

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

**Michal Hošek**

**Zásada rovnosti a zákazu diskriminace**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2011**

*Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zásada rovnosti a zákazu diskriminace“  
vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.*

V Přerově dne 20.3.2011

Michal Hošek .....

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za rady, připomínky a odborné vedení práce.

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>7</b>
<b>1 NÁSTIN HISTORICKÉHO VÝVOJE POSTAVENÍ ŽEN.....</b>	<b>9</b>
<b>2 POJEM ROVNOSTI A DISKRIMINACE.....</b>	<b>11</b>
2.1 ROVNOST .....	11
2.1.1 Rovnost ve formálním smyslu .....	11
2.1.2 Rovnost v materiálním smyslu.....	12
2.1.3 Rovnost příležitostí .....	12
2.1.4 Rovnost výsledků.....	12
2.2 DISKRIMINACE A JEJÍ FORMY.....	13
2.2.1 Diskriminace pozitivní (relativní).....	14
2.2.2 Diskriminace negativní (absolutní).....	15
2.2.3 Diskriminace skrytá, zjevná, formální, materiální.....	15
<b>3 PROBLEMATIKA ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN Z POHLEDU VYBRANÝCH NEPRÁVNÍCH DISCIPLÍN .....</b>	<b>17</b>
3.1 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN Z PSYCHOLOGICKÉHO HLEDISKA .....	17
3.1.1 Teorie utvrzování .....	17
3.1.2 Teorie imitační .....	18
3.1.3 Teorie ztotožnění (identifikační) .....	18
3.1.4 Teorie kognitivní.....	19
3.2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN ZE SOCIOLOGICKÉHO HLEDISKA .....	19
3.3 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN Z EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	21
<b>4 PROBLEMATIKA ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN Z POHLEDU PRÁVA.....</b>	<b>24</b>
4.1 ZÁSADA ROVNOSTI A ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRACOVNÍM PRÁVU ČR .....	24
4.1.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod .....	25
4.1.2 Zákoník práce .....	26
4.1.3 Zákon o zaměstnanosti.....	30
4.1.4 „Antidiskriminační zákon“ .....	31
4.2 ROVNOST A ZÁKAZ DISKRIMINACE NA ÚROVNI EVROPSKÉ UNIE .....	35
4.2.1 Ustanovení primárního práva z oblasti diskriminace na základě pohlaví ve znění Lisabonské smlouvy .....	36
4.2.2 Vybraná ustanovení Listiny základních práv Evropské unie.....	40
4.2.3 Směrnice EU vztahující se k diskriminaci na základě pohlaví.....	43
4.2.4 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků.....	46
<b>5 VYBRANÉ PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ</b>	

<b>A</b>	<b>PROBLEMATIKA DŮKAZNÍHO BŘEMENE V SOUDNÍM SPORU.....</b>	<b>48</b>
5.1	OCHRANA PŘED DISKRIMINACÍ DLE ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA .....	48
5.2	ÚLOHA VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV .....	50
5.3	PROBLEMATIKA DŮKAZNÍHO BŘEMENE V SOUDNÍM SPORU .....	52
<b>6</b>	<b>RELEVANTNÍ JUDIKATURA .....</b>	<b>54</b>
6.1	JUDIKATURA EVROPSKÉHO SOUDNÍHO DVORA.....	54
6.1.1	Rozhodnutí ve věci „ <i>Sirdar</i> “ .....	55
6.1.2	Rozhodnutí ve věci „ <i>Silke-Karin Mahlburg</i> “ .....	56
6.1.3	Rozhodnutí ve věci „ <i>Abrahamsson</i> “ .....	57
6.1.4	Rozhodnutí ve věci „ <i>Susanna Brunnhofer</i> “ .....	58
6.1.5	Rozhodnutí ve věci „ <i>Tele Danmark A/S</i> “ .....	60
6.2	JUDIKATURA SOUDŮ ČESKÉ REPUBLIKY.....	62
6.2.1	Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 .....	62
6.2.2	Rozsudek NS ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008 .....	62
6.2.3	Usnesení NS ze dne 11. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.....	63
6.2.4	Rozsudek NS ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 .....	65
<b>7</b>	<b>ÚVAHY DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>67</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ (BIBLIOGRAFIE) .....</b>	<b>72</b>
	<b>SHRNUTÍ (ABSTRAKT) .....</b>	<b>77</b>

