

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Denisa Marečková

**Zásada rovnosti a zákazu diskriminace
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Olomouc 2012

Čestné prohlášení

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

V Olomouci dne Podpis:

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce, JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za odborné vedení a podnětné připomínky, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout.

Upřímné poděkování patří mé rodině za neustálou podporu jak v osobním tak studentském životě.

Obsah

Seznam symbolů a zkratk	6
Úvod	7
1 Historický nástin postavení žen na našem území	9
1.1 <i>Postavení žen na přelomu 18. a 19.století</i>	9
1.2 <i>Postavení žen od 1918 - 1948</i>	10
1.3 <i>Postavení žen od 1948 až do současnosti</i>	11
2 Vymezení základních pojmů v oblasti rovnosti a diskriminace	12
2.1 <i>Rovnost</i>	12
2.1.1 Formální rovnost	13
2.1.2 Materiální rovnost	14
2.1.3 Rovnost příležitostí	14
2.1.4 Rovnost výsledků	14
2.2 <i>Diskriminace</i>	15
2.2.1 Diskriminace pozitivní	16
2.2.2 Diskriminace negativní	16
2.2.3 Případy, kdy se nejedná o diskriminaci	17
2.3 <i>Obtěžování jako forma diskriminace</i>	18
2.3.1 <i>Obtěžování z důvodu pohlaví</i>	18
2.3.2 <i>Sexuální obtěžování</i>	19
2.4 <i>Pozitivní opatření</i>	21
2.4.1 <i>Klasifikace pozitivních opatření</i>	22
3 Problematika rovnosti mužů a žen z pohledu vybraných neprávnických disciplín ..	24
3.1 <i>Sociologické hledisko</i>	24
3.1.1 <i>Gender a pohlaví</i>	24
3.1.2 <i>Koordinace pracovního a soukromého života</i>	25
3.2 <i>Ekonomické hledisko</i>	27
3.2.1 <i>Rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami z pohledu teorií</i>	27
3.2.2 <i>Vnímaní žen a mužů jako řídicích pracovníků zaměstnavateli</i>	29
3.2.3 <i>Výhled do budoucna</i>	30
4 Prameny právní úpravy	32
4.1 <i>Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v právu Evropské unie</i>	32
4.1.1 <i>Ustanovení primárního práva</i>	32
4.1.2 <i>Ustanovení sekundárního práva</i>	35
4.2 <i>Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v právu České republiky</i>	38
4.2.1 <i>Zákoník práce</i>	39
4.2.2 <i>Zákon o zaměstnanosti</i>	44
4.2.3 <i>Antidiskriminační zákon</i>	45
5 Vybrané prostředky ochrany před diskriminací	50
5.1 <i>Soudní ochrana</i>	50
5.1.1 <i>Před podáním žaloby</i>	50
5.1.2 <i>Podání žaloby podle § 10 AntiDZ (antidiskriminační žaloba)</i>	51

5.1.3	Samotné řízení – problematika důkazního břemene dle § 133a o.s.ř.	53
5.2	<i>Veřejný ochránce práv</i>	54
6	Relevantní judikatura	56
6.1	<i>Judikatura Soudního dvora Evropské unie</i>	56
6.1.1	Rozhodnutí ve věci Herrero.....	56
6.1.2	Rozhodnutí ve věci Cadman.....	58
6.1.3	Rozhodnutí ve věci Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol	59
6.1.4	Rozhodnutí ve věci P.M. Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA.....	60
6.1.5	Rozhodnutí ve věci Dita Danosa v. LKB Lizing SIA	60
6.2	<i>Judikatura soudů České republiky</i>	61
6.2.1	Nález Ústavního soudu ze dne 2. června 2009, sp. zn. IV. ÚS 184/08	62
6.2.2	Rozsudek NS ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008	62
6.2.3	Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008	63
6.2.4	Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1594/2009	64
6.2.5	Rozsudek NS ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009.....	65
7	Úvahy de lege ferenda	68
	Závěr	70
	Bibliografie	72
	Shrnutí (abstrakt)	80
	Summary	81

Seznam symbolů a zkratek

AntiDZ	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
ADR	alternative dispute resolution
ČR	Česká republika
ESD	Evropský soudní dvůr, dnes Soudní dvůr Evropské unie
EU	Evropská unie
LZPS	usnesení předsednictva ČNR č. 2/ 1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud ČR
o.s.ř.	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ZoZ	zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

K výběru tématu diplomové práce mě vedl fakt, že problematika rovnosti a zákazu diskriminace je dnes velmi aktuální a je jedním ze spolehlivých témat ke konverzaci. V průběhu studia jsem také absolvovala antidiskriminační kliniku (volitelný předmět), kde mě toto téma velmi zaujalo. Část společnosti odmítá diskriminaci považovat za problém, natož za závažný, kterým bezpochyby je. Velkou úlohu v tom mají média, neboť mnohdy upozorňují na spíše komické kauzy ze zahraničí. Hraje zde také velkou roli nedostatek informací běžného občana, neboť málokterý průměrný občan ví, jak se může jako potencionální oběť diskriminace bránit.

Není mnoho zákonů, které měly tak strastiplnou cestu k nabytí účinnosti jako právě zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Češi se na diskriminaci dívají jinak než západní svět, což je spojeno zejména s událostmi po únoru 1948. Proto považuji za nutné nastínit problematiku postavení žen na našem území hned v první kapitole.

Chtěla bych podotknout, že nejsem stoupenkyní vyhroceného feminismu, cílem mé práce je poskytnout komplexní pohled na problematiku, od počátku ženských hnutí na přelomu 18. a 19. století, přes zmapování možných příčin nerovného zacházení (sociologické hledisko, ekonomické hledisko), k možným nápravám nerovného zacházení a prostředkům ochrany před diskriminací. Jaké jsou tedy možné příčiny vzniku diskriminace na základě pohlaví? Jak se lze vůči nerovnému zacházení bránit?

Antidiskriminační zákon vyjmenovává taxativní výčet diskriminačních důvodů, ve své práci se zabývám diskriminací na základě pohlaví. Dále jsem zvolila oblast práva Evropské unie, tím nechci podcenit ani zlehčit význam mezinárodních smluv a judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Daná problematika je natolik objemná a rozsáhlá, proto se domnívám, že širší rozsah by neumožnil podrobný pohled.

Svoji práci jsem rozdělila do sedmi kapitol, v první kapitole krátce nastiňuji historické postavení žen na našem území (vývoj ženské iniciativy), v druhé kapitole se zabývám teoretickým vymezením základních pojmů nezbytných pro pochopení dané problematiky, v kapitole třetí jsem se pokusila naznačit problematiku z pohledu vybraných neprávnických disciplín a zaměřit se tak na možné příčiny nerovného zacházení. Hlavním těžištěm mé práce je vymezení zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právu České republiky, neboť tuto zásadu nezakotvuje „jen antidiskriminační zákon“, ale především

Listina základních práv a svobod, dále zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. V kapitole čtvrté, která se týká pramenů právní úpravy, se zabývám zakotvením zásady v jednotlivých předpisech a vzájemnými vztahy antidiskriminačního zákona, zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Jelikož Česká republika vstoupila dne 1. května 2004 do Evropské unie, vznikají nám tímto závazky vyplývající z našeho členství. Česká republika je povinna sladovat svůj právní řád s právem Evropské unie, proto se v kapitole čtvrté také věnuji nejdůležitějším pramenům práva Evropské unie v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví. V páté kapitole se zaměřuji na soudní ochranu před diskriminací (na situaci před podáním žaloby, její podání dle § 10 AntiDZ a na samotné řízení a s ním spojenou problematiku důkazního břemene dle § 133a o.s.ř.), tato kapitola se také týká úlohy Veřejného ochránce práv. Šestá kapitola pojednává o rozhodovací praxi Evropského soudního dvora a soudů České republiky, ve které rozebírám vybraná rozhodnutí. Závěrečná kapitola je orientována na možné budoucí přijetí zákona o mediaci a změně některých předpisů, ve které se v úvahách *de lege ferenda* zabývám otázkami, zda by mohla být mediace vhodnou metodou řešení sporů vyplývajících z porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace.

Co se týče odborných publikací týkajících se jen diskriminace v českém znění, není jich až tak mnoho, jak by se na první pohled mohlo zdát. Za velmi přínosnou hodnotím publikaci „*Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*“, autorkou je Věra Štangová, dále monografii Sandry Fredman „*Antidiskriminační právo*“, přeloženou z anglického originálu „*Discrimination Law*.“

V nedávné době také vyšel „*Antidiskriminační zákon. Komentář*“, který napsala Pavla Boučková s kolektivem. V poslední řadě bych nerada opomenula nespočetné množství komentářů k zákoníku práce a publikaci „*Rovnost a diskriminace*“, kterou napsal Michal Bobek, Pavla Boučková a Zdeněk Kühn.

Práci jsem zpracovávala podle právního stavu platného k 12. 3. 2012.

1 Historický nástin postavení žen na našem území

V úvodu bych se ráda ve své práci stručně věnovala postavení žen ve společnosti na našem území. Domnívám se, že tento krátký historický nástin je vhodný a užitečný pro nahlédnutí do problematiky rovnosti a diskriminace mužů a žen. Velmi se mi zalíbila myšlenka T. G. Masaryka : „*Žena je mužovi úplně rovná, jen rozdíl budiž uznáván, ona je slabší.*“¹ Problematika rovnosti mužů a žen vyvstala na povrch teprve v 18. století v době osvícenství. Tehdejší myslitelé začali definitivně mluvit o rovnosti lidí, odtud už pak byl jen malý krůček k rovnosti mužů a žen, jež nastartoval vlnu nového hnutí označovaného jako feminismus, či emancipace žen. Emancipace přišla do Čech ve srovnání se západní Evropou později, v polovině 30. let 19. století začali muži vnímat ženu jako spolupracovnici při Národním obrození. Být manželkou vlastence, znamenalo být uvědomělou matkou, mluvit česky doma na své děti. Dívky v Čechách byly velmi dlouho vychovávány v roli manželky, matky, rodičky... Neprovdaná žena té doby ztrácela smysl života.²

1.1 Postavení žen na přelomu 18. a 19.století

Naše feministky přesvědčovaly širokou veřejnost o tom, že i žena je bytostí myslící, mající duši a že ženy jsou schopné plně se vyrovnat mužům. Za první českou feministku je považována Magdaléna Dobromila Rettigová (1785 – 1845), která učila dívky vařit, ale zároveň se snažila o rozvoj jejich myšlení. Další významnou postavou našich dějin byla Božena Němcová (1820 – 1862), hlásala, že žena je rovnocennou partnerkou svému muži a že je nespravedlivé, že ženy nemají na rozdíl od mužů přístup ke každému povolání a práci.³

Přestože o výdajích rozhodovali muži jako hlavy rodiny, ženy pořádaly sbírky pro chudé, dohlížely nad sirotčinci a chudobinci. Péče o chudé byla již od nepaměti výsadou šlechtičen. V patriarchální rodině měli muži nadvládu nad ženami díky zvykovému právu bez rozdílu na stavovském postavení. Přesto sami tušíme, že postavení hospodyně velkostatkáře se nedalo srovnat s prostou děvečkou. Postavení velkostatkářky bylo volnější, svobodnější jak doma tak na veřejnosti, tato žena necítila potřebu prát se za své

¹ LENDEROVÁ, Milena. *K hříchu a modlitbě: žena v minulém století*. 1. vydání. Praha: Mladá fronta, 1999, s. 229.

² Tamtéž, s. 229- 237.

³ UHROVÁ, Eva. Kam kráčely feministky. In PETROVÁ, Hana (ed). *Alty a soprány : (kapesní atlas ženské iniciativy)*. Praha: Gender Studies Centre, 1994, s. 17-18.

společenské postavení. Na venkově feministické myšlení neuspělo, jelikož tu ani nebyla potřeba kvalifikace pro povolání.⁴

Od poloviny 19. století ženy začaly bojovat o ženská povolání, ve společnosti začalo ubývat mužů, spousta žen zůstala neprovdaných. Ekonomicky nezávislá žena však byla stále vzácností, společností byla stále považována za mužovo selhání živit rodinu. Výdělečně samostatných žen bylo v Habsburské monarchii poskromnu, asi 0,2% žen v roce 1880 vykonávaly kvalifikované práce (učitelky, úřednice, ošetřovatelky...). Jakmile ženy začaly usilovat o středoškolské či vysokoškolské vzdělání, muži okamžitě začali protestovat, začali se bát o svou dosud ničím nenarušenou nadvládu. Kolem roku 1870 se v západoevropských zemích objevila první krize maskulinity, politici tehdejší doby veřejně prohlašovali, že žena, která chodí do práce, není ženou. K rozvoji emancipace na našem území přispěly zejména spolky Americký klub dam a spolek Minerva. Petice Minervy z roku 1890, kterou podepsalo 4000 osob, žádala možnost univerzitního vzdělání, upozorňovala na fakt, že vyspělé evropské státy už dívkám umožnily studovat na univerzitách, Rakousko zatím ne. V roce 1897 byla přijata první studentka na pražskou filosofickou fakultu, na pražské lékařské fakultě promovala první žena v roce 1902.⁵

1.2 Postavení žen od 1918 - 1948

Po vzniku samostatné Československé republiky ženám už nic nebránilo, aby mohly studovat na univerzitách. A tak konečně v roce 1921 promovala první inženýrka architektka, první doktorkou práv se stala v roce 1922 Anděla Kozáková. Už ve Washingtonské deklaraci z 18. října 1918 budoucí samostatný Československý stát deklaroval, že ženy budou politicky, sociálně a kulturně postaveny na roveň mužům.

Po volbách vznikla v roce 1923 Ženská národní rada, v jejím programu byla ochrana žen v problematice sociální, hospodářské, zdravotní, možnost ucházet se o stejná pracovní místa. Usilovaly také o revizi rodinného práva. Navrhovaly, připomínkovaly zákony, jednatelkou byla dr. Milada Horáková. Feministky se nesnažily jen o ekonomickou samostatnost žen, vyznávaly demokracii a skutečnou rovnoprávnost obou pohlavní, kterou lze zajistit jen ve společnosti gentlemanů, kdy muži se zbaví svého sobectví a ničím neodůvodněného nadřazeného postavení. Feministky tehdejší doby

⁴ HORKÁ, Pavla. *Naše prababičky feministky*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1999, s. 20 – 24.

⁵ LENDEROVÁ, Milena. *K hříchu a modlitbě: žena v minulém století*. 1. vydání. Praha: Mladá fronta, 1999, s. 251- 263.

nevažovaly nad možností, že by si žena zvolila obě možnosti – rodinu i povolání. Usilovaly pouze o to, aby měla právo volby.

V červnu 1945 se ženy dočkaly práva na stejnou práci za stejnou odměnu, přesto fakticky vydělávaly méně peněz oproti mužům. Bohužel po únoru 1948 se feministické hnutí nevyvíjelo tak svobodně, tehdejší komunistky se domnívaly, že rovnoprávnost ženě zajistí pouze ekonomická samostatnost, a tak byly ženy masově zaměstnávány v továrnách. Po 26. únoru 1948 přežila jediná ženská organizace a to Minerva.⁶

1.3 Postavení žen od 1948 až do současnosti

Zaměstnanost žen a charakter ženské práce se po 2. sv. válce hodně změnil hlavně došlo k odlišnému vývoji na našem území než v západních státech Evropy. Základním faktorem byly společenské poměry, v západních zemích se ženy po 2. sv. válce opět vrací z továren do domácností a zakládají rodiny... Naproti tomu ženy u nás v 50. letech masově vstupují do zaměstnání (zejména pracují v průmyslu a zemědělství). Většina z nich je bez profesní kvalifikace. V 70. – 80. letech ženy v západních zemích opět začaly bojovat o svá práva, začínáme hovořit o sociální nerovnosti a diskriminaci žen. To vyústilo v přijetí různých legislativních úprav. V 90. letech se ženy na západě dostaly do všech úrovní na trhu práce. Avšak v průměrné mzdě, sociálním statusu jsou stále pozadu oproti mužům. V ČR byla sice podporována pracovní aktivita žen, ale spíše jako doplněk malých rodinných rozpočtů, kdy muž sám z jednoho platu nebyl schopen uživit rodinu, nebo ženy byly zaměstnávány pro nedostatek mužů. Tady opět vidíme odlišný vývoj od západních zemí Evropy, kde se zaměstnanost žen obtížně prosazovala.⁷

Na závěr této kapitoly si tedy uvědomme, že pracovní právo se vyvíjí zhruba 200 let, za tu dobu se zdvojnásobila délka života, změnila se struktura společnosti. Původně více než polovina lidí pracovala v zemědělství, poté jsme prošli obdobím industrializace, nyní vládne zaměstnávání v sektoru služeb. Zaměstnanec v minulém století střídal zaměstnavatele jen výjimečně, většinou strávil celý svůj život u jednoho. Více než dnes se rozlišoval čas strávený v zaměstnání a čas strávený doma. Dnes si musí zaměstnanec velmi často nosit práci domů a dokončit ji po pracovní době. Jsme svědky neustálého boje o „špičkové zaměstnance“, což je samozřejmě na úkor běžných zaměstnanců.⁸

⁶ UHROVÁ, Eva. Kam kráčely femistiky. In PETROVÁ, Hana (ed). *Alty a soprány : (kapesní atlas ženské iniciativy)*. Praha: Gender Studies Centre, 1994, s. 20 – 23.

⁷ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen. Navržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha : VÚPSV, 2002, s. 13- 14.

⁸ BEZOUŠKA, Petr. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*, 2008, roč.16, č. 1, s. 20-21.

2 Vymezení základních pojmů v oblasti rovnosti a diskriminace

Druhá kapitola pojednává o základních pojmech v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, tedy o rovnosti a diskriminaci a jejich formách. Dále se v této kapitole věnuji pozitivním opatřením, pojmy jsou nejprve teoreticky vymezeny.

Dalo by se říci, že každý z nás tedy i laik neznalý práva, si dokáže pod pojmy rovnost a diskriminace něco představit, byl by schopen o nich alespoň stručně pohovořit. Jejich vymezení ovšem není až tak jednoduché, jak by se na první pohled mohlo zdát, obecné definice se jen těžko vymezují, možná i proto, že obsah těchto pojmů se neustále vyvíjí.⁹

2.1 Rovnost

Rovnost není pojmem právním, výklad pojmu závisí také na místním a kulturním kontextu.¹⁰ Každý z nás je od svého narození jedinečným individuem, nelze nalézt nikde na světě dvě osoby, které stejně vypadají, jsou stejně vzdělané a schopné. Právo, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným, lze tedy chápat tak, že každý si zaslouží stejnou pozornost, péči, stejné ohledy, které by se dostali ostatním, kdyby potřebovali také takovou pozornost, péči a ohledy... Chápeme ho tedy jako určité zvýhodnění, aniž by byl porušen princip rovnosti.¹¹

Rovnost tedy připouští určitou míru nerovnosti, jen za předpokladu, že nerovnost je objektivně zdůvodněna a ospravedlněna, jinak by šlo o diskriminaci. Má – li tedy určité právo jednotlivec, znamená to, že toto právo má i jiná osoba, oba mají nezávisle na sobě zaručený stejný přístup k právům. Mluvíme tedy spíše o rovnoprávnosti, než o rovnosti. Být rovnoprávný, znamená mít právo na zacházení rovným způsobem.¹²

„Rovnost je kategorií relativní, jež vyžaduje pouze odstranění neodůvodněných rozdílů a svévolně uplatňovaného rozlišování.“¹³

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 41.

¹⁰ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 4-5.

¹¹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovních právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89.

¹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 45-46.

¹³ KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení ?. *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č.3, s. 87.

Ústavní soud ve svých nálezech zdůrazňuje tzv. akcesorickou rovnost, kdy jde o rovnost ve vztahu k jinému základnímu právu garantovanému LZPS. Jde tedy o rovnost v něčem. Při posouzení omezení takového práva využívá Ústavní soud testu proporcionality (přiměřenosti takového omezení). Mezi kritéria tohoto testu patří: vhodnost, potřebnost a porovnání závažnosti obou v kolizi stojících základních práv.¹⁴

Ústavní soud stále ve svých rozhodnutích vychází z pojetí Ústavního soudu ČSFR, který v nálezu PL. ÚS Chápe rovnost takto : „*Je věcí státu, aby v zájmu zabezpečení svých funkcí rozhodl, že určité skupině poskytne méně výhod než jiné. Ani zde však nesmí postupovat libovolně... Pokud zákon určuje prospěch jedné skupiny a zároveň tím stanoví neúměrné povinnosti jiné, může se tak stát pouze s odvoláním na veřejné hodnoty.*“¹⁵

Teorii je rovnost dělena do čtyř základních skupin, toto dělení bude dále použito :

- rovnost ve formálním smyslu („formální rovnost“)
- rovnost v materiálním smyslu („materiální rovnost“)
- rovnost příležitostí
- rovnost výsledků¹⁶

2.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost je rovností abstraktní, statickou, nezajímá nás postavení jedince (jeho postavení, vzdělání, původ...). Formální rovnost lze chápat následujícím výrokiem : „*Stejnému stejně, odlišnému odlišně.*“ Jde pouze o rovnost de iure. Rovností de facto se formální rovnost nezabývá. Na první pohled se zdá, že jde o kritérium objektivní. Pokud si položíme otázku, co je stejné? Odpověď už tak jednoduchá není. Je stejný muž a žena? Homosexuál a heterosexuál? Stejnému stejně neznamená jen – stejnému stejně dobře. Může jít i o případ, kdy se stejným je zacházeno stejně špatně, přesto nedochází k nerovnosti.¹⁷

Velkým problémem tohoto pojetí rovnosti je najít stejné osoby, musíme tedy vždy hledat nějakého komparátora. Předpokládá se, že jedinci mohou být posuzováni abstraktně, bez ohledu na soc. původ, pohlaví... Jak ovšem najít vhodného komparátora pro ženu uklízečku, která pracuje jen v mužském prostředí? Snaha, hledět na jednotlivce bez ohledu

¹⁴ WINTR, Jan. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti?. *Jurisprudence*, 2007, č. 1, s. 45 – 47.

