rozhledy, 2006,* č. 6.
6. MALENOVSKÝ, Jiří. *Nad statistikami Evropského soudu pro lidská práva*. *Právník, 2001,* č. 8.

On-line články

1. Veřejný ochránce práv. *Co je – co není diskriminace*. [on-line]. Ochrance.cz, [cit. 31. října 2010]. Dostupné na http://www.ochrance.cz/diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/.
2. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online]. aperio.cz, 10. března. 2012 [cit. 10. března 2012]. Dostupné na http://www.aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace.
3. ČERMÁK. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku.* [on-line]. Epoli.cz, 10. listopadu 2003 [cit. 28. 1. 2011]. Dostupné na http://www.e-polis.cz/sociologie/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html.
4. HAVELKOVÁ, B. *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví I.* [on-line]. Jinepravo.cz, Dostupné na http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html.
5. *Ženy v politice* [online] 29. března 2011 [cit. 6. dubna 2011]. padesatprocent.cz. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>.
6. *Svěření dítěte do péče otce. Proč mají otcové na děti smůlu?* [online] 3. ledna 2011 [cit. 3. ledna 2012]. Profiprávník.cz. Dostupné z: <http://www.profipravnik.cz/p/svereni-ditete-do-pece-otce-proc-maji-otcove-na-deti-smulu-373.html>.
7. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online] 5. ledna 2010 [cit. 5. ledna 2012]. lidskaprava.cz. Dostupné z: http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.
8. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online] 4. ledna 2010 [cit. 5. ledna 2012]. osn.cz. Dostupné z: < http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>.
9. *Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online] 7. ledna 2010 [cit. 14. ledna 2012]. helcom.cz. Dostupné z: <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107>.
10. *Evropská sociální charta* [online] 14. prosince 2011 [cit. 15. ledna 2012]. mpsv.cz. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>.
11. KERLES, Marek. *Česká politika je plná žen, ale jen v nižších patrech veřejné správy*. [online]. lidovky.cz. [cit. 10. 4. 2011]. Dostupné z: http://www.lidovky.cz/ceska-

politika-postrada-zeny-jen-v-nejvyssich-patrech-verejne-spravy-1kg-/ln_domov.asp?c=A100515_212001_ln_domov_tsh.

12. *Rozdíly v odměňování žen a mužů: Situace v EU*. [online]. [cit. 2012-01-25]. ec.europa.eu Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_cs.htm.
13. *Český statistický úřad: Základní pojmy. ČSÚ* [online]. [cit. 24. 4. 2011]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy.
14. VONDRA, Pavel. *Rovnost pohlaví? Boduje Skandinávie, Češi zaostávají.* http://aktualne.centrum.cz/zahranici/evropa/clanek.phtml?id=621965%20+%20Gender%20Gap%202008%20str%2070%20plus%20m%C5%AFj%20%C4%8Dl%C3%A1nek [online]. [cit. 25. 2. 2012].

Internetové stránky

1. http://www.verejnyochrance.cz - internetové stránky ombudsmana ČR
2. http://nalus.usoud.cz – internetové stránky vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu České republiky
3. http://www.mpsv.cz - internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR
4. http://www.echr.coe.int/echr/– internetové stránky Evropského soudu pro lidská práva (judikatura)
5. http://curia.europa.eu- internetové stránky Evropského soudního dvora (judikatura)
6. http://www.coe.int/- internetové stránky Rady Evropy

Právní předpisy

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
2. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

8. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.
11. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod ze dne 4. 11. 1950, Řím, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.
12. Evropská sociální charta Vyhlášena sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.
13. Směrnici Rady 75/117/EHS, ze dne 10. 2. 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
14. Směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 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.
15. Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.
16. Směrnici Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami k přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
17. Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
18. Směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
19. Směrnice Rady 2002/73/ES 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.
20. Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 se týká postupného zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Použitá judikatura

Ústavní soud České republiky

1. Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02
2. Nález Ústavního soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04
3. Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04

4. Nález Ústavního soudu ze 16. října 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04
5. Nález Ústavního soudu ze dne 10. 09. 2009, sp. zn. Pl. ÚS 27/09

Evropský soud pro lidská práva

1. Rozsudek ze dne 27. března 1998, *Petrovic v. Rakousko,* ECHR*,* stížnost č. 38292/02
2. Rozsudek ze dne 12. 4. 2006, *Stec a další v. Spojené Království,* ECHR, stížnost č. 65731/01 a 65900/01
3. Rozsudek ze dne 21. 11. 2001*, Fogarty v. Spojené Království*, ECHR, stížnost č. 37112/97

Evropský soudní dvůr

1. Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 17. října 1995, Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, Sb. rozh. s.
2. Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 17. června 1998, Kathleen Hill a Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners a Department of Finance, C-243/95, Sb. rozh. s.
3. Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 15. června 1978, Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C-149/77, Sb. rozh. s.
4. Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 2. srpna 1993, M. Helen Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-271/91, Sb. rozh. s.
5. Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 13. května 1986, Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, C- 170/84, Sb. rozh. s.