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>AntiDZ</b>	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
<b>CEEP</b>	Evropské centrum podniků veřejného sektoru
<b>EKOS</b>	Evropská konfederace odborových svazů
<b>ESD</b>	Evropský soudní dvůr (dnes Soudní dvůr EU)
<b>LZPEU</b>	Listina základních práv Evropské unie
<b>LZPS</b>	usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
<b>NS</b>	Nejvyšší soud ČR
<b>ObčZ</b>	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>SES</b>	Smlouva o založení Evropského společenství
<b>SEU</b>	Smlouva o Evropské unii
<b>SFEU</b>	Smlouva o fungování Evropské unie
<b>UNICE</b>	Sdružení evropských průmyslových a zaměstnavatelských svazů
<b>ZPr</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Úvod

Problematika nerovnosti lidí ve společnosti provází lidstvo již od jeho prvopočátku. Dalo by se očekávat, že s vývojem lidského společenství se tento problém bude sám postupně eliminovat. Opak je však pravdou. Otázka nerovnosti a diskriminace je i v těch nejdemokratičtějších společnostech dnešního světa stále aktuální. Jeho hlavní příčinou jsou pevně zakořeněné předsudky v myšlení lidí. Určitým projevům diskriminace a nerovnosti se nevyhnula žádná země, ani Česká republika. Nerovnost a diskriminace lidí ve společnosti se promítá do všech oblastí lidské činnosti a zvláště pak do oblasti pracovněprávních vztahů, tedy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Nelze však říci, že se s nějakým druhem diskriminace v postavení zaměstnance nutně setká každý člověk, resp. zaměstnanec. Část lidí samozřejmě musí patřit k té vyvolené skupině, která bude na úkor ostatních preferována.

Účelem této diplomové práce je analýza jedné ze základních zásad pracovního práva, kterou je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, a především její aktuální úprava v právu Evropské unie a v oblasti pracovního práva České republiky. Různých forem diskriminace existuje velké množství, které nelze pojmout do jedné práce. Proto se budu zabývat jednou z nejrozšířenějších a nejstarších forem diskriminace přetrvávající i v civilizovaných zemích dnešního světa, a tou je diskriminace na základě pohlaví.

Celou práci jsem rozdělil do sedmi kapitol. V první kapitole nastíním historický vývoj postavení žen. V následující kapitole se zaměřím na vymezení pojmů rovnost a diskriminace z obecného hlediska. Třetí kapitola bude pojednávat o problematice rovnosti mužů a žen z hlediska vybraných neprávních disciplín. Na ni bude navazovat kapitola zabývající se rovností mužů a žen tentokrát z pohledu práva. V této čtvrté kapitole se budu zabývat otázkou ochrany rovného zacházení a zákazu diskriminace v rámci České republiky a na úrovni Evropské unie, jejíž součástí je i Česká republika. Hlavní pozornost pak budu věnovat zásadě rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu České republiky. Zde poukáži na úpravu zakotvenou v Ústavě ČR a Listině základních práv a svobod, dále na příslušná ustanovení zákoníku práce, zákon o zaměstnanosti a na poměrně nový právní předpis, tzv. „antidiskriminační zákon“. Právní úprava na poli Evropské unie bude zaměřena rovněž na nejdůležitější právní dokumenty v oblasti diskriminace na základě pohlaví. V páté kapitole se zaměřím na právní prostředky ochrany před diskriminací v České republice a rovněž problematiku důkazního břemene v případném soudním řízení. Šestá kapitola bude pojednávat o rozhodovací praxi soudů, a to v pořadí Evropský soudní dvůr a soudy České

republiky. V poslední kapitole uvedu některé relevantní úvahy de lege ferenda. Závěr bude nejen shrnutím celé této práce, ale i zhodnocením dosavadní antidiskriminační legislativy na úrovni ČR a EU.



## 1 Nástin historického vývoje postavení žen

Žena jako osoba opačného pohlaví prošla oproti muži velmi těžkým vývojem v otázce přiznání práv a samotného postavení. Vývoj postavení žen představuje dlouhou etapu, která ani v dnešní době není uzavřena. Téma diskriminace či znevýhodňování žen je stále aktuální. Pro pochopení této problematiky je však nezbytné poohlédnout se zpět do minulosti.