¹⁵ Nález Ústavního soudu ČSFR ze dne 8. října 1992, sp. zn. PL ÚS 22/92 in WINTR: Jak zacházet..., s. 46.

¹⁶ KŮHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 15.

¹⁷ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KŮHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 11-15.

na jeho (původ, vzdělání, pohlaví...), nevede ke vzniku univerzálního jedince, ale zahrnuje ho do atributů dominantní většiny.¹⁸

2.1.2 Materiální rovnost

Materiální rovnost může být chápána jako určitý korektiv formálního pojetí rovnosti, jejím obsahem je nejen zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost *de iure*), ale jde i o posouzení dopadu na situaci jednotlivce (rovnost *de facto*). Materiální rovnost tedy přihlíží k situaci jednotlivce (k jeho vzdělání, schopnostem, původu...). Můžeme ji tedy opět vymežit následujícím výrokem: „*Stejnému stejně, odlišnému odlišně, a to de iure i de facto.*“ Formálně stejné pravidlo dopadá materiálně jinak.¹⁹

2.1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je právní teorií považovaná za podskupinu materiální rovnosti. Jelikož materiální rovnost zohledňuje postavení jednotlivce (rovnost *de facto*), rovnost příležitostí jde dál a říká nám, že rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jednotlivci odlišné startovací pozice. Opět to ji vymežíme výrokem : „*Všichni na stejnou startovní čáru.*“ Rovnost příležitostí nekonstatuje pouhou nerovnost, ale aktivně se snaží dát všem stejnou startovací pozici, např. zvláštní vzdělávací programy pro děti ze soc. slabých rodin, rekvalifikační kurzy pro dlouhodobě nezaměstnané...²⁰ Na náklady celé společnosti se veřejná moc snaží odstranit překážky a tím tak dostat všechny na stejnou startovní pozici.²¹

2.1.4 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je v opozici s formální rovností. Opět bere v potaz pozadí jednotlivce a vyžaduje pro danou skupinu jednotlivců rovné výsledky odpovídající jejich zastoupení ve společnosti. Nelze ji zaměňovat s pozitivními opatřeními, pouze nám říká, na co se máme zaměřit a to je výsledek určité skupiny ve společnosti. Jde tedy o kolektivní rovnost, zajímá nás celková nerovnost výstupu v cíli. Např. Není rozhodující, že paní X.Y. není ministryní, ale že ve vrcholné politice se pohybuje jen určité % žen.²²

¹⁸ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, poradna pro občanství/ občanská a lidská práva, 2007, s. 8-10.

¹⁹ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 17- 18.

²⁰ Tamtéž, s. 18-19.

²¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 43.

²² BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 20-21.

Rovnost výsledků vyžaduje rovnost výstupu, rozložení žen, menšin by mělo odrážet jejich celkový poměr na trhu práce nebo v populaci. Již samotné nedostatečné zastoupení je diskriminační. K rovnosti výsledků může přispět nejen otevřené zvýhodňování, ale i motivace, kurzy, školení...²³

2.2 Diskriminace

„Diskriminace obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek, rozlišování, omezování nebo odnětí práv určité kategorie osob pro společenské nebo etnické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví...“²⁴

Komu přísluší rozhodnutí jaká menšina bude chráněná? Zákonodárci, soudcům, mezinárodnímu společenství? Tato otázka je neméně problematická stejně jako již výše naznačená problematika objektivního definování určité skupiny.²⁵ Ač se to tak na první pohled nezdá, tak diskriminace je jevem přirozeným, setkáváme se s ní každodenně, zásadně je povolena, ovšem v určitých případech ji zákon výslovně zakazuje.²⁶ Naše právní úprava vymezuje taxativní výčet diskriminačních důvodů, ten je uveden

v § 2 odst. 3 AntiDZ (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světový názor). Zatímco zákoník práce hovoří o zákazu § 16 odst. 2 ZP „*jakékoliv diskriminace*.“ Pro účely této práce bude dále relevantní důvod pohlaví.

Právně relevantní je tedy rozlišování negativním způsobem, které zatěžuje určitou skupinu. Jednání je diskriminační, jestliže postrádá objektivní a srozumitelné ospravedlnění, nebo pokud nesleduje legitimní cíl. Tak jako rovnost má i diskriminace akcesorickou povahu, váže se tady k užívání jiných práv.²⁷

Diskriminaci se dělí do dvou forem – pozitivní, negativní. Negativní diskriminaci dále dělíme na přímou a nepřímou.

Za diskriminaci je nutné považovat i pokyn k diskriminaci „*chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby*“²⁸ a navádění k diskriminaci

²³ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, poradna pro občanství/ občanská a lidská práva, 2007, s.12.

²⁴ HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2009, s. 143.

²⁵ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, poradna pro občanství/ občanská a lidská práva, 2007, s. 66.

²⁶ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 90.

²⁷ KŮHN, Zdeněk. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KŮHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 36-38.

²⁸ § 4 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona

„chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“²⁹ Zákon dále vymezuje případy, kdy se nejedná o diskriminaci a stanoví také další formy protiprávního jednání.

2.2.1 Diskriminace pozitivní

„je opakem negativní diskriminace a znamená takové rozdílné zacházení s jednotlivci, které není namířeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení ani neomezuje jejich právní status.“³⁰ V další kapitole se pozitivním opatřením budu podrobněji zabývat. Jde tedy o opatření, která mají za cíl odstranění rozdílů, někdy se jim také říká „affirmative action“, „positive action.“³¹

2.2.2 Diskriminace negativní

Je jevem opačným, který je nutno omezit, a zároveň působit prostřednictvím norem prevenčně, aby k němu docházelo co nejméně. Negativní diskriminace je někdy také označována jako absolutní, dělí se na přímou a nepřímou.³²

Přímá

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci a to z důvodů... pohlaví...“³³ Přímou diskriminací rozumíme neospravedlnitelné vyčlenění jedince v porovnání se srovnatelnou skupinou, které mu působí určitou újmu. S jedincem je tedy zacházeno odlišně na základě diskriminačního důvodu (pohlaví).³⁴

Přímá diskriminace vyžaduje důkaz, že se ženou se zacházelo hůře než s mužem vykonávajícím stejnou práci, je tedy nutné najít vhodného komparátora, což je často velmi problematické. Typickým příkladem přímé diskriminace je nižší mzda ženy oproti jejímu kolegovi, kdy oba vykonávají stejnou práci.³⁵

²⁹ Tamtéž, 4 odst. 5.

³⁰ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 90.

³¹ Věta druhá §16 odst. 3 ZP „Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“

³² MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 91.

³³ § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona

³⁴ KÚHN, Zdeněk. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 43.

³⁵ FREDMAN: *Antidiskriminační právo...*, s. 93-95.

„Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“³⁶ Přímá diskriminace je na rozdíl od nepřímé diskriminace zakázána bez dalšího.

Nepřímá

„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním.“³⁷ Anglo-americké právo definuje nepřímou diskriminaci též jako diskriminace nepříznivého důsledku, nepřímo diskriminující mohou být požadavky minimálního věku, výšky, váhy...³⁸ Jde o případ kdy jsou stanoveny určité podmínky, které může splnit podstatně méně příslušníků jedné skupiny než druhé, povinností diskriminátora je vyvarovat se takových neodůvodněných požadavků, které mají rozdílný dopad. Otázka nepřímé diskriminace je o to problematická při střetu dvou zájmů a to je právo na rovnost a autonomie vůle zaměstnavatele při rozhodování o jeho podnikatelských zájmech, či se střetem se státní politikou.

Nepřímá diskriminace je tedy možná lze-li ji ospravedlnit.³⁹ Zaměstnavatel tedy musí prokázat, že zvolené prostředky slouží podnikatelské potřebě, jsou přiměřené a nezbytné.⁴⁰ Příkladem nepřímé diskriminace může být poskytování večerní výuky angličtiny po pracovní době zdarma pro zaměstnance, jelikož matky s dětmi na tyto hodiny budou jen těžko chodit.

2.2.3 Případy, kdy se nejedná o diskriminaci

Pracovní právo se také respektuje svobodu podnikání a tak jak vymezuje ochranu zaměstnanců, stanoví i určité případy jednání, které nelze považovat za diskriminační : „Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.“⁴¹ Z povahy práce je nutné hledat např. tanečnici, herce určitého věku a barvy pleti při obsazování hlavní role ve filmu. Splňování požadavků stanovených právními předpisy (bezúhonnost),

³⁶ § 2 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona

³⁷ § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona

³⁸ HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, roč. 14, č. 6, s. 210.

³⁹ FREDMAN: *Antidiskriminační právo...*, s. 106- 108.

⁴⁰ Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus v. von Hartz*, C-170/84

⁴¹ § 16 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

nebo splňování požadavků nutných pro výkon práce (řidičský průkaz, znalost cizích jazyků).⁴²

Zákon tedy stanoví možnost výjimek z obecného principu rovného zacházení, které musí vyplývat buď z právního předpisu, nebo z věcného důvodu (povaha práce, nezbytnost). Zaměstnavatel tedy může vyžadovat určitou (kvalifikaci, věk, odbornou praxi...), jsou-li pro výkon práce nezbytné.⁴³

Antidiskriminační zákon dále uvádí další přípustné formy rozdílného zacházení, které nelze považovat za diskriminaci: „*není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.*“ Diskriminací není: „*rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství.*“⁴⁴ Úpravě antidiskriminačního zákona se budu v dalších kapitolách věnovat podrobněji, tato podkapitola slouží pro pochopení, že ne všechna jednání jsou diskriminační.

2.3 Obtěžování jako forma diskriminace

Diskriminace se může projevat i ve formě obtěžování, sexuálního obtěžování, či pronásledování. Už od prvního desetiletí 21. století se Česká republika přiřadila k státům poskytujícím právní záruky případným obětem obtěžování, sexuálního obtěžování, které se ze zákoníku práce přesunuly do antidiskriminačního zákona. Česká republika tak patří ke dvaceti státům, které tuto problematiku upravují přímým způsobem.⁴⁵

„*Obtěžování a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy, tyto formy diskriminace se nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání.*“⁴⁶

2.3.1 Obtěžování z důvodu pohlaví

„*je nežádoucí chování z důvodu, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby vytvoření zastrašující, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo*

⁴² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 181.

⁴³ JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2011*. 5. vydání. Nakladatelství ANAG, 2011, s. 61 (§ 16 ZP).

⁴⁴ § 6 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona

⁴⁵ CVIKLOVÁ, Lucie. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a literatury. *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 16, s. 582.

⁴⁶ Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění). Úř. věst. L 204, 27. června 2006, s. 23.

urážlivého prostředí.“⁴⁷ Obtěžování z důvodu pohlaví je také často označováno jako šikana, směřuje proti osobě, která se odlišuje (věkem, stylem oblékání, chováním). Často nemusí směřovat proti slabší osobě, naopak i proti silnějšímu, je projevem rivality na pracovišti.

Šikana se dělí do dvou skupin na **mobbing** - „*týmové psychické pronásledování, systematické intrikování a šikanování, které je iniciováno a vykonáváno spoluzaměstnanci* a na **bossing** *je-li iniciováno nadřízeným.*“⁴⁸

Mobbing se projevuje ve formě různých intrik na pracovišti, kdy zaměstnanci s osobou nemluví, dělají jí naschvály, tento jedinec je centrem pomluv a útoků na jeho soukromí, sociální vztahy. Oběť mobbingu je vyčleněna na okraj pracovního týmu, stává se z něj outsider, jednání jeho kolegů směřuje k tomu, aby sám podal výpověď. Je nutné si uvědomit, že mobbing je útok vůči konkrétní určité osobě X. Y. Může vzniknout neplánovaně, ale také na různých poradách. Jednání musí trvat určitou dobu a musí být opakované (minimálně 6 týdnů a jednou týdně). Při **bossingu** dochází k tomu, že nadřízený může být mobován svými podřízenými. Podle průzkumů je mobbing častý v reklamních agenturách, bankovníctví, pojišťovnictví, ale také na školách a ve státní správě.

Ukončení zaměstnání přináší často oběti okamžitou úlevu, ale co jedinec, který se chce bránit? Je vhodné kombinovat právní i mimoprávní prostředky, zejména je nutné mobbing nějak dokumentovat (chronologicky, popsat ho). Obrátit se na zaměstnavatele, aby sjednal nápravu, zajistit si svědectví od zaměstnanců, kteří zůstali na jeho straně, což může být kámen úrazu.⁴⁹

2.3.2 Sexuální obtěžování

V České republice je často na sexuální obtěžování nazíráno skrz prsty, jako na „fenomén sexuálního harašení“, který k nám přišel z ciziny, mezi lidmi vzbuzuje posměšky. Mám občas dojem, že naše společnost na něj hledí jako na projev vyhroceného feminismu. Sexuální obtěžování nežádoucí chování, je definováno jako jednání naplňující znaky obtěžování, které má „*sexuální povahu.*“⁵⁰ P. Matyášek⁵¹ dále uvádí, že má být motivováno sexuální pudem.

⁴⁷ § 4 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona

⁴⁸ JAKUBKA, Jaroslav. Šikana na pracovišti. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 36.

⁴⁹ Tamtéž, s. 36- 38.

⁵⁰ § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona

⁵¹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 91.

Je to způsobeno nejasností tohoto pojmu, lidé nevědí, že sexuální obtěžování není jen osahávání na pracovišti, svůj vliv na to mají také média, která poukazují jen na extrémní případy často směšné kauzy. Na trhu práce převládá neznalost a bagatelizace sexuálního obtěžování, některé formy mohou být vnímány za projevy přátelství, utužování kolektivu. Lidem, kterým toto chování vadí, často nic neříkají a snášejí ho, jen aby si na ně okolí neukazovalo, to může být velmi matoucí pro iniciátory tohoto chování.

Sexuální obtěžování je tedy nemístné, nepatřičné, je projevem sexuální přitažlivosti, je spojeno se nezávážným chováním žen, jelikož iniciátory jsou často muži.

Sexuální obtěžování dělíme na :

- obtěžování *quid pro quo* (obtěžování pro něco)
- nepřátelské pracovní prostředí⁵²

Obtěžování je podmíněno kumulativně třemi podmínkami: jde o sexuální chování, adresátem vnímané jako nevhodné, vytváří nepřátelské pracovní prostředí, nebo je zde požadavek *quid pro quo* „něco za něco.“

Obtěžování quid pro quo

Se téměř výlučně vyskytuje ve vztahu mezi nadřízeným (majícím vliv na mzdu, kariéru) a podřízením (obětí sexuálního obtěžování). Zaměstnanec musí tedy více než vykonávat práci, aby si zachoval zaměstnání, musí zaměstnavatele dále jinak uspokojovat (pohlavní styk- nemusí jít jen o něj, obnažování, erotický tanec...)⁵³ Hraniční případy tohoto chování mohou vést k naplnění skutkových podstat některých trestných činů např. trestný čin sexuálního nátlaku, jež ve své druhé základní skutkové podstatě je definován takto: „*Pachatel, který přiměje jiného k pohlavnímu styku, k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování nebo jinému srovnatelnému chování zneužívaje jeho závislosti nebo svého postavení a z něho vyplývající důvěryhodnosti nebo vlivu.*“⁵⁴

Nepřátelské pracovní prostředí

„*Zahrnuje všechny typy chování a jednání sexuální nebo jiné povahy, které zneprůjemňují a znesnadňují pracovní výkon nebo vytvářejí zastrašující, nepřátelské nebo ofenzivní*

⁵² KRÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 38.

⁵³ MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*, 1998, č. 8, s. 720-721.

⁵⁴ § 186 odst. 2 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

pracovní prostředí.“⁵⁵ Mezi nečastější formy takového jednání patří: sexuálně podbarvené vtipy (21,1 %), narážky na soukromý život (19,5%), sexuálně podbarvené řeči (14,2%), ukazování erotických časopisů(12,3 %)...⁵⁶

Řešení takové situace je často ponecháváno na oběti, zda si sama zjedná nápravu, velká část populace často nepovažuje toto chování, za sexuální obtěžování, a tak oběť, aby nebyla označena za „konzervativce“ toto jednání trpí a snáší, často se bojí, že kdyby se nějak ozvala, bylo to chování ještě horší, nebo že by se mohla ocitnout na okraji kolektivu. To vede k tomu, že iniciátor (ve většině případů muž) se opět nedozví, že jeho chování může někomu znepríjemňovat a znesnadňovat výkon práce.

Při obtěžování je doporučeno, aby se oběť obrátila se na právního zástupce, který má s danou problematikou zkušenosti, ten může lépe zhodnotit o jakou situaci se jedná a určí vhodný postup obrany. Zejména je nutné shromažďovat důkazy, získávat si svědecké výpovědi pro možný spor.⁵⁷

2.4 Pozitivní opatření

V návaznosti na materiální pojetí rovnosti je nutné se nyní zabírat vymezením pozitivních opatření: „*Pozitivní opatření lze v nejobecnějším smyslu popsat jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci.*“⁵⁸

Pozitivní opatření byla zavedena směrnicí 76/207 EHS, tato směrnice (zrušena směrnicí 2006/54 ES) neukládala státům povinnost zavést pozitivní opatření, šlo o pouhou možnost. Pokud by tedy nedošlo k implementaci směrnice, nevedlo by to k přímému účinku směrnice.⁵⁹

Zákoník práce vymezuje pozitivní opatření v § 16 odst. 3 „*Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*“

„*Zvýhodnění může mít různou podobu – od transferu určitého statku až po prominutí obecné povinnosti. Cílem pozitivních opatření bývá zvýšit rozsah účasti*

⁵⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 10.

⁵⁶ Tamtéž, s. 39.

⁵⁷ PANCZKOVÁ, Zuzana. Šéfové mohou být šilení. *Ekonom*, 2011, č. 16, s. 63.

⁵⁸ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 22.

⁵⁹ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 11, s. 387.

znevýhodněných či nedostatečně zastoupených skupin.“⁶⁰ Problém zde může být v pohledu společnosti na použití těchto opatření v praxi, kdy majoritní většina může pociťovat jako křivdu, že určitá skupina je zvýhodňována na základě nějakého znaku (pohlaví, věk, rasa...). A naopak jedinec z této skupiny by často dosáhl stejného postavení i bez tohoto opatření, může být zbytečně demotivován.

Jeho okolí nemusí jeho úspěch tak ocenit, mohou mu vytýkat, že svého úspěchu dosáhl jen na základě tohoto opatření a neocení jeho skutečné schopnosti.⁶¹

2.4.1 Klasifikace pozitivních opatření

Opatření je možné kvalifikovat do několika skupin, ve své práci používám dělení dle Michala Bobka.⁶² Jednotlivé druhy se liší zejména v zásahu veřejné moci.

- **Odstraňování přímé diskriminace a její prevence**

Stát coby zákonodárce usiluje prostřednictvím svých pravomocí o legislativní potlačení diskriminace a aktivně tak vynucuje rovnost např. trestněprávní legislativa penalizující přímou diskriminaci.

- **Odstraňování systémové a institucionální nepřímé diskriminace**

Veřejná moc aktivně vyhledává a snaží se řešit problémy na trhu práce např. limitace u smluv na dobu určitou.

- **Měkká forma prevencí**

Veřejná moc stanoví určitá kritéria, kdy se na trhu práce setkají dva jednotlivci (stejně vzdělaní, kvalifikovaní, dosahující stejných výsledků). Jedinec, který patří k méně zastoupené skupině, pak dostane přednost.

- **Střední forma prevencí**

Střední formu prevencí si lze představit tak, že objektivně horší kandidát dostane přednost před lepším.⁶³

- **Tvrdá forma prevencí**

Je nejsilnější formou, jde o určité kvóty, které příslušníkům znevýhodněné skupiny vyhražují předem určitý počet míst, který byl naplněn bez ohledu na kvalifikaci.⁶⁴ Tato forma prevencí byla vyloučena ESD již od prvního rozsudku ve věci *Kalanke*.⁶⁵

⁶⁰ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 23.

⁶¹ Tamtéž, s. 26-27.

⁶² BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 30 – 31.

⁶³ Tamtéž, s. 30-31.

⁶⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 11, s. 393.

Myslím, že některá z forem pozitivních opatření, může být vhodným prostředkem například při zajištění většího počtu žen v politice. Z rozhodnutí ESD vyplývá, že příslušníkům méně zastoupené skupiny nelze zajistit absolutní přednost, vlastnosti a schopnosti všech kandidátů musí být pečlivě porovnány. Při posuzování kandidátů může dostat příslušník méně zastoupené skupiny přednost jen tehdy, pokud nejlépe splňuje všechna kritéria nebo je splňuje s kandidátem.⁶⁶

⁶⁵ Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen*, C- 450/93

⁶⁶ ŠTEFKO, Martin. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona, *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008, č. 9, s. 6-7.

3 Problematika rovnosti mužů a žen z pohledu vybraných neprávnických disciplín

Socialistické období zanechalo vysoký standard uskutečnění rovnoprávnosti, bylo ovšem vykoupeno značným fyzickým a psychickým přetížením žen, české ženy se nenaučily bojovat za svá práva na rozdíl od žen na západě.⁶⁷ Rovností se v politickém i v právním významu nerozumí rovnost fyzická, ale rovnost sociální, zpravidla chápána jako rovnost před právem.⁶⁸ Cílem této kapitoly je vymezit pojetí rovnosti obou pohlaví z pohledů sociologů a ekonomů. A také nastínit možné příčinu nerovného zacházení mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví.