Již v dávných dobách antiky a středověku se projevovala nerovnost lidí. Celá společnost byla založena na hierarchickém uspořádání, přičemž práva a povinnosti byly určeny především rody nebo společenským postavením. Celá řada filozofů počínaje Aristotelem a Tomášem Akvinským konče, byli zastánci myšlenky podřízenosti žen a otroků založené na jejich vrozené méněcennosti, iracionalitě, potřebě dohledu a vedení ze strany svobodných mužů.<sup>1</sup>

Jako názorný příklad lze uvést postavení ženy v římském právu. Práva žen byla ve velkém měřítku omezena. V některých případech dokonce nebyly vůbec považovány za subjekty práv či povinností. Podle římského práva byla žena chápána jako člověk lehkovážného ducha, který není schopen spravovat ani své vlastní záležitosti řádným způsobem. Z tohoto důvodu měla být žena dle římského práva vždy podřízena muži, a to nejdříve otci v rodině, později svému manželovi.<sup>2</sup> Tento postoj společnosti k postavení žen až na některé výjimky přetrvává i ve středověku.

Ve středověku sdílela žena postavení své rodiny nebo postavení svého manžela. Středověké manželství se tak vyznačovalo nerovnoprávností mezi manžely. Muž byl hlavou rodiny a žena podřízena jeho moci.<sup>3</sup>

Počátky rozvoje rovnosti pro ženy lze spatřit v poměrně nedávné době. Ještě ve dvacátém století můžeme stále nalézat v určitých oblastech právní podřízenost žen mužům. Nejvíce to lze pozorovat v případě institutu manželství. V oblasti pracovněprávních vztahů byly ženy diskriminovány obdobným způsobem. Pro ženskou práci byla v tomto období charakteristická zásada, že byla hůře odměňována než práce mužů, a to i v případech, kdy šlo o tutéž práci. Kromě nízké mzdy za stejnou práci se zde vyskytovala i tzv. segregace v zaměstnání.

<sup>1</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 4.

<sup>2</sup> KINCL, Jaromír, URFUS, Valentin, SKŘEJPEK, Michal. *Římské právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 75.

<sup>3</sup> BÍLÝ, L., Jiří. *Právní dějiny na území České republiky*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2003, s. 358 - 363.

To znamená, že ženy nemohly pracovat v některých oblastech, jako například medicína či právo.

Na přelomu devatenáctého a dvacátého století docházelo k postupnému, avšak velmi pomalému odstraňování nejrůznějších forem znevýhodnění žen. V důsledku dvou světových válek zastávaly ženy výjimečně funkce typické pro muže. Bylo to vyvoláno danou situací a nutností nahradit volná místa po mužích, jenž bojovali na frontě. V některých případech se ženy dokonce samy přímo účastnily války.

V poválečném období se postavení žen výrazně změnilo. Ženy se najednou stávaly více a více součástí pracovní síly. Podíl na této změně má mj. zmenšení počtu rodin, rapidní rozvoj technologie nejrůznějších domácích elektrospotřebičů a v neposlední řadě také dostupnost antikoncepčních prostředků. Jedno však zůstalo zachované. Segregace v zaměstnání a platová nerovnost.<sup>4</sup>

Nerovné postavení žen v novodobé společnosti bylo způsobeno zejména rozdělením rolí v rodině, kdy muž byl považován za živitele, na kterém závisela ekonomická úroveň celé rodiny. Oproti tomu ženě byla přisouzena péče o domácnost a děti. Na tuto čistě ženskou práci bylo odjakživa pohlíženo jako na práci podřadnou a odtud se potom odvíjel celkový pohled na ženu. Teprve obě světové války umožnily ženám prokázat, že jsou schopny vykonávat stejnou práci jako muži. Vývoj domácích elektrospotřebičů v poválečném období pak ženám umožnil vymanit se z nutné celodenní péče o domácnost. V důsledku prudkého rozvoje průmyslu se k tomu přidala poptávka po nových pracovních silách, kterou muži nebyli schopni pokrýt. Zapojením do průmyslové výroby dostaly ženy příležitost postupně se zapojit do dění v celé společnosti. Teprve v novověku tak dochází sice k pozvolnému, ale nezadržitelnému zlepšování postavení žen ve všech oblastech společenského života. Tomuto vývoji napomáhá kromě jiného také odpovídající legislativa. Avšak i přes existenci a neustálý vývoj antidiskriminační legislativy zůstává diskriminace žen v civilizovaných zemích zcela oprávněně často diskutovaným tématem. Přitom v rovném zacházení se ženami a muži je třeba spatřovat předpoklad pro moderní uspořádání světa.

---

<sup>4</sup> FREDMAN: *Antidiskriminační právo*, s. 4 - 31.

## 2 Pojem rovnosti a diskriminace

### 2.1 Rovnost

Definovat jednotně rovnost není zcela možné, neboť mnoho literárních děl popisuje institut rovnosti odlišně. Z tohoto důvodu nelze učinit ani jednotné třídění všech forem rovnosti. Dalo by se však říci, že rovností se v podstatě rozumí zákaz diskriminace. Z toho je patrná úzká souvislost mezi diskriminací a rovností.

Rovnost neboli rovnoprávnost znamená právo na stejné zacházení a právo na to, aby bylo s člověkem zacházeno jako s rovným. Právo na stejné zacházení je odvozeno od práva, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným. Právo na stejné zacházení pojímá právo na rovné příležitosti, stejný přístup ke zdrojům nebo stejné zatížení povinnostmi. To, že má být s člověkem zacházeno jako s rovným, však nevylučuje možnost rozdílného podílu na statcích nebo povinnostech ani aplikaci práva na určité zvýhodnění. Ve své podstatě se jedná o právo na stejnou pozornost a stejné ohledy, které by se dostávalo ostatním, kdyby si zasloužili takové pozornosti a takových ohledů jako jiný subjekt.<sup>5</sup>

Stanovení základních typů rovnosti lze učinit různými způsoby. Pro účely své práce použiji toto členění:

- rovnost ve formálním smyslu (tzv. formální rovnost)
- rovnost v materiálním smyslu (tzv. materiální rovnost)
- rovnost příležitostí
- rovnost výsledků

#### 2.1.1 Rovnost ve formálním smyslu

Rovnost ve formálním smyslu neboli formální rovnost je kategorií abstraktní a představuje zásadu „stejnému stejně, odlišnému odlišně“. Předmětem formální rovnosti jsou pouze ti, kteří jsou skutečně stejní. Lze ji označit jako rovnost statickou, neboť se omezuje na rovné zacházení se všemi stejnými jedinci v jeden daný časový okamžik. Rovnost v tomto pojetí se zabývá pouze rovností podle práva (*de iure*), avšak nikoliv rovností, která má dopad na konkrétní situaci daných jedinců (*de facto*). Avšak ani toto na první pohled bezproblémové pojetí institutu rovnosti není bez chyb. Je totiž důležité odpovědět si na otázku, co je vlastně

---

<sup>5</sup> MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč.2, č. 3, s. 89.

srovnatelné a co naopak není. Odpovědi se však nelze jednoznačně dohledat, neboť výsledek je vždy jiný s ohledem na volbu hlediska, podle kterého srovnáváme.

### **2.1.2 Rovnost v materiálním smyslu**

Dalším typem rovnosti je rovnost v materiálním smyslu, jejíž pojetí lze shrnout jako „stejněmu stejně, odlišnému odlišně, a to de iure i de facto“. Obsahem však není pouze rovnost de iure, ale i posouzení otázky dopadu na situaci jedince, tedy i rovnost de facto. Cílem rovnosti v materiálním smyslu je jak rovnost zákonná, tak i rovnost reálná. Nejedná se jako v případě rovnosti formální o abstraktní kategorii, ale o pojem, který přihlíží ke skutečným situacím jedince, jeho vzdělání, schopnostem, možnostem a rovněž k reálnému dopadu.