3.1 Sociologické hledisko

Problematika genderu a pracovního trhu je široká. V této kapitole se zaměřím jen na vybrané problémy, zejména na rozlišení pohlaví a genderu a tradičního pojetí partnerského života a problematikou mužů a žen v organizacích a jejich kariérního postupu.

3.1.1 Gender a pohlaví

Platné právní předpisy pracují s pojmem „*pohlaví*“, který se z právního hlediska vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou. Pojem „*gender*“ bývá opomíjen a zanedbáván. Co je to tedy gender? Gender vzniká v průběhu socializace jedince, kdy se dítě už od mala učí být ženou, mužem, osvojuje si určité role.⁶⁹

Rodiče jinak jednájí s dcerami a jinak s chlapci, přestože je biologicky prokázáno, že dívky jsou od samého narození zralejší (rychleji mluví, jsou více obezřetnější), jednájí s nimi rodiče jako by byly citlivější, jemnější, křehčí. U chlapců předpokládájí, že jsou robustnější, hrají s nimi divočejší hry.⁷⁰ Od narození jsme tedy vychováváni v rámci pohlavních rolí, pokud se děti projevují jinak, nosí jiné oblečení, hrají si se špatnými hračkami (chlapci s panenkami, některým holčičkám se naopak líbí auta), máme tendenci

⁶⁷ WAGNEROVÁ, Alena. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti – aneb nejen jesle a traktoristky. In SOKAČOVÁ, Linda (ed). *Gender a demokracie : 1989-2009*. Gender Studies, o.p.s., 2009, s. 19.

⁶⁸ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání: Praha, C. H. Beck, 1995, s. 22.

⁶⁹ JANACHOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra. Rovné příležitosti jako koncept napravující nerovné podmínky. In SKÁCELOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 15.

⁷⁰ KARSTEN, Hartmut. *Ženy- muži generové role, jejich původ a vývoj*. 1. vydání. Praha: Portal, 2006, s. 64.

je napomínat a kárat. To že se chováme jako muž a žena je dáno výchovou, tlaky společnosti a jistým očekáváním, jde o generovou socializaci.⁷¹

Avšak otázka pohlaví není zcela úplně jednoduchá, jak by se na první pohled mohlo zdát. Jak je to například s transsexuály? Naše společnost pohlíží na transsexualitu jako na nemoc či poruchu. Kdo je tedy transsexuál? Je to osoba, která je somaticky vyvinuta jako muž či žena, avšak psychicky se cítí opačně, chce docílit legální změny pohlaví. Díky harmonizaci práva EU s naším právním řádem by jakákoliv diskriminace transsexuálů (např. přijímání do zaměstnání, výpověď) znamenala diskriminaci na základě pohlaví, která je zakázána.⁷²

Gender lze tedy chápat jako kulturní, sociální stereotypy, které se pojí k pohlaví. Žena má porodit dítě, je to její povinnost daná přirozeností, muži chodí s kamarády do hospody a ne do kavárny na kávu a dort, reklama na prací prášky je určena ženám atd... To vše lze označit za kulturní sociální stereotypy. Muži a ženy si nemohou vytvořit odstup od své genderové role, nepovažuje se to za normální, stali by se obětí posměšků. Muži odmítají žehlit, ženy zase opravovat spotřebiče, genderová identita je nám vštepována aniž bychom si uvědomovali své pohlaví.⁷³ Aniž bychom si to nějak připouštěli, odmalička jsme nuceni chovat se určitým způsobem, pokud bychom se chtěli odpoutat od této role, bude na nás nahlíženo skrz prsty, naše chování by bylo tlakem společnosti považováno za nepřijatelné.

3.1.2 Koordinace pracovního a soukromého života

Podíl žen naprosto orientovaných na rodinu klesá, ženy dnes chtějí obojí. Založení rodiny dnešní ženy odkládají stále na pozdější dobu, po škole si chtějí nejprve vybudovat kariéru a ve třiceti se vážně zamýšlejí, co dál, začínají jim tzv. tikat biologické hodiny. Muži, kterým je přes třicet se v podobné situaci neocitají, musí si pouze přehodnotit svůj hodnotový žebříček, co pro ně znamená rodina a rodinný život a kolik času vyhradí profesní kariéře.⁷⁴ Při budování kariéry, představuje mateřství a s ním spojená péče o děti pro ženu zátěž, vypadne z pracovního procesu. Muž má větší prostor při budování kariéry, může se rozhodovat víc podle sebe. Dnešní nastupující generace vysokoškoláček má vyšší

⁷¹ FAFEJTA, Martin. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Ve Věrovanech: Jan Piszkiwicz, 2004, s. 22-23.

⁷² ŠIMEČKOVÁ, Eva. Uplatnění principu rovnosti u transsexuálů při odchodu do starobního důchodu. In LASICOVÁ, Jana (ed). *Sféry ženy: právní politické ekonomické vědy*. Banská Bystrica: Fakulta humanitních věd Univerzity Mateja Béla v Banskej Bystrici. Sociologický ústav Akademie věd České republiky v Praze, 2004, s. 73- 75.

⁷³ FAFEJTA: *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality...*, s. 30- 36.

⁷⁴ KARSTEN, Hartmut. *Ženy- muži generové role, jejich původ a vývoj*. 1. vydání. Praha: Portal, 2006, s. 126-127.

ambice v oblasti kariéry, pro lepší prosazení žen ve vrcholových funkcích, je nutné vytvořit alespoň nějaké minimální podmínky, jak skloubit kariéru s rolí matky, manželky (rozvoj služeb- péče, firemní školky...).⁷⁵

V naší společnosti dosud převládá názor, že muž má být živitel rodiny, má vydělávat více peněz, přesto většina dnešních rodin je závislá na obou příjmem, příjem manželky tvoří nepostradatelnou součást rodinného rozpočtu, mladé páry se mnoha milionově zadlužují (pokud si chtějí pořídit vlastní dům, byt, auto). Je tedy iluzorní, že žena se má starat o děti a domácnost a muž má vydělávat peníze, ženy se snaží co nejrychleji vrátit do pracovního procesu.

Je také chybou, že k mužům se přistupuje jako zaměstnancům bez povinností a nároků soukromého života, rodiny. U mužů se předpokládá, že mají doma někoho, kdo se jim o domácnost a děti postará.⁷⁶ Panuje názor, že placená práce je základním zdrojem mužské identity, ženy naopak konstruují svou osobní a sociální identitu ve více oblastech.⁷⁷

Tradiční model tedy předpokládá, že partner (z pravidla muž) podřídí svůj život pracovnímu trhu, naopak žena rodině a domácnosti. V současné době obě pohlaví usilují o uplatnění na pracovním trhu, uspokojivý partnerský a rodinný život je tak za stávajících podmínek jen obtížně možný. Sféra pracovního a rodinného života se podle sociologů za posledních 30 let výrazně změnila, okolo práce se točí vše ostatní, což zásadním způsobem ovlivňuje partnerský život.⁷⁸ Na trhu práce se výrazně uplatňují generové stereotypy bez ohledu na vysokou kvalifikaci, celkovou zaměstnanost českých žen, je ženám přisuzována sféra soukromá. Pracovní prostředí tedy lépe vyhovuje lidem bezdětným, majícím relativně málo domácích povinností. Pracovní prostředí je také lépe nastaveno pro mužské role, ženy, které se chtějí kariéře věnovat, se musí smířit s danými pravidly a přizpůsobit se, musí složitě sladit svoje role. Existuje tendence zaměstnavatelů diskriminovat je už při přijímacích pohovorech kvůli jejich předpokládanému mateřství.

Známým pojmem v souvislosti s překážkami znesnadňujícím ženám kariérní postup je „**skleněný strop**.“ Ženám se mnohdy podaří vystoupat vysoko, najednou postup ustane, jakoby měly nad hlavou skleněný strop. Další překážkou, kterou se sociologičtí odborníci zabývají je „**bariéra odlišnosti**“, která se vyskytuje mezi manažery, kteří si stereotypně

⁷⁵ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu: šetření na personálních agenturách*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 11-12.

⁷⁶ DUDOVÁ, Radka a kol. *Gender v managementu: kvalitní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 1.vydání. Praha: VÚPSV, 2006, s. 19.

⁷⁷ Tamtéž, s. 24.

⁷⁸ DUDOVÁ a kol.: *Gender v managementu ...*, s. 26-27.

vybírají takové kolegy, jež se od nich příliš neliší. V některých podnicích také mohou fungovat tzv. „*old-boy's network*“, jde o sítě neformálních vztahů a povyšování na jejich základě.⁷⁹ V této souvislosti mě zaujal článek v časopise *Ekonom* s názvem „*Bydlí se svým šéfem*“, kdy manažerům nestačí, že spolu tráví většinu času v práci, začínají společně skupovat pozemky a stavět domy vedle sebe, mezi domy nemají ani ploty, jen keře, po práci neformálně diskutují u piva přitom grilují, společně sportují atd.

Je tedy jasné, že mnoho práce se vyřeší i takto neformálně.⁸⁰ Ženy, které se snaží prosadit, se dále dostávají do pozic tzv. „*tokenů*“, tedy jakých si symbolů své skupiny, v praxi to znamená, že většina manažerek se snaží nepůsobit příliš žensky, je to vnímáno jako handicap.⁸¹ Tento jev není jen u manažerek, lze si ho povšimnout i u političek, právniček, jen málo která, či spíše žádná advokátka přijde do jednací síně v minisukni nebo s výstřihem.

3.2 Ekonomické hledisko

Problematika rovnosti mužů a žen se týká především odměňování. Jde tedy o zásadu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Tato zásada je zakotvena nejen v čl. 28 LZPS, ale dále v §110 ZP. Budu se jí dále podrobněji věnovat v příslušné kapitole. Cílem této kapitoly je nastínění možných příčin a východisek nerovnosti.

3.2.1 Rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami z pohledu teorií

Ekonomie vymezuje tři teorie ovlivňující mzdu mužů a žen, jde o teorie: neoklasická, institucionální a feministická. *Neoklasická ekonomie* vychází z předpokladu, že trh práce funguje racionálně a efektivně, to znamená, že zaměstnanci si hledají nejlépe placené místo s ohledem na své vzdělání, praxi... Nabídková strana práce zdůrazňuje vše, co je pro zaměstnavatele zajímavé – věk, počet dětí, časová a prostorová flexibilita, vzdělání, rodinné zázemí... Při rozhodování dívek jakého vzdělání dosáhnou a o jakou práci se budou později ucházet se berou v úvahu i jiné než ekonomické aspekty (sociální původ, sociální normy, kultura...). Tím tak dochází k *horizontální segregaci do povolání* – studium na střední zdravotnické škole předurčuje dívku k práci zdravotní sestry, fyzioterapeutky, porodní asistentky aj. - odvětví zdravotnictví a sociální péče ve veřejném sektoru. Tento sektor se vyznačuje tím, že v něm pracují zpravidla ženy, dochází tak k horizontální segregaci, která je jednou z příčin rozdílů ve mzdách mezi muži a

⁷⁹ Tamtéž, 22- 23.

⁸⁰ ŠTĚTKA, Jan. Bydlí se svým šéfem. *Ekonom*, 2011, č. 30, s. 10- 12.

⁸¹ DUDOVÁ a kol.: *Gender v managementu...*, s. 24.

ženami. Ženy musí více než muži sladit svůj osobní, pracovní a rodinný život, přerušují kariéru, což znamená, že nemají tolik praxe jako jejich kolegové a dochází tak k **vertikální segregaci**, která je typická zejména v nižších, případně středních manažerských funkcích. **Institucionální teorie** rozděluje trh práce do primárního a sekundárního sektoru. Práce v primárním sektoru poskytuje jistotu, možnost povýšení, vyšší mzdu, podniky dávají přednost mužům, protože jsou vzdělanější a mají větší praxi. Sekundární sektor- převis nabídky podmiňuje nižší mzdy, tvrdší konkurenci, pro svou menší přitažlivost je spojen se ženskou pracovní silou. **Feministická teorie** zdůrazňuje pozitivní a negativní ženské stereotypy. Mezi pozitivní patří např. přirozená podstata pečovat o někoho, přitažlivý vzhled, ženy mají proto sklon pracovat jako pečovatelky, porodní asistentky, lékařky, učitelky, uklízečky, kuchařky, kadeřnice, sekretářky, účetní... Mezi negativní stereotypy patří např. nechuť kontrolovat jiné lidi, menší schopnost zvládnout přírodní vědy, menší ochota cestovat...⁸²

Feministická teorie potvrzuje horizontální segregaci, důsledkem toho je významné mzdové podhodnocení této práce. Tyto práce jsou dlouhodobě špatně placeny. Například porodní asistentka musí dosáhnout bakalářského titulu, aby toto povolání mohla vůbec vykonávat, přesto její plat není nijak vysoký.

Ve všech vyspělých zemích světa vydělávají ženy méně než muži, průměr v Evropské unii je 18%. V České republice, Rakousku, Německu, Nizozemí, Estonsku ženy vydělávají v průměru o 23% méně než muži. Naopak nejmenší mzdové rozdíly jsou v Itálii a ve Slovinsku 9%. Vysoký rozdíl je v České republice zejména způsoben nízkým zastoupením žen ve vrcholných funkcím.⁸³ I tak je možno v ČR zaznamenat určitý pokrok, v roce 2000 byl mzdový rozdíl 25%.⁸⁴ V české společnosti se postupně daří pozvedávat sebevědomí žen a překonat tak jejich nižší důvěru ve své znalosti a schopnosti. Dále to může být způsobeno vyšším počtem žen s vysokoškolským vzděláním. Mnoho žen doplácí také na skromnost, mnohdy je třeba si o zvýšení platu říct, svoji argumentaci opřít o konkrétní fakta, výsledky.⁸⁵

⁸² DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života. *Kvalita pracovního života, rovné zacházení a řízení lid*, Acta oeconomica. Pragensia : vědecký časopis Vysoké školy ekonomické v Praze, 2005, roč. 13, č. 8, s. 26- 28.

⁸³ GOLA, Petr. Kde se žije za průměrnou mzdu nejlépe. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 6, s. 53.

⁸⁴ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha : VÚPSV, 2005, s. 8.

⁸⁵ LIŠKOVÁ, Radka. Správná cesta k vyššímu platu. *Ekonom*. 2011, č. 4, s. 52 – 53.

3.2.2 Vnímaní žen a mužů jako řídicích pracovníků zaměstnavateli

Zaměstnavatelé si dnes častěji uvědomují, že každý není nahraditelný, zaměstnanci jsou pro rozvoj, prosperitu a konkurenceschopnost firmy nejdůležitějším faktorem. Se vzrůstajícím tlakem roste i zájem na využití všech disponibilních zdrojů (mužů i žen).⁸⁶

Mezi atributy charakteristické pro ženy jako řídicí pracovnice patří např. intuitivnost, komunikační dovednosti, smysl pro pořádek, dodržování pravidel, týmová práce, trpělivost. Naopak mužům jsou přisuzovány tyto atributy: rychlé rozhodování, tendence riskovat, racionalita, nižší odolnost vůči zátěži, prosazování sebe, technické myšlení. Ženy si na rozdíl od mužů musí tvrdě vydobýt svou autoritu, u mužů se dle stereotypu nepředpokládá, že by mohl být nekompetentní k řízení ostatních zaměstnanců.

Jednou z možných příčin nižšího ohodnocení, může být to, že ženy se bojí říct si o více peněz, často sebe sami podhodnocují, nevěří si tolik jako muži. Rozdíl mezi spodním a horním limitem může být 20- 30%. Vyjednávání o platu nemá v české společnosti dlouhou tradici, požadavku mužů na vyšší plat mohou vyplývat i jejich hodnoty riskovat, ženy se bojí, že kdyby si řekly o více peněz, tak zaměstnavatel dá přednost muži.⁸⁷ Velmi mě zaujal jeden postřeh z praxe ředitele organizace, který pro přehlednost textu uvádím v poznámce.⁸⁸

Pro střední a vyšší management je charakteristické, že mzda je strukturovaná na fixní složku 40% a cílové bonusy 60%.⁸⁹ Ženy preferují spíše pevnou mzdu, jelikož běžně řídí obvyklé hospodaření rodiny, upřednostňují příjem, který jim garantuje pokrytí obvyklých pravidelných výdajů.⁹⁰ V dnešním světě hypoték, vysokých nájmu neustálého zdražování se není čemu divit. Ženy mají často větší přehled o výdajích domácnosti, obvykle řídí celou domácnost, takřka denně chodí nakupovat, platí složenky, výdaje dětí...

⁸⁶ GAZDOVÁ Marie, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi : (kvalitní šetření a vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*.

1. vydání. Praha : VÚSPV, 2006, s. 9.

⁸⁷ Tamtéž, s. 21-24.

⁸⁸ „...běží nějaký výběr a ve finále tam mám třeba ženu a muže. Ta žena je jednoznačně lepší a já mám představu, kolik je nějaký rozpětí platu, kterou můžu na tu pozici dát, aby se mi ten člověk vyplatil. A zeptám se těch lidí, kolik si představují plat a ta žena mi řekne plat třeba o 20% nižší než ten muž. Tak já přece nebudu brát toho chlapa, který je míň schopný a nebo když tu ženu pak vezmu, protože je lepší na tu pozici, tak jí přece nebudu přesvědčovat, že já jí zaplatím víc. Proč bych to dělal. Já naopak toho muže využít, že jí nedám o těch 20% míň než chlapovi, ale jen o 15% ještě ona je ráda. Ale dál to jakoby upevňuje, že ženský jsou placení míň.“ (ředitel organizace, syn 8 let) DUDOVÁ a kol.: *Gender v managementu: kvalitní výzkum podmínek a nerovností v ČR...*, s. 95.

⁸⁹ Cílové bonusy se dělí : 10% tvoří hodnocení nadřazeného, 30% výsledky dosažené týmem, 20% dosažení individuálních výkonů a cílů. STÝBLO, Jiří. Hodnocení výkonnosti zaměstnanců a jeho souvislosti v praxi. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 6, s. 56.

⁹⁰ GAZDOVÁ Marie, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi : (kvalitní šetření a vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*.

1. vydání. Praha : VÚSPV, 2006, s. 24.

Naopak muži se více zaměřují na benefity. Značka automobilu, mobilního telefonu je znakem jejich sociálního statusu ve společnosti, muži se více perou za to co chtějí, nebojí se riskovat.⁹¹

3.2.3 Výhled do budoucna

Kariérový postup je pro ženy tedy značně komplikovanější v souvislosti s mateřstvím, předsudky společnosti a obtížností prosadit se v mužském pracovním kolektivu, který je charakteristický určitou solidaritou mezi muži. Nelze si ovšem nepovšimnout určitých změn, mění se význam kariéry jako životní hodnoty. Starší generace vysokoškolaček mnohdy dokončovala vysokou školu v jiném stavu, až poté co dítě odrostlo se zaměřily na kariéru, dnešní generace vysokoškolaček se snaží po ukončení studia budovat nejprve kariéru a získat určitou praxi a až po té zakládají rodinu. Lze tedy očekávat, že počet žen se bude v managementu zvyšovat, nemalou úlohu v tom mají média, poukazují na počet vzrůstajících manažerek, zveřejňují pozitivní zkušenosti s ženami manažerkami, posilují tak nepřímo sebevědomí žen a jejich vědomí si vlastní hodnoty.⁹² Výzkumné zprávy VÚPSV mapují situaci na trhu práce, zatím pouhá 4% žen pracuje na nejvyšších pozicích vedoucích řídicích pracovníků.⁹³ Pro zajímavost bych ráda v poznámce uvedla názor mužů a žen pracujících v manažerských pozicích.⁹⁴

Dnešní generace mladých dívek si dávají větší pozor při výběru povolání, chtějí se mít jednou dobře, chtějí cestovat, být nezávislé, být schopné se uživit i bez partnera. Odmala jsou většinou vedeny ke vzdělání, např. v mé třídě na gymnáziu bylo 20 dívek a jen 4 chlapci, všechny mé spolužačky úspěšně studují na vysokých školách.

V ČR je dnes problém s umísťováním dětí do školek, doslova nejsou místa. Mnoho školek bylo zrušeno, děti silných sedmdesátých ročníků jsou dnes v předškolním věku a opravdu je problém, kam je umístit. Na našem území je zatím cca 20 firemních školek, 40 tisíc dětí v loňském roce nebylo přijato do státních školek. Z průzkumů Gender Studies vyplývá, že 60% žen by o firemní školku mělo zájem, problém je však s náklady, firemní

⁹¹ Tamtéž, s. 24- 25.

⁹² Tamtéž, s. 31- 33.

⁹³ APPELTOVÁ, Michaela, BOSNIČOVÁ, Nina. Genderovaný pracovní trh : Proměny diskurzu. In SOKAČOVÁ, Linda (ed). *Gender a demokracie : 1989-2009*. Gender Studies, o.p.s., 2009, s. 24.

⁹⁴ „...ženská, když chce vykonávat nějaké manažerské místo, musí ukázat, že na to má. Dvakrát tolik než chlap... Ty chlapi obecně tu ženu berou jako že není na takové úrovni, že tomu tolik nerozumí. Když to řeknu tak, jak to je. Že je spíš taková hloupější a že by spíš měla být doma. V tomhle by to zřejmě měla těžší a musela by zřejmě vystupovat dvakrát tvrději a přísněji než třeba já, když jsem chlap.“ (vedoucí útvaru, 2 děti, 3 a 5 let)

„... když je člověk ženská, tak musí napřed dokázat co umí, kdežto chlapečkovi tu šanci dají hned.“

(manažerka lidských zdrojů, syn 1,5 let) DUDOVÁ a kol.: *Gender v managementu: kvalitní výzkum podmínek a nerovností v ČR...*, s. 90.