### **2.1.3 Rovnost příležitostí**

„Všichni na stejnou startovní čáru“ je vyjádřením pro rovnost příležitostí. Jedná se o určitou podskupinu materiální rovnosti, ale vzhledem k tomu, že se zaměřuje na konkrétní otázku rovnosti (rovnost přístupu a rovnost příležitostí), je účelné ji odlišovat. Skutečná rovnost nemůže být nikdy dosažena, pokud by jedinci neměli možnost začít ze stejné výchozí pozice. Cílem je tedy zjistit rozdíly mezi jednotlivci a postavit je na stejné výchozí pozice. Oproti rovnosti ve formálním a materiálním smyslu se nesnaží pouze konstatovat nerovnost, ale cíleně usiluje o nalezení dostupných prostředků a možností, jak tyto rozdíly eliminovat a dát všem jednotlivcům stejné šance, přičemž aktivita je projevována především ze strany veřejné moci.

### **2.1.4 Rovnost výsledků**

Jako poslední je v rámci výše uvedeného členění rovnost výsledků, již lze charakterizovat jako „všem stejně v cíli“. Rovnost výsledků úzce souvisí s rovností příležitostí, neboť rovnost příležitostí postupně přechází v rovnost výsledků. Tento typ rovnosti je úzce spjat s rozdělováním statků ve společnosti. Pro lepší pochopení rovnosti výsledků lze uvést následující příklad. Paní A byla ve výběrovém řízení na post manažerky u společnosti Y znevýhodněna. Pro tento typ rovnosti však není relevantní dané znevýhodnění, ale ta skutečnost, že ve vrcholných manažerských pozicích je přítomno kupříkladu 7% žen. Účelem

je tedy rovnoměrné rozdělení statků bez ohledu na to, o jaký případ se jedná. Určujícím faktorem není samotný jednotlivec, ale jeho příslušnost k určité skupině.<sup>6</sup>

V některých případech může být formální rovnost spíše příčinou nerovnosti mezi subjekty. Stejně tak rovnost výsledků, která je založena na zvýhodňování příslušníků určité skupiny, nemusí být za každých okolností zcela vhodnou. Neuvážené prosazování rovnosti výsledků může ve své podstatě naopak způsobit diskriminaci jedinců, kteří do této skupiny nepatří. Proto jako nejspravedlivější se mi jeví rovnost příležitostí, která vychází z rovnosti materiální, ale na rozdíl od ní dává od samého počátku všem jedincům stejné podmínky a možnosti.

## 2.2 Diskriminace a její formy

O jednotlivých formách diskriminace a jejich legálních definicích dle právních předpisů České republiky bude pojednáno dále v příslušné kapitole. Tato kapitola je zaměřena na obecné vymezení pojmu diskriminace a její jednotlivé formy.

Pojmy diskriminace a rovnost jsou spolu nerozlučně spjaty, neboť jeden je přímým opakem druhého. Absence rovnosti má za následek diskriminaci a naopak. Za diskriminaci můžeme obecně považovat skutečnost, kdy je s určitou osobou zacházeno jinak než s ostatními, a to především z důvodu její příslušnosti k nějaké skupině nebo z důvodu existence určitých diferenčních znaků odlišujících tuto osobu od ostatních.

Pokud bychom hledali původ slova diskriminace, našli bychom jej v latinském jazyce. Slovo diskriminace je odvozeno od latinského slova *discriminare* - rozdělovat, rozlišit. Pojem diskriminace nespadá pouze do oblasti právní, nýbrž je využíván i v jiných oblastech jako je psychologie, ekonomie aj. V právním slova smyslu se za diskriminaci považuje rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu.<sup>7</sup>

V průběhu vývoje společnosti se vymezilo několik diskriminačních důvodů, např. pohlaví, rasa, etnický původ, věk, národnost a další. Diskriminační důvody v pracovním právu ČR upravuje tzv. antidiskriminační zákon. Pro účely této práce je relevantní diskriminace na základě pohlaví.

Za diskriminaci není možné považovat takové druhy omezení, které vyplývají z určitých předpokladů pro výkon dané práce, pokud splnění těchto kritérií znamená nezbytnou

---

<sup>6</sup> BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 11 - 21.

podmínku pro výkon takovéto práce nebo z důvodu bezpečnosti práce či ochrany zdraví zaměstnanců.<sup>8</sup> Rovněž se nejedná o diskriminační jednání, kdy státy třídí lidi do určitých skupin z různých legitimních důvodů. Právní předpisy je proto nutné upravit tak, aby bylo zcela vyloučeno nežádoucí rozlišování a byly umožněny či podpořeny pozitivní rozdíly.<sup>9</sup> Všechna rozlišující jednání tedy nelze považovat za diskriminační. Je totiž nezbytné, aby se jednalo o znevýhodňující jednání způsobující újmu.