školky jsou daňově uznatelné pouze získají-li akreditaci ministerstva školství, tím získají nárok na dotace ve výši 36 tisíc korun na jedno dítě za rok. Určitou nadějí, je že ministerstvo chystá zákon, který by měl zjednodušit budování firemních školek.⁹⁵

⁹⁵ SÝKOROVÁ, Petra. Firemní školky v plenkách. *Ekonom*. 2011, č. 7, s. 42 – 43.

4 Prameny právní úpravy

4.1 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v právu Evropské unie

Česká republika vstoupila do Evropské unie dne 1. května 2004, díky tomuto členství vznikají České republice povinnosti týkající se sladování našeho právního řádu s právem aplikovaným v rámci Evropské unie.⁹⁶ Toto mezinárodní uskupení se během své existence dynamicky vyvíjelo od ekonomického uskupení, jehož cílem bylo konkurovat jiným světovým ekonomikám až k společenství, které klade stále větší důraz na sociální rozměr evropské soudružnosti. Všechny členské státy EU stály u zrodu základních mezinárodních dokumentů o lidských právech, již v 80. letech tehdejšího Evropského hospodářského společenství se objevily první antidiskriminační opatření (směrnice) přijatá na půdě Evropské unie.⁹⁷

Právo Evropské unie je tvořeno dvěma úrovněmi. **Primární právo** tvoří mezinárodní smlouvy uzavírané členskými státy a smlouvy uzavírané samotnou EU s jinými státy. Primární právo obsahuje zejména rozsah výlučné a společné působnosti a činnost EU. Je možné ho měnit na základě konsenzu členských států. **Sekundární právo** je tvořeno zejména nařízeními a směrnicemi, tyto akty jsou vydávány samotnými orgány EU, sekundární právo musí být vydáno v souladu s primárním právem, nesmí mu odporovat.⁹⁸

Mezi další významné prameny patří kvaziprecedenční rozhodnutí Evropského soudního dvora a Listina základních práv EU, která se od účinnosti Lisabonské smlouvy stala právně závaznou a je zařazena do primárního práva.

4.1.1 Ustanovení primárního práva

Primární právo tvoří soustava mnohostranných mezinárodních smluv, těmito smlouvami je založen samostatný právní řád odlišný od práva mezinárodního i vnitrostátního. Do primárního práva patří zakládací smlouvy a jejich novelizace (nyní ve znění Lisabonské smlouvy- Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie). Dále sem řadíme smlouvy o přistoupení a k nim připojené protokoly a přílohy, akty předvídané Smlouvami a Listinu základních práv EU.⁹⁹

⁹⁶ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CP Books, a.s., 2005, s. 3.

⁹⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. Boj proti diskriminaci na základě věku a Evropská unie. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 1, s. 2.

⁹⁸ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 85-88.

⁹⁹ SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 70- 72.

S účinností Lisabonské smlouvy dne 1. prosince 2009 Evropská unie ztrácí svou pilířovitou strukturu a stává se nástupníkem Evropského společenství a získává právní subjektivitu. Dále s účinností Lisabonské smlouvy má Listina základních práv postavení primárního práva čl. 6 odst. 1 SEU.¹⁰⁰

Ve své rozhodovací praxi formuloval ESD **zásadu aplikační přednosti práva Evropských společenství před národním právem** (rozsudek *Costa v. Enel*¹⁰¹). Tento princip znamená přednostní použití normy komunitárního práva a neaplikovatelnost odporující normy vnitrostátního práva, kdy zásada *lex posterior derogat priori* se neuplatní.¹⁰² Ve věci *Van Gend en Loos*¹⁰³ došel soud k poznatku, že státy přenesly část svých svrchovaných pravomocí a vytvořily samostatný právní řád, jehož subjekty jsou nejen členské státy, ale i jednotlivci formuloval tak **doktrínu přímého účinku**, který je vedle přednosti nejvýznamnějším principem práva EU.¹⁰⁴ Přímý účinek je : „*způsobilost normy práva EU být přímo (bezprostředně) aplikována na daný případ vnitrostátním orgánem aplikace práva.*“ Rozeznáváme vertikální přímý účinek, kdy se aktu práva dovolává jednatel vůči státu, obrácený vertikální přímý účinek, kdy se ustanovení unijního práva dovolává stát vůči jednotlivci a horizontální přímý účinek, kdy jde o spor mezi jednotlivci. Pojem jednatel je zkratka Soudního dvora, české právo by použilo sousloví fyzická nebo právnická osoba. Pojem přímého účinku je třeba odlišovat od přímé použitelnosti, ne každá přímo použitelná norma má přímý účinek.¹⁰⁵

Norma, která splňuje kritéria přímého účinku, přímo zakládá práva a povinnosti jednotlivci, kterých se soukromé osoby mohou následně dovolávat. Soubor kritérií nezbytných k jeho naplnění (*Van Gend en Loos* formule) zahrnuje: ustanovení musí být jednoznačné, jasné a dostatečně konkrétní, bezpodmínečné, nesmí vyžadovat další implementaci a neponechávají žádnou podstatnou volnost jednání.¹⁰⁶

V případě základních smluv je jejich přímý účinek zásadně pravidlem, nicméně i tady je třeba pečlivě zkoumat, zda se daná norma v daném případě na jedince opravdu váže.¹⁰⁷ Zásada rovného zacházení zákaz diskriminace mají v legislativě EU zcela zásadní

¹⁰⁰ Tamtéž, s. 72-80.

¹⁰¹ Rozsudek ze dne 15. července 1964, *Flaminio Costa v E.N.E.L.*, C- 6/64

¹⁰² ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 91.

¹⁰³ Rozsudek ze dne 5. února 1964, *Van Gend en Loos*, C- 26/62

¹⁰⁴ BOBEK, Michal a kol. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 19- 21.

¹⁰⁵ Tamtéž, s. 40- 42.

¹⁰⁶ ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo I- Ústavní základy Evropské Unie*. Praha: Linde, 2007, s. 120- 121.

¹⁰⁷ BOBEK a kol: *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie...*, s. 55.

význam, důraz je kladen zejména na rovné zacházení s muži a ženami a na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Již v čl. 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES patřily tyto zásady mezi základní cíle EU. Smlouvou o fungování EU byl čl. 2 zrušen a čl. 3 odst. 2 nahrazen čl. 8 SFEU: „*Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení.*“

Podle čl. 10 SFEU se Unie „*při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví...*“ V souladu a čl. 19 SFEU může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření v boji proti diskriminaci na základě pohlaví...

Čl. 153 SFEU (bývalý čl. 137 Smlouvy o ES) dále stanoví, že Unie za účelem dosažení cílů stanovených v čl. 151 SFEU podporuje a doplňuje činnost členských států jde – li o rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. Článek 157 SFEU (bývalý článek 141 Smlouvy o ES) samostatně stanovil uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. K provedení těchto článků byly vydány antidiskriminační směrnice. Článek 157 SFEU se stal základním ustanovením v rovnosti na základě pohlaví rozsudkem ve věci *Defrenne*¹⁰⁸ byl potvrzen jeho přímý účinek a to nejen vertikální ale i horizontální, šlo o možnost soukromé osoby (zaměstnanec) dovolávat se přímého účinku vůči jiné soukromé osobě (zaměstnavatel- letecká společnost). Paní Defrenne letuška belgické společnosti Sabena pobírala menší plat než stewardi za naprosto stejnou práci.¹⁰⁹

Listina základních práv

Listina základních práv se s nabytím účinnosti Lisabonské smlouvy dne 1. prosince 2009 stala součástí primárního práva. Jde o první ucelený katalog lidských práv přijatý na půdě EU, nyní již právně závazný. Listina v jednotlivých hlavách upravuje důstojnost, svobody, rovnost, solidaritu, občanská práva a soudnictví. Listina upravuje rovnost v samostatné hlavě III. V čl. 20 je zakotvena obecná rovnost před zákonem, čl. 21 pak podrobněji upravuje zákaz diskriminace: „*Zakazuje se jakákoliv diskriminace založená zejména na pohlaví...*“ Listina mezi diskriminační důvody řadí i geneticky dané vlastnosti, jazyk, majetek, původ, tímto širokým vymezením se blíží spíše mezinárodnímu právu.

¹⁰⁸ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C- 43/75

¹⁰⁹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 109-113.

Článek 23 Listiny základních práv samostatně upravuje rovnost mužů a žen, tím je potvrzena důležitost generové rovnosti: „*Rovnost mužů a žen musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytující zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*“

Formulací tohoto článku („*ve všech oblastech*“) se Listina dostává nad rámec všech dosavadních předpisů práva EU tím vyjadřuje, že rovnost a nediskriminace v právu EU lze chápat velmi široce. Jde o jeden z principů, na kterém stojí celá evropská integrace.¹¹⁰

4.1.2 Ustanovení sekundárního práva

Za sekundární akty jsou považovány ty, které byly přijaty na základě zakládacích smluv, dle čl. 288 SFEU jimi jsou nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. **Nařízení** je přímo aplikovatelný akt, má přímý účinek a bezprostředně zavazuje všechny subjekty, aniž by byla nutná nějaká transformace do národních právních předpisů. **Směrnice** je též označována jako direktiva, jde o hlavní harmonizační nástroj, je nutná její implementace, je závazná pro všechny členské státy kterým je určena, avšak pouze co do výsledku, formu a prostředky si volí každý stát samostatně, státům je tak ponechána lhůta pro řádnou implementaci. **Rozhodnutí** nemá obecnou platnost, může být určeno všem členským státům nebo jen některým nebo jen vybraným subjektům. **Doporučení a stanoviska** jsou právně nezávazná, předpokládají dobrovolné plnění, nelze je soudně vynutit.¹¹¹

Kdyby nebylo směrnic, přímý účinek by byl zřejmě nepřilíš zajímavé téma. Přímý účinek směrnic nebyl automatický, dospěla k němu judikatura Soudního dvora¹¹², za jasné přiznání přímého účinku směrnic lze považovat rozhodnutí ve věci *Van Duyn*.¹¹³ Článek 288 SFEU tedy říká: „*Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.*“

Stát má povinnost převést v určité lhůtě směrnicí do vnitrostátního právního řádu, pokud tak neučinil, nebo neprovedl řádně, pak tato práva nemůže jednotlivci upřít, neudělal to k čemu byl podle smlouvy povinován (čl. 288 SFEU). Aby mohla být směrnice

¹¹⁰ KOLDÍNSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 73-75.

¹¹¹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 88.

¹¹² BOBEK a kol: *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie...*, s. 61.

¹¹³ Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Yvonne van Duyn v Home Office*, C- 41/74

přímo účinná musí být kumulativně splněny tyto podmínky: nedostatečná či chybějící implementace, uplynutí implementační lhůty, směrnice musí být jasná a bezpodmínečná. Zákaz horizontálního přímého účinku byl stanoven ve věci *Marshall*¹¹⁴ : „*Směrnice sama o sobě nemůže zakládat povinnosti pro jednotlivce a nelze se jí tedy vůči němu dovolávat.*“ Za normálních okolností mají ze směrnice plynout práva a povinnosti až po jejím vnitrostátním provedení, v případě směrnice stačí jednotlivci sledovat vnitrostátní právo.¹¹⁵

Co ovšem se směrnicí, která nebyla řádně a včas implementována a nesplňuje Van Gend en Loos formulí ? Pro tyto případy formuloval Soudní dvůr ve svém rozhodnutí *Von Colson*¹¹⁶ doktrínu nepřímého účinku. Nepřímý účinek je označení, znamená povinnost všech vnitrostátních orgánů (aplikujících právo) vykládat vnitrostátní právo v maximální možné míře souladně s právem EU. Vnitrostátním právem je myšleno veškeré právo bez ohledu na to, jak bylo přijato.¹¹⁷ Tento výklad je označován jako eurokonformní, harmonický, uniformní výklad... Směrnice, které nebyly řádně a včas implementovány a nesplňují Van Gend en Loos formulí (pro přímý účinek) je nutné vykládat ve světle znění a účelu tak, aby bylo dosaženo výsledku, který směrnice sleduje.¹¹⁸

Rovné postavení mužů a žen bylo postupně rozvedeno v následujících oblastech : rovné odměňování, rovný přístup k zaměstnání a příprava na něj (včetně kariérního postupu), ochrana žen v těhotenství a ranném mateřství, práce na částečný úvazek a rodičovská dovolená, rovný přístup ke zboží a službám.¹¹⁹ Tato problematika je upravena právě ve směrnících, mezi směrnice týkající se zásady rovnosti a zákazu diskriminace patřily/ patří tyto :

- **Směrnice Rady ES č. 75/117 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen**

Tato směrnice byla později zrušena směrnicí 2006/54 ES, článek 1 uváděl , že zásada stejné odměny pro muže a ženy znamená pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.

¹¹⁴ Rozsudek ze dne 26. února 1986, *M. H. Marshall v Southampton and South – West Hampshire Area Health Authority*, C- 152/84

¹¹⁵ BOBEK a kol: *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie...*, s. 64- 82.

¹¹⁶ Rozsudek ze dne 10. dubna 1984, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, C- 14/83

¹¹⁷ BOBEK a kol: *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie...*, s. 188.

¹¹⁸ Tamtéž, s. 145- 149.

¹¹⁹ KOLDÍNSKÁ: *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech...*, s. 82 -83.

„Stejná práce nebo práce stejné hodnoty je definována jako práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konané ve stejných nebo podobných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech, pracovní způsobilosti, výkonnosti a výsledcích práce u téhož zaměstnavatele.“¹²⁰ Problémy odměňování jsou ovlivněny celou řadou faktorů např. atypická práce na plný úvazek, prémiové systémy, rozdíly ve struktuře zaměstnanosti. Směrnice zavazovala členské státy, aby se občané mohli domáhat svých nároků soudní cestou.

- **Směrnice Rady ES č. 76/207 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky**

I tato směrnice byla později zrušena směrnicí 2006/54 ES, článek 2 původního znění této směrnice definoval zásadu rovného zacházení jako stav, kdy neexistuje jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví (přímá, nepřímá) s odvoláním na manželský nebo rodinný stav. Samotnou diskriminaci původní znění směrnice nedefinovalo, směrnice byla novelizována směrnicí Rady ES č. 2002/73 ES, ta již obsahovala definice přímé i nepřímé diskriminace včetně obtěžování, sexuálního obtěžování a návodu k diskriminaci.

- **Směrnice Rady ES č. 97/80 ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví**

Tuto směrnici opět později zrušila směrnice 2006/54 ES, směrnice 97/80 ES ve sporech týkajících se diskriminace přesunula důkazní břemeno na žalovaného, pokud žalobce před soudem uvede skutečnosti, které nasvědčují diskriminaci, je na žalovaném, aby prokázal že k diskriminaci nedošlo.

- **Směrnice Rady ES č. 92/85 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkající se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících**

Mezi antidiskriminační směrnice je možné uvést i tuto, protože stanoví určité výjimky ze zásady rovného zacházení, směrnice garantuje nejen ekonomické zajištění, ale i práva z důvodu těhotenství, kojení nebo mateřství.

¹²⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Odraz směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 11-12, s. 27.

- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**

Tato směrnice zrušila některé z výše uvedených směrnic a to směrnici Rady č. 75/117 EHS, 76/207 EHS, 2002/73 ES, 97/80 ES. Problematika zásady rovnosti a zákazu diskriminace nebyla přehledná, proto Společenství přijalo novou přepracovanou směrnicí, která sjednotila stávající úpravu do jednoho dokumentu. Směrnice byla schválena dne 5. 7. 2006. Lhůta pro implementaci byla stanovena do 15. 8. 2008 s tím, že ji bylo možné prodloužit o jeden rok tedy do 15. 9. 2009.¹²¹

Výklad sekundárních předpisů Soudním dvorem může mít velký vliv na samotnou implementaci směrnic do vnitrostátních právních řádů a to ve formě legislativních změn národních předpisů provádějících konkrétní směrnici nebo ve formě následného eurokonformního výkladu při nečasné a neřádné provedení směrnic.¹²²

4.2 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v právu České republiky

Právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací je v Listině základních práv a svobod pojato jako nezadatelné, nezrušitelné, nezcizitelné, nepromlčitelné základní lidské právo, kterému je poskytována ochrana. Výjimky z práva na rovné zacházení mohou být stanoveny pouze zákonem a v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a svobodách.¹²³

Čl. 1 LZPS říká, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech. V čl. 3 odst. 1 LZPS se základní lidská práva zaručují všem bez rozdílu pohlaví... Za povšimnutí stojí, že pohlaví je uvedeno na prvním místě, následují ho další diskriminační důvody, podle čl. 3 odst. 3 LZPS nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod. Dále dle čl. 10 odst. 1 LZPS má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Ustanovení čl. 26 LZPS říká, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Zákon dále může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání. Dle čl. 28 LZPS mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na ustanovení pracovní podmínky a čl. 36 LZPS garantuje právo na spravedlivý proces. Pro oblast pracovního práva je dále stěžejní úprava zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a

¹²¹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 116 -128.

¹²² KUNERTO VÁ, Tereza. Problémy a úskalí implementace směrnic EU na příkladech z české právní praxe. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2011, č. 1, s. 106.

¹²³ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 150.

tzv. antidiskriminačního zákona. Tyto předpisy nejsou jedinými, daná problematika je dále upravena v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. Pro širokost tématu se budu dále podrobněji věnovat zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a tzv. antidiskriminačnímu zákonu.

4.2.1 Zákoník práce

Tak jako se po roce 1989 měnil celý právní řád začalo se měnit i pracovní právo, bylo nutné, aby se přizpůsobilo novým společenským, politickým a ekonomickým podmínkám. Novelami zákonu práce docházelo k postupnému uvolňování kogentnosti zákoníku práce. Zásadní změnou bylo přijetí zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání, kdy „socialistická organizace“ a „pracovník“ byly nahrazeny termíny zaměstnavatel a zaměstnanec.

Zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace deklaroval jako první právní předpis v oblasti pracovního práva až zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. V preambuli zákon uváděl, že zaměstnanci mají právo na zaměstnání bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti ..., v textu zákonu tuto zásadu dále nekonkretizoval.

Zákoník práce výslovně zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace až do roku 2000 neupravoval, vycházelo se jen z čl. 3 odst. 1 LZPS. Do zákoníku práce byla zásada promítnuta harmonizační novelou (tzv. první euronovela) zákonem č. 155/2000 Sb. Touto novelou bylo promítnuto celkem 28 směrnic, mezi nimi byly i antidiskriminační (Směrnice Rady ES č. 76/207 EHS, týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky a Směrnice Rady ES č. 75/117 EHS, týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen.)

Před vstupem České republiky do EU byla přijata druhá harmonizační novela

(druhá euronovela) a to zákonem č. 46/2004 Sb., který nabyl účinnosti 1. 3. 2004 tedy dva měsíce před vstupem do EU. Mezi promítnutými směrnicemi byla i směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73 ES, kterou se měnila směrnice Rady ES č. 76/207 EHS, o týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky.¹²⁴ Zákoník práce

¹²⁴ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení*, s. 151-163.

platný do 31. 12. 2006 obsahoval podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazů diskriminace, vymezil jednotlivé pojmy včetně způsobů, jak se lze domáhat nápravy. Nový zákoník práce schválený č. 262/2006 Sb. účinný od 1. 1. 2007, rovné zacházení a zákaz jakékoliv diskriminace rovněž upravuje avšak příslušná ustanovení jsou pouze rámcová. Nový zákoník práce odkazuje na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Úprava rovného zacházení a zákazů diskriminace v ZP je rozvedením rovnosti v důstojnosti a právech dle čl. 2 LZPS a současně speciální úpravou ochrany osobnosti zaměstnance dle § 11 a násl. OZ. Přes zdůraznění rovnosti nesmíme zapomenout, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je smluvní svoboda. O rovnosti hovoříme ve dvou situacích, jednak jde o zajištění rovných příležitostí na trhu práce (zajištění rovnosti při rozdělování sociálních pozic, životních šancí) a o rovnosti v pracovněprávním vztahu zaměstnavatele a zaměstnanců (jde o rovné jednání v rámci vztahů, které byly založeny dohodou dvou smluvních stran, a to v průběhu celého trvání pracovněprávního vztahu.)¹²⁵ Rovné zacházení je v případě pracovněprávních vztahů nutné vykládat tak, že případy druhově totožné mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků. Jestliže je pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nelze ji považovat za diskriminující.¹²⁶

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb., účinná od 1. 1. 2012 stanovuje základní zásady pracovněprávních vztahů jako obecná interpretační pravidla normativního charakteru. Do ZP byl vložen § 1a ZP, který formuluje mimo jiné tyto zásady: zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance a zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Jde o výkladová pravidla normativního charakteru, ke kterým je nutno přihlédnout při aplikaci jednotlivých ustanovení ZP, také při subsidiárním použití občanského zákoníku (§ 4 ZP).¹²⁷

Jednotlivá ustanovení § 13 - 15 ZP, působila podle některých názorů značně nesourodě, novela ZP č. 365/2011 Sb. zrušila s ohledem na § 1a ZP celou hlavu III. ZP. Spolu s přeformulováním obecných zásad v § 1a ZP je dnes lépe vyjádřena jejich

¹²⁵ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 64 (§ 13 ZP).

¹²⁶ KOTNAUER, Antonín. In HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008, s. 82 (§ 13 ZP).