Negativní následky způsobené diskriminací musí být posuzovány objektivně, tzn., že pro posouzení, zda se jedná nebo nejedná o diskriminaci, není relevantní subjektivní pohnutka diskriminující osoby (dále jen „diskriminátor“), ale je nezbytné zjistit, zda diskriminátor skutečně nakládal s danou osobou odlišně, a to i v případě prokazatelně čestných pohnutek. Například v případě poskytování slev nebo odměn osobám v důchodovém věku se jedná o diskriminaci porušující zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, a to i navzdory prokazatelně dobrému úmyslu pomoci potřebným osobám. Toto jednání je diskriminační z toho důvodu, že podle právních předpisů České republiky je rozdílný důchodový věk pro muže i ženy zákonnou výjimkou ze zásady zákazu diskriminace v oblasti důchodového pojištění, ne však pro vztahy v soukromém právu.

V rámci diskriminace se rozlišují i její jednotlivé formy, které se od sebe vzájemně liší. Rozeznáváme dvě základní formy diskriminace, a to diskriminaci pozitivní a negativní, přičemž diskriminace negativní se dále člení na diskriminaci přímou a nepřímou. Diskriminaci však lze rozlišovat i podle zvláštních forem na diskriminaci skrytou, zjevnou, formální a materiální.

### 2.2.1 Diskriminace pozitivní (relativní)

Diskriminace pozitivní (nazývaná též relativní) je, jak již vyplývá z jejího názvu, protipólem diskriminace negativní. Jedná se o rozdílné zacházení s jednotlivci, které však nesměřuje proti nim a ani jim nezpůsobuje jakoukoliv újmu. Nejběžnější formou této diskriminace jsou tzv. pozitivně diskriminační opatření, jejichž účelem je odstranění neodůvodněných rozdílů a nastolení stavu „rovnosti“. Za diskriminaci (ve formě negativní) tedy nelze považovat opatření, jenž jsou nezbytně zavedena k zabezpečení rozvoje méně

<sup>7</sup> MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace ...*, s. 89 - 90.

<sup>8</sup> MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace ...*, s. 91.

<sup>9</sup> FREDMAN: *Antidiskriminační právo*, s. 65.

vyspělých rasových nebo etnických skupin, jedinců a dále opatření, která jsou podmíněna určitými specifickými zvláštnostmi lidského organismu nebo dalšími relevantními okolnostmi.

Příkladem pozitivní diskriminace mohou být i tzv. pozitivně diskriminační legislativní opatření. V pracovním právu je to především pracovněprávní úprava zvláštních pracovních podmínek žen, těhotných žen, matek, osob mladistvých, právní ochrana osob se změněnou pracovní schopností apod.<sup>10</sup>

### **2.2.2 Diskriminace negativní (absolutní)**

Druhou formu diskriminace představuje diskriminace negativní, někdy označovaná jako diskriminace absolutní. Projevuje se ve dvou formách - jako diskriminace přímá a nepřímá. Diskriminace přímá je charakteristická negativním rozlišováním založeným na konkrétním kritériu, jenž je uveden v právním předpise daného státu. Diskriminace nepřímá se vyznačuje tím, že stejně jako u diskriminace přímé u ní dochází k negativnímu rozlišování, avšak v případě diskriminace nepřímé je rozlišování založené na jiných okolnostech, než jsou uvedeny v daném právním předpise. Nejčastěji se diskriminace nepřímá projevuje jako diskriminace skrytá, o níž je pojednáno dále. Označuje se také jako tzv. institucionalizovaná diskriminace. Je tomu tak proto, že dané znevýhodnění má především kořeny v historii. Jinými slovy nepřímá diskriminace je historicky spjata s tradičním znevýhodňováním určitých skupin – ženy, černoši, Cikáni apod.

Tato forma diskriminace projevující se negativními následky je oproti diskriminaci pozitivní nežádoucí. U obou forem této diskriminace (přímé či nepřímé) se vyskytuje diskriminační motiv mající určitý nežádoucí následek. Z těchto důvodů je nezbytné negativní diskriminaci v dnešní moderní společnosti zcela vymýtit.