¹²⁷ JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYČL, Ladislav. *Zákoník práce: stručný komentář*. 8. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2012, s. 12 (§ 1- 5 ZP).

důležitost. Souhlasím z názorem, že úprava účinná do 31. 12. 2012 se jevila jako nesourodá, změna systematiky obecných zásad nyní lépe vyjadřuje jejich důležitost. Zákaz postihu nebo znevýhodňování za uplatňování práv v § 14 odst. 2 ZP byl přesunut do § 346b odst. 4 ZP.¹²⁸

Hlava IV. ZP upravuje rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, dle § 16 odst. 1 ZP jsou zaměstnavatelé povinni: *„zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*

Zákoník práce pojem rovné zacházení ani pojem diskriminace nevymezuje, ale v § 16 odst. 2 odkazuje na AntiDZ : *„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“*

Zvýhodní-li či znevýhodní-li zaměstnavatel zaměstnance z diskriminačních důvodů, které jsou v § 2 odst. 3 AntiDZ nebo ustanovení § 4 odst. 2 ZoZ pak se jedná o porušení zákazu diskriminace pokud z povahy pracovních věcí nevyplývá § 16 odst. 3 ZP : *„že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.“* Z nerovného zacházení jsou dle § 16 odst. 3 ZP vyloučeny ty případy, kdy dochází k rozlišování mezi zaměstnanci v případech stanovených ZP, jiným právním předpisem a nebo jde zde věcný důvod spočívající v povaze práce, který je pro výkon této práce nezbytný.¹²⁹

Dle § 16 odst. 3 ZP věta druhá se za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření: *„jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“* Jde o tzv. pozitivní opatření (pozitivní akce), tedy postup zaměstnavatele, který kdyby nebyl zákonem zhojen, byl by považován za akt diskriminace. Opatření zaměstnavatele musí být dočasná, nesmí se jednat o trvalou

¹²⁸ Tamtéž, s. 16 (§ 13-§ 15 ZP).

¹²⁹ KOTNAUER, Antonín. In HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Linde, s. 93 (§ 16 ZP).

záležitost. Ustanovení § 17 ZP odkazuje na AntiDZ, který stanoví právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.¹³⁰

Ustanovení § 110 ZP, bylo do ZP uvedeno na základě směrnice Rady ES č. 75/117 EHS, týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen. Jsou zde uvedeny protidiskriminační zásady v oblasti sjednávání či určování výše poskytované mzdy, platu nebo odměny z dohody. Protidiskriminační ustanovení se netýká jen odměňování mužů a žen ale všech obecně.¹³¹ Do roku 2006 byla pouze rovnost při odměňování stejné práce nebo práce stejné hodnoty z hlediska pohlaví, v souvislosti s přijetím směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, ZP již neakcentuje pouze genderový pohled, garantuje toto právo pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele, ať už konají práci v pracovním poměru, nebo na základě některého z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle ZP lze za spravedlivou odměnu považovat pouze takovou odměnu, která je poskytována na základě rovného zacházení, pod kterým je třeba chápat uplatnění shodných zásad pro posouzení hodnoty práce. Je tedy nezbytné vyloučit taková hlediska, která nesouvisí s výkonem práce (pohlaví, sexuální orientaci...)¹³²

Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce dle ustanovení § 110 odst. 2 ZP : „*stejně nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“ U zaměstnanců odměňovaných platem je rovnost do jisté míry garantována a to vymezením jednotlivých kritérií pro vymezení platového tarifu (příloha k nařízení vlády č. 222/ 2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.)¹³³ S účinností od 1. ledna 2012 byl do ZP doplněn smluvní plat (§ 122 odst. 2 ZP), který představuje alternativu k jednostrannému určování platu zaměstnanců ve veřejných službách a ve správě zaměstnavatelem.¹³⁴ U zaměstnanců odměňovaných mzdou, není její struktura stanovena žádným pracovněprávním předpisem. Dodržování zásady stejné mzdy za stejnou práci či za práci stejné hodnoty je mnohem obtížnější.¹³⁵

¹³⁰ Tamtéž, s. 93 (§ 16 ZP).

¹³¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008, s. 199 (§ 110 ZP).

¹³² ROTHOVÁ, EVA . In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 406 – 407 (§ 110 ZP).

¹³³ TRYLČ, Ladislav. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2011, s. 213 (§ 110 ZP).

¹³⁴ JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYČL, Ladislav. *Zákoník práce: stručný komentář*. 8. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2012, s. 75 (§ 109- 150 ZP).

¹³⁵ TRYLČ, Ladislav. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2011, s. 213 (§ 110 ZP).

Ustanovení § 110 odst. 3 ZP říká: „Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.“ Pod přímou diskriminací v odměňování z důvodu pohlaví, chápeme situaci, kdy je jeden zaměstnanec z důvodu svého pohlaví odměňován nevýhodněji než druhý, pracující u stejného zaměstnavatele, přestože vykonává stejnou práci či práci stejné hodnoty. Dále u nepřímé diskriminace je jednání obtížněji rozpoznatelné (jak již bylo řečeno v předcházejících kapitolách), neboť nepřímá diskriminace je založena na rozlišování, které je z hlediska pohlaví neutrální, ale má diskriminační důsledky. O diskriminaci se nebude jednat pokud toho opatření je objektivně odůvodněno. Není důležité, zda zaměstnavatel diskriminuje zaměstnance z důvodu pohlaví úmyslně či neúmyslně, podstatný je faktický stav, tedy že skutečně dochází k rozdílnému odměňování muže a ženy, přestože oba vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty.¹³⁶

Pro účely identifikace diskriminačního jednání je vhodné rozdělit mzdu a plat na tři složky: tarifní mzda/plat, příplatky, motivační složky platu. Rovnost musí být zaručena ve všech třech složkách mzdy/platu ale i v ostatních plněních zahrnutých pod pojem odměna. Kontrolou dodržování pracovněprávních předpisů (tedy i rovného odměňování) jsou pověřeny inspekce práce, ty mohou buď z vlastní iniciativy, nebo z podnětu prošetřit situaci, a případně mohou uložit správní sankci – pokutu. Soukromoprávním prostředkem ochrany je žaloba.¹³⁷

Podle ustanovení § 279 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnancem a zaměstnankyněmi a o opatřeních, kterými zamezuje diskriminaci. Obecně se doporučuje, aby byla přijata vnitřní politika prevence a aby v této problematice byli proškoleni vedoucí zaměstnanci.¹³⁸ Ochrana před diskriminací bude věnována následující kapitola.

¹³⁶ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007, s. 8-11.

¹³⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace žen v oblasti odměňování. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 12, s. 5.

¹³⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 320.

4.2.2 Zákon o zaměstnanosti

Mezi další právní předpisy upravují zásadu rovnosti a zákazu diskriminace v oblasti pracovního práva patří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle ustanovení § 2 ZoZ patří opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami mezi státní politiku zaměstnanosti. Z pohledu této práce je důležitý zejména § 4 ZoZ, který se týká rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Toto ustanovení obsahuje obecný zákaz diskriminace s odkazem na AntiDZ. Poslední novela zákona o zaměstnanosti zrušila taxativní výčet důvodů, jež byl širší než v AntiDZ. Dále zákon už nevymezuje jednotlivé formy diskriminace. S přijetím antiskriminačního zákona bylo vymezení těchto pojmů duplicitní a nevhodné, což bylo předmětem kritiky.

Zaměstnavateli je dle § 12 odst. 1 ZoZ zakázáno činit pracovněprávní nabídky, které mají diskriminační charakter. Inzeráty by měly být formulovány neutrálně, častou chybou je vyžadování výpisu z rejstříku trestů, kdy pozice není spojena s hmotnou odpovědností, ani to nevyžaduje zvláštní zákon.¹³⁹ Diskriminační charakter nesmějí mít ani nabídky práce, jde o tyto dovětky: „Vzhledem k nutnosti vysokého pracovního nasazení nevhodné pro matky z dětmi.“¹⁴⁰

Dle § 12 odst. 2 ZoZ zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace osobní údaje, které nesloužili k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům. Za přestupky správní delikty spočívající v porušení zákazu diskriminace a nezajištění rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání může inspekce práce uložit dle § 139 a § 140 ZoZ pokutu až do výše 1000 000 Kč.¹⁴¹

Výčet zakázaných otázek není nikde stanoven, zaměstnavatel se tak může zeptat v podstatně na cokoliv, položí-li zaměstnavatel nepřípustnou otázku smí druhá strana lhát nebo nemusí odpovědět vůbec, mezi tyto otázky patří např. otázky typu: „*Jste zasnoubená?...Žijete s někým?*“ Otázky týkající se těhotenství jsou v některých případech nutné, pokud jde o práci, která je těhotným ženám zakázána.¹⁴²

Rovným zacházením se rozumí zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví AntiDZ. Vztahuje se na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po skončení včetně předmluvního jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. V oblasti

¹³⁹ BEZOUŠKA, Petr. IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právnícká příručka*. Praha: Linde, 2010, s. 14-15.

¹⁴⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 318.

¹⁴¹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 156.

¹⁴² BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právnícká příručka...*, s. 16-17.

rovných příležitostí je stěžejní zásada rovného zacházení pro muže i ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení, pracovní podmínky a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích.¹⁴³

4.2.3 Antidiskriminační zákon

O strastiplné cestě přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen AntiDZ) toho bylo napsáno již mnoho, proto bych ji jen ve stručnosti v úvodu této kapitoly shrnula. První návrh AntiDZ byl vládou předložen poslanecké sněmovně v roce 2005. České republice hrozily sankce z důvodu netransponování směrnice č. 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Z důvodové zprávy dále vyplývalo, že čl. 3 LZPS nezajišťuje přímo ochranu potencionálních obětí (právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a přiměřené zadostiučinění). Senát návrh zamítl a vrátil jej Poslanecké sněmovně, dále nebylo dosaženo potřebné nadpoloviční většiny všech poslanců. V červnu 2007 vláda předložila Poslanecké sněmovně druhý návrh, dne 24. 4. 2008 byl návrh schválen Senátem a později předložen prezidentu, ten jen odmítl podepsat s odůvodněním, že je : „zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní.“ Poslanecká sněmovna nakonec přehlasovala dne 17. 6. 2009 prezidenta a od 1. 9. 2009 tento zákon nabyl účinnosti, účastníci pracovněprávních vztahů mají tak nové možnosti ochrany.¹⁴⁴

Základní námitkou pro přijetí AntiDZ se stala jeho působnost v soukromoprávních vztazích, podle některých odpůrců úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení ve smluvních vztazích nepřiměřeně zasahuje do rovnoprávného postavení subjektů, tyto obavy jsou typické pro rovnostářské chápání zákazu diskriminace. Každý přeci nemusí mít přístup k jakémukoliv statku či právu, pokud jsou zde objektivní okolnosti, z nichž vyplývají opodstatněné důvody rozlišování. Účelem právní úpravy je vymezit zakázané rozlišování, kterému jednotlivec nesmí být vystaven a kde je úkolem moderního právního státu poskytnout mu ochranu.¹⁴⁵

Antidiskriminační zákon má povahu obecného právního předpisu, ostatní právní předpisy (ZP, ZoZ, o vojácích z povolání a jiné) jsou k AntiDZ předpisy zvláštními (lex

¹⁴³ JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2004, s. 28 (§ 4 zákona o zaměstnanosti).

¹⁴⁴ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 166- 171.

¹⁴⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách ?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

specialis), v případě rozporu obecného a zvláštního předpisu se použije úpravy ve zvláštním předpise.¹⁴⁶

Antidiskriminační zákon v § 2 odst. 3 taxativně vyjmenovává 8 diskriminačních důvodů, tím tak objektivně pokrývá jen diskriminační jednání motivována některým z těchto důvodů (rasa, etnický původ, národnost, **pohlaví**, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor). Realita pracovněprávních vztahů v ČR je nepochybně složitější a pestřejší. K diskriminačnímu jednání může docházet také pro: sympatie mezi šéfem a podřízeným, schopnost mít svůj vlastní odborný názor, zaměstnanec se zákonným způsobem domáhá/domáhal svých práv. I nadále po nabytí účinnosti AntiDZ budou mít tito zaměstnanci složitou důkazní situaci, neboť se na ně AntiDZ nevztahuje, nebudou moci využít výhody obráceného důkazního břemene dle § 133a o.s.ř (více kapitola pátá).¹⁴⁷

Předmět úpravy AntiDZ je značně široký, § 1 odst. 1 AntiDZ představuje také důležitou součást také právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech :

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti (včetně odměňování)

Práve na rovné zacházení rozumí AntiDZ právo nebýt diskriminován z důvodu v něm stanovených (§ 2 odst. 3 AntiDZ – pohlaví).¹⁴⁸ Dle § 2 odst. 2 AntiDZ : „*Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*“ Definicím jednotlivých pojmů, byla věnována celá samostatná kapitola, proto se v této kapitole zaměřím na situace ve kterých k diskriminaci dochází.

Koncept přímé diskriminace (§ 2 odst. 3 AntiDZ), stál na počátku antidiskriminačního práva, přívlastek „přímá“ získal až v situaci, kdy jej bylo třeba odlišit od nepřímé diskriminace. Pro přímou diskriminaci je tedy charakteristické: jednání či alespoň opomenutí, v jehož důsledku dojde, došlo k méně příznivému zacházení, ve srovnatelné situaci, na základě zakázaného diskriminačního důvodu (pohlaví). Jde tedy např. o situaci, kdy žena – manažerka bude odměňována nižší mzdou, než její kolega na stejné pozici. Bude nutné srovnat příjem muže a ženy, kteří vykonávají stejnou práci u

¹⁴⁶ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 20.

¹⁴⁷ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 1, s. 37.

¹⁴⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 318.

stejného zaměstnavatele, v případě, že jeden z nich je odměňován méně příznivě, pouze na základě svého pohlaví jde o přímou diskriminaci.¹⁴⁹ Dále diskriminace z důvodu pohlaví (§ 2 odst. 4 AntiDZ) se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. V případě *Dekker*¹⁵⁰ zaměstnavatel odmítl nabídnout zaměstnání ženě, protože byla těhotná, ačkoli byla nejlepší kandidátkou. Podle judikatury ESD je toto upření přímou diskriminací z důvodu pohlaví, tato diskriminace nemůže být ospravedlnitelná finanční ztrátou zaměstnavatele v období mateřské dovolené.

Základní charakteristikou nepřímé diskriminace (§ 3 odst. 1 AntiDZ) je diskriminační jednání, které působí navenek neutrálně, není ovšem zakázáno absolutně, je možné jej ospravedlnit legitimním cílem a současným respektováním zásady proporcionality.¹⁵¹ V případě *Enderby*¹⁵² zaměstnavatel výrazně méně odměňoval logopedy a logopedky (převážně ženy) než klinické psychology a lékárníky (převážně muže). Tyto profese byly stejné profesionální úrovně a jednalo se o práci stejné hodnoty. ESD přijal argument zaměstnavatele, který své jednání ospravedlňoval, že pro muže by jinak tato pozice nebyla dost atraktivní.

Podle § 2 odst. 2 věty druhé AntiDZ se za diskriminaci považuje i obtěžování definované v § 4 odst. 1 AntiDZ a sexuální obtěžování definované v § 4 odst. 2 AntiDZ. Definice těchto pojmů byly vymezeny v úvodní kapitole. Smyslem těchto ustanovení je postihnout takové jevy, kdy je s někým nakládáno nepříznivě způsobem vymezeným v definici obtěžování, toto jednání souvisí s některým ze zakázaných diskriminačních důvodů (pohlaví) a pohybuje se v oblasti působnosti AntiDZ. V případě obtěžování bude podstatné, zda za daných okolností je rozumné předpokládat, že běžná osoba (v postavení oběti) pocítovala určité jednání jako nežádoucí, objektivně naplňující znaky zákonné definice. Pokud je v běžných situacích jednání nevinné, obvyklé, nelze ho považovat za obtěžování, přestože by se „dané oběti“ jevílo subjektivně (na základě vlastního vnímání) nežádoucí, rozhodující je objektivní zhodnocení situace.

Zákonodárce vymezuje sexuální obtěžování jako zvláštní kategorii obtěžování, důvodem je patrně závažnost, které případy sexuálního obtěžování mají (větší míra zásahu do důstojnosti). Za sexuální obtěžování se nepovažují milostné a sexuální vztahy na

¹⁴⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 133- 134 (§ 2 odst. 3 AntiDZ).

¹⁵⁰ Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Elizabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus*, C-177/88

¹⁵¹ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář...*, s. 151-152 (§ 3 odst. 1 AntiDZ).

¹⁵² Rozsudek ze dne 27. října 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary for Health*, C- 127/92

pracovišti, protože jsou oboustranně akceptovatelné, nejsou „nežádoucí.“ Sexuálním obtěžováním také není flirtování, opět za podmínky, že je druhou stranou přijímané. V praktických případech ze života je hranice mezi „quid pro quo“ a dobrovolnými vztahy velmi neurčitá. Sexuální obtěžování není běžným projevem oboustranné sexuální přitažlivosti, či běžného navazování vztahů, jde primárně o uplatňování moci. Příkladem sexuálního obtěžování, které má charakter nepřátelského pracovního prostředí je (nepříjemné sexuální vyjadřování, narážky, nabídky atd. viz. úvodní kapitola).¹⁵³

Jak upozorňuje P. Matyášek¹⁵⁴ v případě požadavku „quid pro quo“ je oběť nucena strpět sexuální chování jiného, aby si zachovala výhody ze zaměstnání. Toto jednání musí dále být motivováno sexuálním pudem. Chování vedoucí k vytvoření nepřátelského pracovního prostředí se může vyskytovat současně s požadavkem „quid pro quo“, nikoli ale nezbytně. Dále pro vytvoření nepřátelského pracovního prostředí je typická opakovanost daného chování.

V ustanovení § 6 AntiDZ jsou vymezeny přípustné formy rozdílného zacházení, zacházení pokud je pro přístup k zaměstnání vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním a povoláním nezbytná. Nezbytnost těchto požadavků je odůvodněna legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce. Výjimku dále představují případy, kdy rozdílné zacházení je odůvodněno ochranou určitých skupin (žen z důvodu těhotenství mateřství).¹⁵⁵ Dle § 6 odst. 3 AntiDZ je možno z profesních požadavků vyloučit jedno pohlaví, pokud je zde věcný důvod spočívající v povaze vykonané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Ve věci *Johnston*¹⁵⁶ byl Soudní dvůr dotázán, zda vyloučení policistek z práce ve zbraní při potlačování násilných nepokojů v Severním Irsku je v souladu s právem EU. Omezení pořádkových sil na muže nebylo dle Soudního dvora diskriminací, nebylo možno vyloučit, že v situaci vážných vnitřních nepokojů, by mohlo nošení zbraní policistkou vytvořit dostatečné nebezpečí jejich zabití, mohlo by tak být proti požadavku veřejného pořádku.

¹⁵³ KÚHN, Zdeněk. In In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář...*, s. 175-184 (§ 4 odst. 1-2 AntiDZ).

¹⁵⁴ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 93-94.

¹⁵⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 320.

¹⁵⁶ Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Johnston v Chief Costable of the Royal Ulster Constabulary*, C- 222/84

Ustanovení § 7 AntiDZ se týká tzv. pozitivních opatření. Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým ze zakázaných důvodů (§ 2 odst. 3 AntiDZ – pohlaví) a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Opatření nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby. Ve věci *Kalanke*¹⁵⁷ ESD posuzoval zákon spolkové země Brémy, podle něhož bylo třeba dát přednost ženě před mužem při přijímání do zaměstnání a také při povyšování, pokud byly oba stejně kvalifikováni, za předpokladu, že ženy byly podprůměrně zastoupeny. ESD shledal toto pravidlo absolutní přednosti v rozporu s unijním právem. Ve věci *Marschall*¹⁵⁸ navázal na své rozhodnutí ve věci *Kalanke*. Z pravidla přednosti v situaci, kdy muž a žena mají stejnou kvalifikaci, existovala ve věci *Marschall* zvláštní výjimka, ta stanovila, že zvláštní důvody na straně muže mohou zvrátit přednost ženy. ESD konstatoval, že existence výjimky vylučuje absolutní přednost a tento zákon shledal v souladu s unijním právem.¹⁵⁹

Ustanovení § 10 AntiDZ se týká tzv. antidiskriminační žaloby. Hlava II. AntiDZ stanoví právní prostředky ochrany před diskriminací, problematice § 133a o.s.ř. bude věnována následující kapitola.

¹⁵⁷ Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen*, C- 450/93

¹⁵⁸ Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Helmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, C- 409/95

¹⁵⁹ BOUČKOVÁ, Pavla. In In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář...*, s. 244 (§ 7 AntiDZ).

5 Vybrané prostředky ochrany před diskriminací

Dojde-li k porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, lze očekávat, že zaměstnanec se nejprve obrátí na svého zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, lze se obrátit na příslušný inspektorát práce nebo podat žalobu k soudu. Ode dne 1. prosince 2009 má Veřejný ochránce práv působnost v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.¹⁶⁰

Lze důvodně předpokládat, že se prostředky ochrany před diskriminací rozšíří, jelikož dne 10. února 2012 schválila Poslanecká sněmovna návrh zákona o mediaci a změně některých předpisů. Zákon o mediaci by se měl týkat všech sporů vyplývajících ze soukromě právních vztahů, jedná se o nové možnosti alternativního způsobu řešení sporů. Proto se i mediaci budu dále věnovat v úvahách de lege ferenda.¹⁶¹

5.1 Soudní ochrana

Nastane-li v pracovněprávních vztazích porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen (zaměstnanec), právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání, aby byly odstraněny následky porušení a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (veřejná omluva). Právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, lze přiznat, pokud zjednání nápravy nebylo dostačující, byla-li v důsledku diskriminace snížena lidská důstojnost, dobrá pověst nebo vážnost osoby ve společnosti.¹⁶²

5.1.1 Před podáním žaloby

Sepsání žaloby je vhodné svěřit advokátovi, aby bylo zaručeno, že bude obsahovat všechny zákonem stanovené náležitosti. Také právní zastoupení do určité míry snižuje riziko neúspěchu ve sporu. Pokud zaměstnanec nemá dostatečné finanční prostředky, může požádat soud i před podáním žaloby o přidělení advokáta, návrh musí spojit s žádostí od osvobození od soudních poplatků (osvědčit výši svých příjmů, doložit movitý i nemovitý majetek a skutečnost, že nejde o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování práva).

¹⁶⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 321.

¹⁶¹ SPĚVÁČKOVÁ, Martina. *Sněmovna přijala zákon o mediaci. Umožní řešení sporů bez soudů* [online]. rozhlas.cz, 10. února 2012 [cit. 14. února 2012]. Dostupné na <<http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/zprava/snemovna-prijala-zakon-o-mediaci-uzozni-reseni-sporu-bez-soudu--1016863>>.

¹⁶² VYSOKAJOVÁ: Antidiskriminační zákon ..., s. 321.

Dále se může obrátit na příslušnou odborovou organizaci, která svým členům zajišťuje bezplatné právní zastoupení.¹⁶³

Návrh na zaházení řízení ve věcech diskriminace je zpoplatněn částkou 2000 Kč, pokud neobsahuje návrh na přiznání nemajetkové újmy v penězích. Pokud takový návrh obsahuje, bude soudní poplatek činit: do částky 200 000 Kč včetně je poplatek 2 000 Kč, v částce vyšší než 200 000 Kč je výše poplatku 1 % z této částky.¹⁶⁴

5.1.2 Podání žaloby podle § 10 AntiDZ (antidiskriminační žaloba)

Okamžikem porušení práva na rovné zacházení vzniká sekundární nárokový vztah. Nároky vzniklé z porušení práva na rovné zacházení nelze podřazovat pod ustanovení vyplývající z obecné ochrany dle § 13 OZ. Ustanovení § 10 AntiDZ představuje lex specialis k § 13 OZ, pokud se jedná o diskriminace dle ustanovení vyplývající z AntiDZ je nutné postupovat dle toho zákona, je irelevantní, že obě ustanovení jsou v podstatě duplicitní. Pokud se tedy nejedná o nerovné zacházení dle AntiDZ je nutné postupovat dle § 13 OZ. To má význam i pro odlišnou věcnou příslušnost soudů, kdy u žaloby dle § 10 AntiDZ postupujeme dle § 9 odst. 1 o.s.ř., diskriminační spory budou rozhodovat okresní soudy, nikoli krajské, jak je tomu u žaloby na ochranu osobnosti dle § 13 OZ.¹⁶⁵

Judikatura NS klade na žalobní návrhy ve věcech ochrany osobnosti dle § 13 OZ vysoké formální nároky. Lze očekávat, že podobné nároky budou uplatňovány ve vztahu k žalobám dle § 10 AntiDZ. Podle judikatury NS žalobní návrhy nesmí být formulovány obecně a nepřesně, takové nepřesnosti musí být odstraněny, aby nebyly převzaty do rozsudků, které by následně vyvolávaly pochybnosti. Ve výroku rozsudku musí být přesně podán způsob a forma soudem shledaného neoprávněného zásahu do práva na rovné zacházení dle AntiDZ.

- **Upuštění od diskriminace (zdržovací žaloba)**

Z ustanovení § 10 AntiDZ lze soudit, že náš zákonodárce upřednostňuje jako první možnost upuštění od diskriminace. Jako příklad si lze představit např. zamezení dalšího obtěžování zaměstnance díky organizačním změnám na pracovišti, nebo zpětvzetí výpovědi založené na diskriminačních důvodech. V petitu zdržovací žaloby musí žalobce

¹⁶³ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007, s. 14.

¹⁶⁴ Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, položka č. 3 a 4

¹⁶⁵ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 20- 21.

přesně popsat, v čem konkrétně diskriminace spočívá (např. v tom, že žalobce je opakovaně obtěžován vedoucím oddělení). Zároveň musí vymezit k jakých zásahů se musí žalovaný přesně zdržet. Následný výrok soudu musí být přesně individualizován.¹⁶⁶

Pro výkon rozhodnutí (exekuci) bude připadat v úvahu § 351 o.s.ř.

- **Žaloba na odstranění trvajících následků diskriminace**

Někdy důsledky diskriminace trvají, v těchto případech bude žalobce požadovat jejich odstranění. Např. žaloba bude požadovat přijetí diskriminovaného žalobce do určité pracovní pozice. Petit musí vždy přesně označit, co má žalovaný vykonat. Způsob odstranění následků diskriminace má odpovídat obsahu, formě i rozsahu neoprávněného diskriminačního zásahu. Výkon rozhodnutí lze opět provést dle § 351 o.s.ř.

- **Poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (morální satisfakce) a náhrada nemajetkové škody v penězích (materiální satisfakce)**

Poměrně časté budou případy, kdy odstranění následků nebude možné (např. pracovní místo bylo obsazeno jiným kandidátem), právě v těchto podobných případech nebude možné věc vyřešit přiměřeným zadostiučiněním (morální satisfakcí), ledaže by to sám žalovaný požadoval za dostatečné řešení věci. Mnohdy je ukončení diskriminačního jednání možné, avšak z povahy věci samo o sobě k nápravě nepostačí. Pro přiznání peněžité náhrady je podstatné, zda jiné než peněžité způsoby náhrady poskytují žalobci skutečnou a účinnou ochranu a zda plní odstrašující funkci pro futuro (např. dopady sexuálního obtěžování budou vyžadovat peněžitou náhradu nemateriální újmy).

Podáním žaloby podle § 10 AntiDZ žalobce chrání nejen svá práva, ale i nepřímo prostřednictvím judikatury práva ostatních, kteří mohou být vystaveni obdobnému diskriminačnímu jednání.¹⁶⁷

Žalobní petit musí specifikovat konkrétní výši peněžitého zadostiučinění žalobce, které požaduje § 79 odst. 1 o.s.ř. Požadovaná částka totiž stanoví maximum, které může soud přiznat § 153 odst. 2 o.s.ř.¹⁶⁸

¹⁶⁶ KÚHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, č. 3, s. 80.

¹⁶⁷ KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 295- 297 (§ 10 AntiDZ).

¹⁶⁸ Tamtéž, s. 301.

- **Odpovědnost zaměstnavatele za diskriminaci způsobenou zaměstnancem nebo jinou osobou**

V pracovněprávních vztazích se také mohou vyskytnout situace, kdy např. zaměstnanci obtěžují kolegu, odpovědný pracovník středního managementu odmítne přijmout muže/ženu do zaměstnání z důvodu jejího pohlaví. Dle ustanovení § 13 odst. 2 písmena b) ZP musí zaměstnavatel zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců, ZP dále stanoví informační povinnosti zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel neplní své povinnosti, podcenil celkovou situaci na pracovišti, ignoroval jasné náznaky diskriminace, mělo by to mít vliv na výši přiznané částky odpovídající náhradě nemajetkové újmy diskriminovaného zaměstnance, zákoník práce jasně deklaruje v ustanovení § 265 ZP odpovědnost zaměstnavatele. V případě mimo pracovněprávních vztazích by byla situace jiná, zde by se uplatnilo ustanovení § 420 odst. 2 OZ, jednalo by se tedy o vlastní odpovědnost této fyzické či právnické osoby podle § 10 AntiDZ.

Dnes je již nepochybné, že nároky na materiální satisfakci (náhrada nemajetkové újmy v penězích) se promlčují v obecné promlčecí době dle OZ, naopak jiné nároky dle § 10 AntiDZ se nepromlčují. AntiDZ výslovně zakazuje postihování, nepříznivé zacházení nebo znevýhodňování, proto, že se žalobce domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze zákazu diskriminace. Toto jednání kvalifikuje jako pronásledování § 4 odst. 3 AntiDZ, které je formou diskriminace dle § 2 odst. 2 AntiDZ.¹⁶⁹

5.1.3 Samotné řízení – problematika důkazního břemene dle § 133a o.s.ř.

Dle § 133a o.s.ř. pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Jak česká, tak evropská právní úprava vymezuje tzv. sdílené důkazní břemeno, protože skutečný přesun důkazního břemene by byl nespravedlivý a nepřiměřený. Nestačí, aby žalobce pouze tvrdil, že byl diskriminován, musí toto tvrzení do jisté míry i dokázat. Žalobce musí především tvrdit a prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě diskriminačního důvodu. Žalovaný musí

¹⁶⁹ Tamtéž, s. 304 – 309.

tvrdit a dokázat, že k diskriminaci nedošlo, že jednání bylo legitimně odůvodnitelné a cíl a jeho dosahování se dělo přiměřenými prostředky.¹⁷⁰

Osobě, která se cítí být diskriminována, nestačí pouze tvrdit, ale musí i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li to nemůže v řízení uspět. Musí tvrdit, že jednání bylo motivováno na základě diskriminačního důvodu (pohlaví), tuto motivaci již prokazovat nemusí.¹⁷¹

Žalobce musí navrhnout důkazy, jde např. o svědecké výpovědi spoluzaměstnanců, písemné doklady o výši mzdy, písemnou komunikaci se zaměstnavatelem, kolektivní smlouvu, vnitřní předpis, neboť z dikce ustanovení § 125 o.s.ř. vyplývá, že za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci.¹⁷²

Dle judikatury Ústavního soudu (nálezu ÚS 37/04, ze dne 26. dubna 2006, publikovaném též jako č. 419/ 2006 Sb.) : „*Je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč že je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo. Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo.*“¹⁷³

I nadále budou ti zaměstnanci, kteří jsou diskriminováni z jiných než diskriminačních důvodů (taxativní výčet AntiDZ), ve značně složité důkazní situaci, neboť nebudou moci využít výhody dle § 133a o.s.ř. princip obráceného důkazního břemene se vztahuje jen na diskriminaci, jak ji definuje AntiDZ.¹⁷⁴

5.2 Veřejný ochránce práv

Přijetím antidiskriminačního zákona došlo k rozšíření působnosti Veřejného ochránce práv o oblast práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, podle důvodové zprávy k návrhu AntiDZ mělo jít především o transpozici směrnic, které požadovali zřídit nezávislou instituci, která by byla garantována zákonem. Rozšíření působnosti ochránce bylo i zřejmě politicky průchodnější, než vytvoření nové instituce.

¹⁷⁰ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 22.

¹⁷¹ VYSOKAJOVÁ: Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 321.

¹⁷² BRŮHA: Dominik. Praktické problémy antidiskriminační zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 1, s. 36 – 37.

¹⁷³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. PL ÚS 37/04, bod 75

¹⁷⁴ BRŮHA: Praktické problémy..., s. 36 – 37.

Ochránce tak zprostředkovává právní pomoc, vydává doporučení a stanoviska, provádí nezávislý výzkum a poskytuje informace veřejnosti. Působí tedy jako poradensko-informační a osvětový orgán. Podle některých názorů může rozšíření kompetencí Veřejného ochránce způsobit nárůst administrativy a oslabit tak osobní prvek intervence ochránce, není tedy řešením zcela šťastným.¹⁷⁵

Na webových stránkách Veřejného ochránce práv, mě velmi zaujal výzkum projevů diskriminace v oblasti pracovní inzerce, kde se uvádí, že : „16,9 % analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních požadavků na uchazeče, inzeráty byly nejčastěji diskriminační z důvodu věku (tento neoprávněný požadavek se vyskytl v 11 % zkoumaných inzerátů) a pohlaví (tento důvod se objevil v 7 % inzerátů).“¹⁷⁶

Toto doporučení hodnotím jako velmi přínosné, nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale i pro zaměstnavatele, jelikož zde jsou uvedeny nevhodné formulace inzerátu, kterých by se zaměstnavatel měl vyvarovat. Také dostupnost na webových stránkách hodnotím velmi kladně, myslím si, že rozšíření působnosti ochránce v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, přináší právě díky těmto doporučením velkou osvětu společnosti v dané problematice.

Metodická pomoc ochránce je zakotvena v ustanovení § 21b písm a) zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv. Ochránce se striktně řídí zásadou *audiatur et altera pars*, poskytne tedy klientovi kvalifikovanou písemnou právní analýzu situace (závěrečnou zprávu), ve které poučí klienta o možnostech dalšího postupu, případně mu napomůže ve vhodném zajištění důkazů. Ochránce není oprávněn zastupovat klienta před soudy, ve věcech pomoci obětem diskriminace začal spolupracovat s Českou advokátní komorou.¹⁷⁷

¹⁷⁵ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2011, s. 51- 69 (§ 1 zákona o Veřejném ochránci práv).

¹⁷⁶ VARVAŘOVSKÝ, Pavel. *Výzkum veřejného ochrany práv- projevy diskriminace v pracovní inzerce* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. 15. února 2012]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení-Inzerce.pdf>

¹⁷⁷ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 22.

6 Relevantní judikatura

6.1 Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Judikatura Soudního dvora EU (původně Evropského Soudního dvora) je významným pramenem v oblasti antidiskriminačního práva, neboť primární i sekundární právo doplňuje, dotváří a vykládá. Antidiskriminační směrnice obsahují značné množství ustanovení, která jsou jasná, bezpodmínečná, takže se jich jednotlivec může dovolat přímo u vnitrostátních soudů.¹⁷⁸

Národní soudy jsou povinny respektovat veškerou judikaturu Soudního dvora EU, která se dotýká případu, který rozhodují. To vyplývá z nadřazenosti komunitárního práva, problém lze spatřovat v tom, že výroky jsou často velmi obecné a mnohdy pouze konstatují neplatnost.¹⁷⁹

Mezi významné soudní případy týkající se rovného zacházení s muži a ženami patří např: *Defrenne*,¹⁸⁰ - týkající se principu nároku na rovnou odměnu za stejnou práci, *Jenkins*¹⁸¹ - týkající se rovné odměny za práci. *S. Von Colson a E. Kamann*¹⁸² se týkal přístupu k zaměstnání, *Kowalska*¹⁸³, který řešil odchodné po ukončení pracovního poměru (vyložení pracovníků na částečný úvazek)... atd.

Následující vybraná rozhodnutí jsou seřazena chronologicky, pokusila jsem se vyhledat a rozebrat novější judikaturu Soudního dvora EU.

6.1.1 Rozhodnutí ve věci Herrero¹⁸⁴

Jde o judikát, který se týká mateřské dovolené a přístupu ke kariéře úředníka. A to konkrétně nástupu zaměstnankyně (dočasně na mateřské dovolené) na pracovní místo po přijetí ve výběrovém řízení.

Sarkatizs Herrero byla zaměstnána jako dočasná zaměstnankyně u Imsalud, který organizoval výběrové řízení pro přijetí stálých zaměstnanců. Později byla jmenována na

¹⁷⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KŮHN, Zdeněk: *Rovnost a diskriminace...*, s. 111-112.

¹⁷⁹ ŠÍŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo I- Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007, s. 111- 112.

¹⁸⁰ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C- 43/75

¹⁸¹ Rozsudek ze dne 31. března 1981, *J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions)*, C- 96/80

¹⁸² Rozsudek ze dne 10. dubna 1984, *Sabine von Colson a Elizabeth Kamann v Land Nordrhein- Westfalen*, C- 14/83

¹⁸³ Rozsudek ze dne 27. června 1990, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburk*, C- 33/89

¹⁸⁴ Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 16. února 2006, *Carmen Sarkatizs Herrero v Instituto Madrialéño de la Salud (Imsalud)*, C- 294/04

místo pomocného správního, na toto pracovní místo měla nastoupit ve lhůtě jednoho měsíce. V té době byla na mateřské dovolené, požadovala prodloužení lhůty k nástupu do služby do doby ukončení této dovolené. Dále požadovala, aby mateřská dovolená byla zohledněna pro výpočet odsloužených let ve službě. Sdělením ze dne 8. ledna 2003 Imsalud vyhověl žádosti o prodloužení lhůty, o otázce výpočtu odsloužených let se nijak nezmínil. Sarkatizs Herrero podala předkládajícímu soudu žalobu proti Imsalud směřující k získání toho, aby její léta odsloužená v postavení úřednice jí byla vypočítána ode dne jejího jmenování, a nikoliv ode dne jejího skutečného nástupu do služby po ukončení mateřské dovolené.

Situace Herrero se vyznačuje vznikem nového pracovního poměru v průběhu mateřské dovolené, nejde o vrácení se na původní místo nebo místo odpovídající tomuto místu po ukončení takové dovolené. Podle právní úpravy použitelné v projednávaném případě závisí nástup úředníka do služby na přípuštění do výběrového řízení a na rozhodnutí o jeho jmenování. Okolnost, že Herrero byla zaměstnána před i po mateřské dovolené, nemá v tomto ohledu vliv.

Směrnice Rady ES 76/207 EHS, týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví. Tato směrnice má obecnou působnost je použitelná i na veřejnou službu.

Ženy využívající práv dle čl. 2 odst. 3 této směrnice nemohou být předmětem znevýhodňujícího zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání a jejich pracovní podmínky, tato směrnice má za cíl zajistit skutečnou, a nikoliv formální rovnost.

Případ Herrero se týká otázky, zda je žena na mateřské dovolené vystavena znevýhodňujícímu zacházení, které odporuje právu Společenství, za situace, kdy vnitrostátní právo podmiňuje dosažení statutu úředníka skutečným nástupem, nikoli jmenováním.¹⁸⁵ Směrnice Rady 76/207 EHS brání vnitrostátním právním předpisům, které nepřiznávají zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou stejná práva, jako jsou práva jiných úspěšných uchazečů stejného výběrového řízení, pokud jde o podmínky přístupu ke kariéře úředníka, vzhledem k tomu, že odkládají její nástup do služby na dobu po ukončení této dovolené, aniž by zohlednily dobu zmíněné dovolené pro výpočet let odsloužených touto zaměstnankyní ve službě.

¹⁸⁵ LYČKA, Martin, KUNC, Bohumil, ŠLEGLOVÁ, Klára. *Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie*. Praha: Linde 2010, s. 424.

6.1.2 Rozhodnutí ve věci *Cadman*¹⁸⁶

Jedná se o rozhodnutí týkající se zásady stejné odměny pro zaměstnance i zaměstnankyně, konkrétně čl. 141 ES (nyní 157 SFEU), kdy šlo o počet odsloužených let jako činitel přispívající k určení odměn. *Cadman* byla zaměstnána u britské společnosti Health & Safety Executive, od doby, kdy vykonávala svou činnost, se systém odměňování několikrát změnil. Před rokem 1992 byl systém přírůstkový, každý zaměstnanec obdržel roční navýšení odměny, dokud nedosáhl nejvyššího stupně ve své platové třídě. V roce 1992 zavedl Health & Safety Executive prvek v odměňování vztahující se k výkonu, který umožňuje upravit částku ročního navýšení tak, aby se v ní odrazil individuální výkon zaměstnance, vysoce výkonní pracovníci mohli dosáhnout nejvyššího stupně nejrychleji. Po roce 1995 se roční navyšování odměny odvíjelo od přidělování bodů odpovídajících výkonu zaměstnance. V roce 2000 byl systém znovu změněn, aby umožnil zaměstnancům, kteří se pohybovali v nejnižších stupních ve svých platových třídách, získat vyšší roční navýšení. A tím tak získat rychlejší postup v platové třídě. V roce 2001 podala *Cadman* žalobu k zaměstnaneckému tribunálu pro nestejnou odměnu pro muže a ženy. V den své žaloby byla již téměř pět let v druhé platové třídě, za komparátory si vzala čtyři mužské spolupracovníky, rovněž inspektory v druhé platové třídě.

Podle ustálené judikatury vyplývá, že čl. 141 ES (157 SFEU) musí být vykládán tak, že v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, je povinností zaměstnavatele, aby prokázal, že dotčená praxe je odůvodněna objektivními okolnostmi, které se netýkají diskriminace na základě pohlaví. Zaměstnavatel je povinen prokázat, že počet odsloužených let jde v ruku v ruce se zkušeností a že zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly. Pro určení odměny není požadováno, aby se odůvodnění použití určitého kritéria týkalo situace dotyčných zaměstnanců individuálně, je třeba vzít objektivně povahu práce, která má být vykonána.

Soudní dvůr rozhodl, že použití kritéria počtu odsloužených let je zpravidla způsobilé dosáhnout legitimního cíle odměnit nabytou zkušenost, která zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly. Zaměstnavatel nemusí zvlášť prokázat, že použití tohoto kritéria je způsobilé dosáhnout uvedeného cíle, co se týče daného zaměstnání, ledaže zaměstnanec předloží skutečnosti, které jsou způsobilé předložit závažné

¹⁸⁶ Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 3. října 2006, *B.F. Cadman v Health & Safety Executive*, C-17/05

pochybnosti v tomto ohledu. ESD uznal legitimní cíle platové politiky odměňování nabytých zkušeností, neboť to umožňuje, aby lépe plnily své úkoly.

6.1.3 Rozhodnutí ve věci Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol¹⁸⁷

Tento rozsudek Soudního dvora se týká nepřímé diskriminace na základě pohlaví, kdy vnitrostátní úprava stanovila znevýhodňující ustanovení týkající se smluvních zaměstnanců zaměstnaných na částečný pracovní úvazek, příležitostných zaměstnanců a zaměstnanců zaměstnaných na základě smlouvy na dobu určitou.

Žalobkyně se v původním řízení domáhala určení neslučitelnosti různých ustanovení L-VBG s právem společenství. Soudní dvůr rozhodl, že obě rámcové dohody jsou bezpodmínečně přesné, proto aby se jich mohl jednotlivec dovolávat u vnitrostátního soudu.