### **2.2.3 Diskriminace skrytá, zjevná, formální, materiální**

Diskriminace skrytá, zjevná, formální i materiální patří mezi zvláštní formy diskriminace, přičemž se jedná o protikladné párové dvojice. Toto členění není v literatuře tak často využíváno jako předešlé výše uvedené formy diskriminace. Nicméně nic nebrání tomu se o nich alespoň krátce zmínit.

Pro diskriminaci skrytou a zjevnou je typické, že v případě diskriminace skryté se jakákoliv forma diskriminace neprojevuje zcela otevřeně či zjevně jako v druhém případě. Názorným příkladem diskriminace skryté je rozlišování zaměstnání na typicky mužská a

typicky ženská, přičemž tato skutečnost se poté projevuje v rozdílném odměňování mužů a žen. Diskriminace formální je příkladem rozdílného zacházení v situacích, jenž jsou objektivně srovnatelné. Naproti tomu diskriminace materiální se týká případů stejného zacházení v situacích objektivně nestejných. U situací objektivně nesrovnatelných se jedná pouze o chování diskriminaci podobné, nikoliv však o diskriminaci samotnou.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace* ..., s. 90 - 91.

<sup>11</sup> MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace* ..., s. 91-92.



### 3 Problematika rovnosti mužů a žen z pohledu vybraných neprávních disciplín

#### 3.1 Rovnost mužů a žen z psychologického hlediska

Psychologické rozdíly mezi mužem a ženou mají svůj původ převážně v tradicích, výchově a předepsaných rolích. Na druhou stranu však lze učinit i závěr, podle kterého žádný psychologický rozdíl mezi mužem a ženou neexistuje, neboť v dnešní době mohou ženy dělat prakticky cokoliv. Zde se však již jedná o otázku uznání vlastních schopností a možností.<sup>12</sup> Muži jsou na rozdíl od žen více sebevědomější, dominantnější, soutěživější a ambicióznější. Nerovnost mužů a žen pro strážce psychologické lze spatřovat již od narození. Z tohoto důvodu bude tato část věnována právě období narození a výchovy dětí v jejich útlém věku, neboť v této etapě života mají veškeré odlišnosti svůj počátek.

V období embryonálního vývoje člověka vzniká nejdříve pohlaví neutrální. Postupně však dochází k pohlavní diferenciaci, tzn., že se vytvářejí pohlavní orgány a další tělesné znaky typické pro mužské nebo ženské pohlaví. S pohlavní diferenciací se bezprostředně po narození člověka začínají projevovat i psychické odlišnosti. Samotné určení pohlaví je nezbytným kritériem pro další vývoj člověka, neboť takto určené pohlaví stanoví, jakým směrem se bude výchova daného člověka ubírat.

V rámci psychologie se rozlišují čtyři základní teorie týkající se odlišného a specifického chování mužů a žen:

- Teorie utvrzování
- Teorie napodobování (imitační)
- Teorie ztotožnění (identifikační)
- Teorie poznávání (kognitivní)<sup>13</sup>

##### 3.1.1 Teorie utvrzování

Podle teorie utvrzování je pohlavně specifické chování dáno rozdílnou výchovou a utvrzováním od nejtělejšího věku v takových způsobech chování, které společnost považuje za adekvátní s ohledem na pohlaví dítěte. Již od dětství se tedy u chlapců a dívek očekává

---

<sup>12</sup> PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén mužství a ženství: Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 2. vydání. Praha: TRITON, 2004, s. 35.

rozdílné chování. Například u dívek se na rozdíl od kluků pláč toleruje. Pokud se očekává rozdílné chování od chlapců a dívek, tak i rodiče, popřípadě osoby blízké, se chovají k dětem rozdílně podle jejich pohlaví. Tato teorie je však silně omezena domněnkou, že rozdílná chování chlapců a dívek nejsou dána pouze výchovným působením jejich rodičů, nýbrž i řadou dalších okolností, jako je např. vrozené chování či převzaté chování od staršího vzoru stejného pohlaví. Navíc podle průzkumů bylo zjištěno, že spousta rodičů zachází s dětmi stejným způsobem bez ohledu na dané pohlaví.