Soudní dvůr rozhodl, že dohoda o částečném pracovním úvazku, která je obsažená v příloze směrnice 97/81 ES, rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, brání takovému stanovení vnitrostátního předpisu, podle něž se při změně pracovního úvazku upraví ještě nevyčerpaná dovolená tak, že zaměstnanci, který přechází z plného pracovního úvazku na částečný, se zkrátí nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok. A to tak, že by ji nemohl využívat během doby svého zaměstnání na plný pracovní úvazek, nebo by si ji mohl vybrat pouze s nižší náhradou mzdy. Ustanovení rámcové dohody o rodičovské dovolené, obsažené v příloze směrnice Rady 96/34 ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, která brání takovému ustanovení vnitrostátního předpisu, kdy pracovníci využívají svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, ztrácí po jejím uplynutí nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, který předcházel narození dítěte.

Soudní dvůr uvedl, že rozdílné zacházení stanovené obecnou a abstraktní normou není objektivně odůvodnitelné, neboť objektivní důvody se musí vztahovat jen na přesné a konkrétní okolnosti. Tyto okolnosti mohou např. vyplývat ze zvláštní povahy úkonů, pro jejichž plnění byly pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřeny.

¹⁸⁷ Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 22. dubna 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol*, C- 486/08

6.1.4 Rozhodnutí ve věci P.M. Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA¹⁸⁸

Tento judikát se týká rovného zacházení s muži a ženami a to konkrétně zaručení rovných pracovních podmínek (přestávky ke kojení). A to ve spojitosti se směrnicí 76/207 EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Pan P.M. Roca Álvarez požádal svého zaměstnavatele o pracovní volno, tato žádost byla zamítnuta, z důvodu, že matka dítěte je samostatně výdělečně činná a není zaměstnankyní, protože postavení matky dítě jako zaměstnankyně je nezbytné pro nárok na požadované volno.

Soudní dvůr uvedl, že účelem směrnice 76/207 EHS je zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde také o pracovní podmínky. To znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví. Opatření, které je předmětem původního řízení představuje rozdílné zacházení na základě pohlaví mezi matkami (zaměstnankyněmi) a otci (zaměstnanci), kteří mají stejné postavení. Mohou čerpat totéž pracovní volno, pokud má matka dítěte postavení zaměstnankyně.

6.1.5 Rozhodnutí ve věci Dita Danosa v. LKB Lizing SIA¹⁸⁹

Dita Danosa byla členkou statutárního orgánu kapitálové společnosti, přála si uzavřít pracovní smlouvu, společnost LKB dala přednost tomu, že jí funkci svěřila na základě zmocnění. Dne 23. července 2007 byla ze své funkce odvolána. Měla za to, že byla ze své funkce protiprávně odvolána, protože za svou práci pobírala odměnu a čerpala dovolenou. Domnívala se, že je třeba mít za to, že zde existoval pracovní poměr, dále odvolání bylo v rozporu s lotyšským zákoníkem práce, neboť v okamžiku výpovědi byla v jedenáctém týdnu těhotenství. Dita Danosa tvrdila, že je třeba ji považovat za pracovníci (zaměstnankyni) ve smyslu práva Unie bez ohledu, zda je za ni považována podle lotyšského práva.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí uvedl, že základní charakteristikou pracovního poměru je okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnost, za kterou pobírá odměnu. Členství ve statutárním orgánu kapitálové společnosti nevylučuje, že se žalobkyně v původním řízení nacházela vůči této společnosti ve vztahu podřízenosti.

¹⁸⁸ Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 30. září 2010, *Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA*, C- 104/09

¹⁸⁹ Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, *Dita Danosa v. LKB Lizing SIA*, C- 232/09

Soudní dvůr rozhodl, že na členku statutárního orgánu kapitálové společnosti, je nutno pohlížet jako na zaměstnankyni ve smyslu směrnice Rady 92/85 EHS, o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Neboť svou činnost vykonávala pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu a za tuto činnost pobírala odměnu.

Pokud rozhodnutí o jejím odvolání je založeno hlavně na jejím těhotenství nebo z důvodů založených na tomto stavu, dospěl soud k závěru, že se jedná o přímou diskriminaci, která je v rozporu se směrnicí 76/207 EHS.

Shrnutí:

Judikatura Soudního dvora EU je významným pramenem v oblasti antidiskriminačního práva, v této kapitole jsem rozebrala novější rozhodnutí, která se týkají diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví.

Přestože od prvních průlomových rozhodnutí *Defrenne*¹⁹⁰ uběhlo již 36 let, Soudní dvůr EU nadále konstatuje diskriminaci na základě pohlaví a to jak přímou, tak i nepřímou... Přestože by se mohlo zdát, že tyto případy budou ubývat, jelikož státy mají povinnost implementovat směrnice, je tu aplikační přednost komunitárního práva... Není tomu tak, je možné pozorovat určitý vývoj judikatury Soudního dvora EU.

V posledních letech např. přibývá diskriminace žen z důvodů těhotenství a mateřství, nepochybný vliv na to má současná ekonomická situace v Evropě. Problémy některých novějších rozhodnutí mohou spočívat v neurčitosti rozsudků, pouhém konstatování, zda došlo k diskriminaci či ne... To může činit potíže při respektování této judikatury národními soudy v souvislosti s řešením případů týkajících se podobné situace.

6.2 Judikatura soudů České republiky

České právo na rozdíl od common law není právem precedenčním, význam judikaturu je zde odlišný. Nižší soudy zpravidla respektují judikaturu vyšších soudů, není to ovšem podmínkou, neboť jednotlivá rozhodnutí publikovaná ve sbírkách, ale i jinde mají spíše charakter doporučení, jak rozhodovat v podobných případech.

V následující kapitole jsem se pokusila rozebrat některé vybrané rozsudky Nejvyššího soudu a nález Ústavního soudu, s ohledem na rozsah této práce jsem se snažila vyhledat novější judikaturu.

¹⁹⁰ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C- 43/75

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

Ústavní soud, že není vrcholem soustavy obecných soudů (čl. 81, čl. 90 Ústavy) a není oprávněn zasahovat do jejich jurisdikční činnosti. Ústavní soud není součástí soustavy obecných soudů a není ani povolán k instančnímu přezkumu jejich rozhodnutí. Ústavní přezkoumává ústavní stížnost jen z hlediska dodržení principů ústavněprávních.

V daném případě byl skutkový stav následovný : Stěžovatelka podala žalobu u Obvodního soudu pro Prahu 1, ve které se domáhala zaplacení náhrady škody ve výši 1.000.000,- Kč za platovou diskriminaci na základě pohlaví a takzvaný mobbing na pracovišti. Platovou diskriminaci stěžovatelka spatřovala v rozdílné mzdě, kterou dostávala ona a mzdě, jež dostával ve srovnatelné situaci její předchůdce. Mobbing vůči své osobě pak stěžovatelka spatřovala v tom, že jí zaměstnavatel neumožnil posunutí začátku pracovní doby. Žaloba byla Obvodním soudem pro Prahu 1 zamítnuta, prvoinstanční rozhodnutí potvrdil soud odvolací (Městský soud v Praze), následné dovolání bylo odmítnuto. V ústavní stížnosti stěžovatelka namítala, že Městský soud v Praze nesprávně aplikoval ustanovení § 133a o.s.ř., tím tak došlo k porušení práva na spravedlivý proces.

Ústavní soud má za to, že Městský soud v Praze toto ustanovení aplikoval zcela správně neboť : *„Stěžovatelka předložila před soudem prvoinstančním skutečnosti odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace. Tím došlo k přenesení důkazního břemene na vedlejšího účastníka. Obecné soudy přitom dospěly k závěru, že se vedlejšímu účastníkovi podařilo prokázat, že stěžovatelku nediskriminoval na základě pohlaví a že ji psychicky ani jinak nešikanoval.“*¹⁹¹

Ústavní soud dospěl k závěru, že napadenými rozhodnutími obecných soudů nebyla porušena základní práva (svobody) stěžovatele, ústavní stížnost byla dle § 43 odst. 2 písm. a) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, mimo ústní jednání bez přítomnosti účastníků, jako zjevně neopodstatněná odmítnuta.

6.2.2 Rozsudek NS ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Mezi další rozhodnutí obecných soudů patří rozsudek NS týkající se diskriminace a nerovného zacházení při výběru zaměstnanců. Předmětem sporu byla v tomto případě skutečnost, kdy žalobkyně splnila podmínku prvního kola výběrového řízení na určitou pozici, v prvním kole uspěla, ale vybrána nebyla. Později se bez jejího vědomí konalo druhé kole, kdy byly částečně změněny požadavky. V druhém kole byl vybrán uchazeč, který se neúčastnil prvního kola výběrového řízení.

¹⁹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 2. června 2009, sp. zn. IV. ÚS 184/08

Odvolací soud potvrdil prvostupňové rozhodnutí, ve svém odůvodnění uvedl, že :
„Není na místě srovnávat, zda podmínky kandidátů prvního a druhého řízení byly či nebyly stejné, neboť je přirozené a logické, že v novém řízení, zejména když předchozí nepřineslo požadovaný výsledek, mohou být výchozí kritéria pro kandidáty zadána odlišně... Za projev znevýhodnění žalobkyně nelze považovat to, že jako účastnice prvního výběrového řízení nebo jako zaměstnankyně žalované nebyla vyrozuměna o novém výběrovém řízení. Zákon totiž zaměstnavateli takovou povinnost neukládá.“¹⁹²

S rozhodnutím nižších soudů se Nejvyšší soud neztotožnil: *„Byla-li žalobkyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena, je již z toho samo o sobě zřejmé, že tímto jednáním žalované byla ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči o práci finančního ředitele znevýhodněna.“¹⁹³* Neobsazení místa finančního ředitele v prvním kole mohlo být jen projevem zdánlivě neutrálního rozhodnutí, které mělo (mohlo) zakrývat diskriminaci některého z uchazečů v přístupu k této práci ze zákonem vymezeného diskriminačního důvodu.

I když zákon žalované neukládá povinnost provést výběrové řízení a i když zákon nestanoví způsob provedení takového řízení, bylo v projednávané věci klíčovým, že se žalovaná pro takový způsob obsazení funkce finančního ředitele rozhodla. Ve vztazích, které vznikají při dobrovolném výběrovém řízení je bez dalšího zakázána přímá i nepřímá diskriminace.

Rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud jej proto zrušil a vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

6.2.3 Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008

Žalobkyně se domáhala náhrady imateriální újmy ve výši 1,500.000,- Kč, která vyplývala z nerovného zacházení s muži a ženami, k němuž mělo dojít v době jejího působení u zastupitelského úřadu v Tripolisu ze strany jejího nadřízeného.

Obvodní soud pro Prahu 1 žalobě částečně vyhověl, žalované přiznal náhradu imateriální újmy ve výši 1 000.000,- Kč, neboť dospěl v závěru, že vážnost a důstojnost žalobkyně byla vzhledem k intenzitě jednání žalovaného a k jejím následkům v profesním životě nepochybně snížena: *„Při vědomí, že existence identických situací je v běžném životě téměř vyloučena, využil při svých úvahách nezbytné míry zobecnění obou případů a*

¹⁹²Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007, č.j. 54 Co 127/2007-258 in rozsudek NS ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 246/2008

¹⁹³ Rozsudek NS ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

dospěl k závěru, že právě v obecných znacích se oba případy shodují a lze je tedy na základě tohoto zobecnění vzájemně porovnávat.¹⁹⁴

Městský soud v Praze rozsudkem žalobu změnil, tak že žalobu o zaplacení částky ve výši 1 000.000,-Kč zamítl, dospěl k závěru, že v daném případě nedošlo k porušení práv žalobkyně vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami. Postup žalovaného byl zcela shodný jako ve vztahu vůči panu P.J., kterému bylo také odňato určení k seznamování s utajovanými skutečnostmi.

Dovolatelka namítala, že odvolací soud zcela chybně srovnával její situaci s panem P.J., neboť za srovnatelný lze podle názoru žalobkyně považovat pouze případ pana A.L. Dovolacím důvodem byl § 241a odst. 3 o.s.ř. Také v tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud vyjádřil k problematice důkazního břemene: „Ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. nelze současně vykládat tak, že by se popsané „přesunutí“ důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci. Tvrzením a prokázáním toho, že neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení, druhý účastník (zaměstnavatel) může z povahy věci dokázat jen to, že pohnutka (motiv) jeho jednání nespočívala v tvrzeném diskriminačním důvodu.“¹⁹⁵

Dle Nejvyššího soudu skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva. Rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný, dovolání bylo zamítnuto.

6.2.4 Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1594/2009

Tento případ mě velmi zaujal, protože žalobcem je zde muž a nikoli žena jako v ostatních vybraných případech. Žalobce se domáhal zaplacení částky 292. 573 Kč jako náhradu nemajetkové újmy v penězích. Za právní důvod vzniku nároku považoval žalobce diskriminační jednání (nerovné zacházení s žalobcem jako zaměstnancem) a značné snížení jeho důstojnosti i jeho vážnosti na pracovišti ze strany zaměstnavatele (žalovaného).

Dle mínění byl žalobce pověřován naprosto nereálnými, nesplnitelnými úkoly, žalovaný se vůči žalobci opakovaně dopouštěl nevhodného jednání jako ignorování pravdy, zákonných i vnitropodnikových předpisů i vlastních příkazů a povinností, což vedlo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího a zneklidňujícího prostředí na pracovišti až

¹⁹⁴ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 6. září 2007, č.j. 27 C 90/2004-123 in Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008

¹⁹⁵ Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008

byl žalobce nucen pod tíhou takového postupu podat na konci měsíce dubna 2006 výpověď dle § 51 ZP.

Nejvyšší soud potvrdil rozhodnutí nižších soudů a žalobu zamítl: „*Předpokladem vzniku nároku zaměstnance na náhradu nemajetkové újmy v penězích je tudíž nejen kladný závěr o tom, že zaměstnanec byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele a že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly zákonem stanovené diskriminační důvody.*“¹⁹⁶

Jak uvádí D. Brůha¹⁹⁷ realita pracovněprávních vztahů je velmi složitá a pestřejší než škála diskriminačních důvodů. Řada zaměstnanců je diskriminována nikoli pro pohlaví, věk rasu... ale např. pro schopnost mít svůj vlastní názor, tito zaměstnanci jsou ve složité důkazní situaci nemohou využít výhody obráceného důkazního břemene.

Z provedených důkazů nevyplývá, že by postupem žalovaného byly vytvářeny nerovné podmínky pro zaměstnance žalovaného, v pracovněprávních vztazích nedošlo k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci žalobce jako zaměstnance.

6.2.5 Rozsudek NS ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009

Toto rozhodnutí se týkalo diskriminace ve kterém se žalobkyně domáhala písemné omluvy (morální satisfakce), která měla být uveřejněna způsobem obvyklým mezi zaměstnanci, dále se žalobkyně domáhala náhrady škody zaměstnavatelem (České aerolinie a.s) ve výši 63.121,- Kč a zaplacení nemajetkové újmy ve výši 100.000,- Kč.

Po příletu linky, ve které žalobkyně letěla jako vedoucí kabiny, byla provedena kontrola, ze které nemohla být dle žalobkyně shledána žádná porušení povinností, přesto však bylo v následujícím období ze strany žalovaného jako zaměstnavatele k žalobkyni přistupováno způsobem, který postihoval žalobkyni negativním způsobem, a současně odlišně ve srovnání s jinými zaměstnanci na stejné pozici. Žalobkyně dále spatřovala zásah do osobnostních práv v tom, že se o ní hovořilo jako o osobě, která kradla. Zaměstnancům musela vysvětlovat, k čemu došlo, proto požadovala dále zaplacení nemajetkové újmy ve výši 100.000,- Kč. K 30. červnu 2003 byl žalobkyni ukončen výkon práce pověřeného inspektora a od 1. září 2003 žalovaný žalobkyni (oproti ostatním zaměstnancům na stejné pozici) neprodloužil výkon práce instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele.

¹⁹⁶ Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1594/2009

¹⁹⁷ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminační zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 1, s. 37.

Tímto nerovným zacházením ze strany žalovaného vznikla žalobkyni škoda ve výši 63.121,- Kč, spočívající v ušlém příplatku za výše uvedené letové funkce ve výši 3.713,- Kč měsíčně za dobu od 1. 9. 2003 do února 2005, kdy byl žalobkyni výkon práce instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele opět umožněn.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem žalobě vyhověl a to, co do nároku žalobkyně na písemnou omluvu žalovaného v požadovaném znění : *„Žalovaný svým přístupem k žalobkyni porušil svou povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, protože k žalobkyni nepřístupoval stejně jako k ostatním palubním průvodčím v pozici jako žalobkyně a nedal jí příležitost dosáhnout funkčního postupu v zaměstnání spočívající ve výkonu práce instruktor a inspektor.“*¹⁹⁸ Požadavek žalobkyně na přiměřené zadostiučinění formou písemné omluvy byl opodstatněný, ale neshledal důvody pro přiznání nemajetkové újmy v penězích.

Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, žalobkyni důvodně náleží nárok na písemnou omluvu ze strany žalovaného v požadovaném znění.

Předmětem dovolacího řízení jsou nároky žalobkyně na náhradu nemajetkové újmy ve výši 100.000,- Kč a na náhradu škody ve výši 63.121,- Kč. Z některých výpovědí svědků je podle názoru dovolatelky evidentní, že chování některých zaměstnanců se k dovolatelce změnilo závažnou měrou. Dovolatelka pocítovala značné snížení důstojnosti a vážnosti své osoby na pracovišti vzhledem ke vztahu žalobkyně k ostatním zaměstnancům.

Dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v části, v níž byl potvrzen rozsudek Obvodního soudu o uložení povinnosti žalovanému zaplatit žalobkyni částku 100.000,- Kč, Nejvyšší soud odmítl: *„Náhrada nemajetkové újmy v penězích, přitom stihá zaměstnavatele tehdy, jestliže vedle diskriminace byla současně ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti.“*

Nejvyšší soud dále uvedl: *„Za ponižování lidské důstojnosti je přitom třeba považovat jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.“*¹⁹⁹

¹⁹⁸Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 1. října 2007, č.j. 19 C 52/2005-155 in rozsudek NS ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009

¹⁹⁹ Rozsudek NS ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009

Uvedené závěry, které dovolací soud již dříve zaujal a k nimž se i nadále hlásí, jsou obsaženy v jiných odůvodnění rozsudků.²⁰⁰

Dle Nejvyššího soudu, nemůže obstát právní posouzení věci ve vztahu k požadované náhradě škody ve výši 63.121,- Kč, neboť Nejvyšší soud dospěl k závěru, že zaměstnanci, kteří jednali jménem svého zaměstnavatele (žalovaný), se dopustili diskriminace, tímto jednáním porušili svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Žalovaný je povinen nahradit škodu (pozbytí příplatku vypláceného za práci instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele) žalobkyni, která jí vznikla následkem porušení této právní povinnosti.

Rozsudek odvolacího soudu v potvrzujícím výroku o věci samé, jímž bylo rozhodnuto o nároku žalobkyně na náhradu škody ve výši 63. 121,- Kč úroky z prodlení, spočívá v nesprávném posouzení věci, Nejvyšší soud jej proto zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Shrnutí:

Porovnáme-li judikaturu Soudního dvora EU s judikaturou českých soudů, je až zarážející, že naše soudy vesměs nevyhovují diskriminačním žalobám. Největší problém vidím v tom, že takřka neexistuje nějaké průlomové rozhodnutí Nejvyššího soudu, které by diskriminaci v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví uznalo.

Ačkoliv národní soudy musí v souvislosti s případem, který projednávají, respektovat judikaturu Soudního dvora EU, neděje se tomu tak. Možnou příčinou může být neurčitost některých rozsudků Soudního dvora EU, které pouze konstatují diskriminaci na základě pohlaví v konkrétním případě.

Jako velký problém dále vidím v aplikaci § 133a o.s.ř na daný skutkový stav. Přestože se Ústavní soud této problematice již věnoval, stále toto ustanovení působí interpretační potíže.

Domnívám se, že diskriminačních žalob je také poskromnu (vesměs jsou podávány ve středních Čechách a v Praze - viz. demonstrativní výčet rozhodnutí v této kapitole), protože podání takové žaloby s sebou nese velké riziko neúspěchu, jelikož soudy těmto žalobám vesměs nevyhovují. Následné hrazení nákladů řízení může také potencionální oběť diskriminace velmi odradit od podání žaloby dle § 10 AntiDZ.

²⁰⁰ Blíže srovnej : Rozsudek NS ze dne 8. července 2008, sp. zn. 21 Cdo 2875/2007, Rozsudek NS ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

7 Úvahy de lege ferenda

Každý z nás vnímá soudy jako tradiční záruky spravedlnosti, soudy jsou nezávislé nestranné, obrátí-li se oběť diskriminace na soud, doufá, že se domůže své představy spravedlnosti, že její potřeby a zájmy budou uspokojeny. Po roce 1989 stoupl počet sporů i jejich druhová rozmanitost, a proto se v úvahách *de lege ferenda* budu zabývat mediací, jelikož dne 10. února 2012 schválila Poslanecká sněmovna návrh zákona o mediaci a změně některých zákonů, nyní bude návrh předložen Senátu.²⁰¹

Mediace je jednou z forem alternativního řešení sporu, představuje laicky řečeno jakýsi most mezi účastníky konfliktu, významnou úlohu zde hraje třetí neutrální osoba – mediátor. Mediace umožňuje zapojení dialogu mezi stranami, cílem mediace je nalezení vhodného a přijatelného řešení. Mediátor může hrát několik rolí: poskytuje prostor pro diskuzi (zajišťuje neutrální prostředí), dává stranám prostor projevit své emoce. Snaží se vzbudit ve stranách kreativitu, jež povede k vyřešení sporu.²⁰²

Jaké jsou tedy důvody pro přijetí tohoto zákona? Zákonem vymezení základního rámce mediace nepochybně přispěje k posílení důvěry v mediaci, jelikož zajistí, že mediaci budou provádět pouze odborně vzdělaní a nezávislí mediátoři. Hlavním důvodem je umožnit všem osobám alternativní řešení jejich konfliktů metodou rychlého a kultivovaného mimosoudního řešení. Mediací se lze vyhnout vleklým sporům, neboť průměrná délka soudního řízení ve věcech občanskoprávních byla v roce 2008 - 495 dnů, 2009- 363 dnů, 2010- 315 dnů. Dle odhadu Asociace mediátorů ČR lze mediaci skončit do dvou měsíců od zahájení mediace (3 schůzky po 2h). Tím se tak dojde k řešení sporu bez zbytečných finančních nákladů a bez zdoluhavé psychické zátěže stran. Dále také musí být transponována směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52 ES ze dne 21. května 2008, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech, jinak by ČR hrozily sankce ze strany EU.

Je mediace možná v pracovněprávních vztazích vyplývajících z porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace? Oproti soudnímu řízení má mediace tyto nesmírné výhody: účastníci mají kontrolu nad procesem řešení konfliktu, je časově ekonomická a úsporná, snižuje napětí, důvěrné informace zůstávají uchovány mezi zúčastněnými.

²⁰¹ SPĚVÁČKOVÁ, Martina. *Sněmovna přijala zákon o mediaci. Umožní řešení sporů bez soudů* [online]. rozhlas.cz, 10. února 2012 [cit. 14. února 2012]. Dostupné na <http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/zprava/snemovna-prijala-zakon-o-mediaci-uzozni-reseni-sporu-bez-soudu--1016863>.

²⁰² SPIROVÁ, Klára. Alternativní způsoby řešení sporů – mediace. *Právní fórum*, 2010, č. 3, s. 120- 121.

Zákon o mediaci bude dle mého názoru nesmírným přínosem pro naši společnost, Mediace je v zahraničí uznávaná jako důležitá metoda alternativního řešení sporů, úspěšnost řešení konfliktních případů je velmi vysoká, podle světových statistik 75 %. Dle důvodové zprávy je mediace nevhodná v případech, kdy spor musí skončit vítězstvím či prohrou, dále u konfliktů týkajících se základních lidských práv a u konfliktů s nárokem na odškodnění.

I přesto se domnívám, že v některých případech diskriminace najde mediace své uplatnění poskytne obětem diskriminace rychlejší satisfakci, protože mediace je metodou dobrovolnou, žalobu k soudu lze podat v každém případě i tehdy, nebude-li uzavřena mediační dohoda. Přijetí zákona o mediaci stanoví jasná pravidla, týkající se povinnosti mlčenlivosti, výkonu činnosti mediátora, odměny mediátora, odmítnutí mediace.²⁰³

Soudy již vyjadřují svůj pozitivní vztah k novým ADR (alternative dispute resolution) metodám, právě soudy by měly sehrát roli hybatelů na poli ADR, aby vůbec veřejnost věděla, že tato metoda existuje. Mediaci nelze ztotožňovat se situací, kdy žalobce a žalovaný mohou uzavřít smír, jelikož mediace může pomoci i tam, kde řízení před soudem selhalo, nebo se značně protahuje. Jejím největším přínosem je úplné vyhnutí se soudního sporu uzavřením mediační dohody.²⁰⁴

Podmínkou vykonatelnosti je schválení mediační dohody soudem ve formě smíru, nebo uzavření dohody o splnění nároku vyplývajícího z mediační dohody ve formě notářského či exekutorského zápisu se svolením k vykonatelnosti. Ministerstvo spravedlnosti zajišťuje odbornou zkoušku, vede seznam a dohlíží nad mediátory, Česká advokátní komora zajišťuje dohled a odbornou zkoušku pro mediátory, kteří jsou současně advokáty.²⁰⁵

Na závěr bych chtěla podotknout, že připravovaná úprava má určitě své opodstatnění, jen čas ukáže, jak se mediace v netrestních věcech projeví v praxi, zda naplní svá očekávání, obřemení soudy, urychlí řešení sporů a zda vůbec bude alespoň v některých případech metodou vhodnou při řešení sporů vyplývajících z porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

²⁰³ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 426/0, o mediaci a změně některých zákonů.

²⁰⁴ CHOLENSKÝ, Robert. Nové pojetí povinnosti mlčenlivosti a legislativní předpoklady mediace. *Právní fórum*, 2010, č. 3, s. 129.

²⁰⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 426/0, o mediaci a změně některých zákonů.

Závěr

Cílem mé práce bylo poskytnutí komplexního pohledu na problematiku rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví v právu České republiky a Evropské unie. Ve své práci jsem uvedla krátký historický nástin vývoje ženských hnutí, dále možné příčiny nerovného zacházení z pohledu vybraných neprávnických disciplín. Těžištěm mé práce bylo zakotvení zásady v pramenech práva, dále vymezení možných prostředků ochrany *de lege lata* i *de lege ferenda*.

V závěru bych proto krátce shrnula přínos mé kvalifikační práce. Po vzniku samostatného Československého státu ženy mohly studovat na vysokých školách, po únoru 1948 došlo k odlišnému vývoji ženských hnutí na našem území než na západě Evropy, ženy začaly masově chodit do zaměstnání, většina z nich byla bez náležité profesní kvalifikace.

Dnešní ženy chtějí pracovat, ale mít i rodinu a děti, proto se snaží hledat nějaký kompromis. V průběhu našeho života je nám vštěpována genderová identita, už odmala se učíme své role, bez ohledu na pohlaví.

Dle mého názoru sebelepší legislativa nezabrání nerovnému zacházení mezi muži a ženami, např. ve všech vyspělých zemích ženy vydělávají méně než muži (průměr Evropské unie je 18%). Zaměstnavatelé si dnes postupně začínají uvědomovat, že ne každý zaměstnanec je nahraditelný, o špičkové zaměstnance se bojuje. Ženy se často bojí říci si o více peněz, aby zaměstnavatel nedal přednost muži, to může být také jednou z možných příčin nižšího odměňování. Muž je více průbojnější a odvážnější, žena v práci hledá klid, jistotu a mnohdy se podceňuje. Rozdíly ve mzdách/platech mezi muži a ženami jsou také způsobeny horizontální a vertikální segregací.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, nám vznikla povinnost harmonizovat náš právní řád s právem Evropské unie. Děje se tak především prostřednictvím směrnic, které mají jednotlivé státy do určité doby povinnost implementovat. Pokud by stát neimplementoval směrnici ve lhůtě, hrozily by mu sankce. Je-li ustanovení dostatečně jasné a bezpodmínečné (splňuje Van Gend en Loos formuli), může se ho jednotlivec dovolat prostřednictvím vnitrostátních soudů (přímý účinek). Jinak na základě tzv. eurokonformního výkladu, pokud není ustanovení dostatečně jasné a bezpodmínečné.

Judikatura Soudního dvora EU je velmi významná v oblasti antidiskriminačního práva, neboť národní soudy musí respektovat veškerou judikaturu, která se týká případu,

který rozhodují. Pokud porovnáme judikaturu Soudního dvora EU s judikaturou našich soudů, je až zarážející, že naše soudy jakoby nechtěly vyhovět diskriminačním žalobám. Rozhodnutí Soudního dvora EU, ve kterých je shledáno porušení zásad rovnosti a zákazu diskriminace, je nečetné množství. Jako možný problém vidím, že některá rozhodnutí jsou až příliš obecná, některá pouze konstatují, že došlo k diskriminaci v konkrétním případě. To může vést k nerespektování těchto rozhodnutí. V práci jsou demonstrativně rozebrána některá novější rozhodnutí Soudního dvora EU a rozhodnutí našich soudů (nálezy Ústavního soudu a rozhodnutí Nejvyššího soudu).

Legislativní úpravu hodnotím velmi pozitivně, novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 365/2011 Sb., nově stanovuje v § 1a ZP základní zásady pracovněprávních vztahů jako obecná interpretační pravidla, dále došlo k zrušení celé Hlavy III., což vede k větší systematice a přehlednosti. Antidiskriminační zákon má povahu obecného předpisu, ostatní právní předpisy jsou právními předpisy zvláštními. Domnívám se, že v boji proti diskriminaci, je nezbytná jasná a přehledná právní úprava, kterou dnes máme.

Je ovšem otázkou, jak je běžný průměrný občan informován v oblasti boji proti diskriminaci, velmi pozitivně hodnotím činnost některých neziskových organizací (Gender Studies, o.p.s.). Jejich publikace jsem také využila ve své práci, mnoho z nich je volně dostupných na internetu. Také rozšíření působnosti veřejného ochránce práv je dalším krokem vpřed.

V kapitole týkající se vybraných prostředků ochrany jsem se podrobněji zabývala soudní ochranou: situací před podáním žaloby, podáním žaloby dle § 10 AntiDZ a samotným řízením- problematika § 133a o.s.ř. Domnívám se, že nízký počet diskriminačních žalob je způsoben zejména možnými vysokými náklady řízení, pokud by žalobce neuspěl a také vleklými spory. Jelikož doba mezi prvostupňovým rozhodnutím a dovoláním se pohybuje v rozmezí 3-4 roků.

V úvahách de lege ferenda jsem se proto zabývala možným přijetím zákona o mediaci, který by dle mého názoru mohl být velkým přínosem, alespoň v některých diskriminačních sporech. Mediace je celosvětově uznávanou alternativní metodou řešení sporů, je úspěšná v 75% případů.

Na závěr bych ráda podotkla, sebedokonalejší právní úprava nezabrání diskriminaci na základě pohlaví, je zejména úlohou soudů interpretovat jednotlivá ustanovení a přispět tak k jejímu upřesnění a dotváření.

Bibliografie

Odborné publikace, monografie a komentáře:

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 612 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 1146 s.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010. 223 s.

BOBEK, Michal a kol. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2011. 633 s.

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007. 471 s.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 425 s.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 35 s.

DUDOVÁ, Radka a kol. *Gender v managementu: kvalitní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 120 s.

FAFEJTA, Martin. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Ve Věrovanech: Jan Piszkievicz, 2004. 159 s.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen. Navržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV, 2002. 63 s.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu: šetření na personálních agenturách*. Praha: VÚPSV, 2005. 17 s.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV, 2005. 60 s.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství / občanská a lidská práva, 2007. 209 s.

GAZDOVÁ, Marie, FISCHOVÁ, Drahomíra. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi: (kvalitní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 39 s.

GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CP Books, a.s., 2005. 378 s.

HENDRYCH, Dušan a kol. *Právníký slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H. Beck, 2009. 1481 s.

HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s.

HORKÁ, Pavla. *Naše prababičky feministky*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1999. 124 s.

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2011*. 5. vydání. Nakladatelství ANAG, 2011. 1199 s.

JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYČL, Ladislav. *Zákoník práce: stručný komentář*. 8. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2012. 159 s.

JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy souvisejícími s komentářem*. 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2004. 471 s.

KARSTEN, Hartmut. *Ženy- muži generové role, jejich původ a vývoj*. 1. vydání. Praha: Portal, 2006. 184 s.

KNAP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání: Praha, C.H.Beck, 1995. 247 s.

KOLDÍNSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 256 s.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR, 2006. 156 s.

LASICOVÁ, Jana (ed). *Sféry ženy: Právne politické ekonomické vedy*. Banská Bystrica: Fakulta humanitních vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Sociologický ústav Akademie vied Českej republiky v Prahe, 2004. 241 s.

LENDEROVÁ, Milena. *K hříchu a motlitbě: žena v minulém století*. 1. vydání. Praha: Mladá fronta, 1999. 300 s.

LYČKA, Martin, KUNC, Bohumil, ŠLEGLOVÁ, Klára. *Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie*. Praha: Linde 2010. 447 s.

PETERKOVÁ, Hana (ed). *Alty a soprány: (kapesní atlas ženské iniciativy)*. Praha: Gender Studies Centre, 1994. 111 s.

SKÁCELOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Gender Studies, o.p.s., 2010. 65 s.

SOKÁČOVÁ, Linda (ed). *Gender a demokracie: 1989- 2009*. Gender Studies, o.p.s., 2009. 39 s.

SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2011. 216 s.

SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 328 s.

ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1- Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007. 310 s.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s.

VYSKOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. 504 s.

Odborné časopisy:

BEZOUŠKA, Petr. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, s. 19- 22.

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

BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona(z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 34- 38.

CVIKLOVÁ, Lucie. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a literatury. *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 16, s. 581 – 585.

ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k antidiskriminačnímu právu, *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 19- 23.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života. *Kvalita pracovního života, rovné zacházení a řízení lidí, Acta oeconomica. Pragensia: vědecký časopis Vysoké školy ekonomické v Praze*, 2005, roč. 13, č. 8, s. 26-28.

GOLA, Petr. Kde se žije za průměrnou mzdu nejlépe. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 6, s. 51- 53.

HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace žen v oblasti odměňování. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 12, s. 2- 9.

HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, roč. 14, č. 6, s. 208- 214.

HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES, *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 11, s. 385- 394.

CHOLENSKÝ, Robert. Nové pojetí povinnosti mlčenlivosti a legislativní předpoklady mediace. *Právní fórum*, 2010, č. 3, s. 128- 132.

JAKUBKA, Jaroslav. Šikana na pracovišti. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 36- 39.

KOLDINSKÁ, Kristina. Boj proti diskriminaci na základě věku a Evropská unie. *Právo a zaměstnaní*, 2005, č. 1, s. 2- 7.

KUNERTOVÁ, Tereza. Problémy a úskalí implementace směrnic EU na příkladech z české právní praxe. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2011, č. 1, s. 99 -108.

KÚHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, č. 3, s. 77 – 86.

KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost a rovné zacházení ?. *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 3, s. 87-90.

LIŠKOVÁ, Radka. Správná cesta k vyššímu platu. *Ekonom*, 011, č. 4, s. 52- 53.

MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89- 97.

MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*, 1998, č. 8, s. 717- 730.

PANCZKOVÁ, Zuzana. Šéfové mohou být šílení. *Ekonom*, 2011, č. 16, s. 62- 63.

SPIROVÁ, Klára. Alternativní způsoby řešení sporů- mediace. *Právní fórum*, 2010, č. 3, s. 119- 122.

STÝBLO, Jiří. Hodnocení výkonnosti zaměstnanců a jeho souvislosti v praxi. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 6, s. 54 – 59.

SÝKOROVÁ, Petra. Firemní školky v plenkách. *Ekonom*, 2011, č. 7, s. 42 -43.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Odraz směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. *Právo a zaměstnaní*, 2000, č. 11- 12, s. 26- 29.

ŠTEFKO, Martin. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnaní*, 2008, č. 9, s. 3- 9.

ŠTĚTKA, Jan. Bydlí se svým šéfem. *Ekonom*, 2011, č. 30, s. 10-15.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317- 322.

WINTR, Jan. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti?. *Jurisprudence*, 2007, č. 1, s. 44- 49.

Elektronické články:

SPĚVÁČKOVÁ, Martina. *Sněmovna přijala zákon o mediaci. Umožní řešení sporů bez soudů* [online]. rozhlas.cz, 10. únor 2012 Dostupné na <http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/zprava/snemovna-prijala-zakon-o-mediaci-umozni-reseni-sporu-bez-soudu--1016863>.

VARVAŘOVSKÝ, Pavel. *Výzkum veřejného ochrance práv- projevy diskriminace v pracovní inzerce* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 Dostupné na http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuce-ni-Inzerce.pdf.

Právní předpisy ČR:

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

usnesení předsednictva ČNB č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

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

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 426/0, o mediaci a změně některých zákonů

Primární právo EU:

Smlouva o Evropské unii. Úř. věst. C 83, 30. března 2010, s. 13- 45.

Smlouva o fungování Evropské unie. Úř. věst. C 83, 30. březen 2010, s. 47- 200.

Listina základních práv Evropské unie. Úř. věst. C 83, 30. března 2010, s. 389- 403.

Sekundární právo EU:

Směrnice Rady 75/117 EHS ze dne 10. února 1975, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Úř. věst. L 45, 19. únor 1975, s. 19-20.

Směrnice Rady 76/207 EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40- 42.

Směrnice Rady 97/81 ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úř. věst. L 15, 15. prosince 1997, s. 9- 14.

Směrnice Rady 92/85 EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň. Úř. věst. L 348, 28. listopadu 1992, s. 1- 8.

Směrnice Rady 96/34 ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úř. věst. L 145, 3. června 1996, s. 4- 9.

Směrnice Rady 97/80 ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 6- 8.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54 ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání. Úř. věst. L 204, 26. červenec 2006, s. 23- 26.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 21. května 2008, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. Úř. věst. L 136, 21. května 2008, s. 3-8.

Judikatura českých soudů:

Nález Ústavního soudu ČSFR ze dne 8. října 1992, sp. zn. PL ÚS 22/92 in WINTR, Jan: Jak zacházet s ústavním principem rovnosti?. *Jurisprudence*, 2007, č. 1, s. 45-47.

Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. PL ÚS 37/04, publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 419/ 2006 Sb.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1594/2009

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

Judikatura Soudního dvora EU:

Rozsudek ze dne 5. února 1964, *Van Gend en Loos*, C- 26/62

Rozsudek ze dne 15. července 1964, *Flaminio Costa v E.N.E.L.*, C- 6/64

Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Yvonne van Duyn v Home Office*, C-41/74

Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C- 43/75

Rozsudek ze dne 31. března 1981, *J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions)*, C- 96/80

Rozsudek ze dne 10. dubna 1984, *Sabine von Colson a Elizabeth Kamann v Land Nordrhein- Westfalen*, C- 14/83

Rozsudek ze dne 26. února 1986, *M. H. Marshall v Southhamton and South- West Hampshire Area Health Authority*, C-152/84

Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus v von Hartz*, C- 170/84

Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Johnston v Chief Costable of the Royal Ulster Constabulary*, C-222/84

Rozsudek ze dne 27. června 1990, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburk*, C- 33/89

Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Elizabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus*, C-177/88

Rozsudek ze dne 27. října 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary for Health*, C-127/92

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

Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Helmut Marschall v Land Nordrhein- Westfalen*, C- 409/95

Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 16. února 2006, *Carmen Sarkatizs Herrero v Instituto Madrialéño de la Salud (Imsalud)*, C- 294/04

Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 3. října 2006, *B.F. Cadman v Health & Safety Executive*, C- 17/05

Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 22. dubna 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol*, C- 486/08

Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 30. září 2010, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, C- 104/09

Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, *Dita Danosa v LKB Lizings SIA*, C- 232/09

Shrnutí (abstrakt)

Diplomová práce je rozdělena do sedmi kapitol. Ze začátku krátce nastiňuje postavení žen na našem území a vývoj ženských hnutí. Dále teoreticky vymezuje základní pojmy v oblasti rovnosti a diskriminace, jejich formy a odlišnosti. Následující kapitola je věnována možným příčinám nerovného zacházení z pohledu vybraných neprávnických disciplín.

Hlavní část práce se týká zásady rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví v právu České republiky a v právu Evropské unie. Zásada je vymezena v Listině základních práv a svobod, antidiskriminačním zákoně, zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. Dále jsou zde vymezeny vztahy mezi jednotlivými předpisy. V práci jsou vybrány nejdůležitější prameny práva Evropské unie a jejich relevantní ustanovení týkající se rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví.

Práce se podrobněji zaměřuje na soudní ochranu před diskriminací a také na úlohu Veřejného ochránce práv v této oblasti. Práce obsahuje demonstrativní výčet rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie a soudů České republiky. Úvahy *de lege ferenda* jsou věnovány možnému budoucímu přijetí zákona o mediaci. Zejména je řešena otázka, zda by mediace byla vhodnou metodou pro řešení diskriminačních sporů.

Závěr obsahuje shrnutí celé diplomové práce.

Klíčová slova:

Antidiskriminační zákon, diskriminace, diskriminace nepřímá, diskriminace přímá, obtěžování jako forma diskriminace, diskriminace na základě pohlaví, pozitivní opatření, rovnost, rovné odměňování, rovné zacházení, rovnost mužů a žen, Veřejný ochránce práv.

Summary

The thesis is divided into seven chapters. At the beginning it briefly outlines status of women in the Czech Republic and the evolution of women's movement. Further it defines basic terms in the area of gender equality and discrimination and their forms and differences. Next chapter is dedicated to possible causes of unequal treatment from the point of view of non-legal disciplines.

Main part of the thesis deals with the principle of gender equality and the prohibition on sex discrimination in legal system of the Czech Republic and the European Union. The principle is defined in the Bill of Rights of the Czech Republic, Anti-discrimination Code, Labour Code and Employment Code. In the thesis there are analysed the most important sources of European Union law and their provisions concerning gender equality and the prohibition on sex discrimination.

The thesis focuses on judicial protection against discrimination and it also deals with the role of Ombudsman in that area. It contains demonstrative enumeration of the judicial decisions of the European Court of Justice and the courts of the Czech Republic. De lege ferenda reflections are dedicated to possible adoption of the Mediation Code in the future. Especially the question if mediation is convenient method for settlement to discrimination disputes is analysed.

The conclusion contains the summary of the whole thesis.

Keywords:

Anti- Discrimination Code, discrimination, indirect discrimination, direct discrimination, harrasment as a form of discrimination, discrimination based on sex, affirmative action, equality, equal pay, equal treatment, gender equality, Ombudsman.