### **3.1.2 Teorie imitační**

Druhou teorií je teorie imitační, jenž v podstatě znamená, že chlapci i dívky si osvojují typická chování pro dané pohlaví pozorováním svých „vzorů“ téhož pohlaví. Na základě tohoto pozorování se snaží napodobit tato pohlavně typická chování a přijmout je následně za svá. Teorie imitační tvrdí, že chlapci napodobují mužské vzory, především své otce, a naopak dívky své matky, popřípadě další ženské vzory. Vědecké výzkumy také často hovoří o přejímání vzorů chování od obou rodičů. Podle dostupných zjištění se děti vzhlíží ve svých vzorech chování až kolem šestého roku svého věku. Avšak u chlapců je utvrzování jejich pohlavních rolí započato o něco dříve než u dívek, a to i přesto, že především v tomto šestiletém období přichází chlapci do kontaktu mnohem více s ženským pohlavím než s mužským.

### **3.1.3 Teorie ztotožnění (identifikační)**

Další teorií je tzv. teorie ztotožnění neboli teorie identifikační, jenž hovoří o velkém významu primárních vztahů pro stanovení specifických způsobů chování daného pohlaví. Tímto primárním vztahem (intenzivní emocionální vztah) se rozumí vztah mezi dítětem a zpravidla matkou a otcem. Podle teorie ztotožnění je tento vztah určitou pohnutkou k tomu, že dívka se ztotožňuje se svou matkou a chlapec naopak se svým otcem, a to i navzdory tomu, že děti mají zpravidla silný vztah k oběma rodičům. Lze však konstatovat, že v prvních letech svého života mají děti zpočátku větší citový vztah k matce. Na základě ztotožnění dítěte s otcem či matkou podle pohlaví dítě přejímá vnitřní postoje, chování vůči společnosti a

<sup>13</sup> KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vydání. Praha: Portál, 2006, s. 24 - 32.

hodnocení různých skutečností. Tato teorie bývá často zaměňována s teorií imitační, neboť přesné vymezení identifikace a imitace je velmi obtížné.<sup>14</sup>

### 3.1.4 Teorie kognitivní

Poslední teorií je teorie kognitivní, podle které dítě samo zpracovává informace z okolí, čímž získává vědomosti a schopnost pro diferenciaci. Dítě postupným vývojem dokáže přiřadit jak sebe sama, tak i jinou osobu ke konkrétnímu pohlaví. Činí tak na základě nejrůznějších znaků jako jsou vlasy, stavba těla aj. Postupně si dítě vytvoří další rozlišovací znaky, například způsob chování, druh zaměstnání atd. Podle kognitivní teorie je zařazení sebe samého mezi muže či ženy základním předpokladem pro vytvoření psychologických pohlavních rozdílů a stanovení své pohlavní role, přičemž ostatní teorie mají podřadný význam. Teorie utvrzování, napodobování a ztotožnění se uplatní teprve tehdy, když si daná osoba ustanoví povědomí o trvalé a nezměnitelné příslušnosti k mužskému či ženskému pohlaví (tzv. základní kognitivní předpoklad). Kognitivní teorii lze považovat za určitý rámec, do kterého by se začlenily zbývající teorie. Tato „rámcová teorie“ předpokládá spojení pohlavní role s duševním vývojem. Podle této teorie je nezbytné dosáhnout nejprve úrovně trvalosti a neměnnosti pohlaví, jenž poté umožňuje výstavbu vlastní identity člověka.<sup>15</sup>

Psychický vývoj jedince je však po celý jeho život ovlivňován i okolím, tedy sociálním prostředím, ve kterém žije, ve kterém se pohybuje. Po narození a v předškolním věku je to především vliv rodiny, hlavně rodičů a sourozenců. Posléze se k němu přidává vliv ze strany spolužáků, učitelů a vliv členů party. Po nástupu do zaměstnání je pak jedinec ovlivňován svými spolupracovníky a přáteli. Téměř po celý život je jedinec také ovlivňován hromadnými sdělovacími prostředky.

## 3.2 Rovnost mužů a žen ze sociologického hlediska

Muži a ženy jsou z hlediska jejich pohlaví (biologicky) odlišní. Zda se chováme jako muž či žena nemusí být vždy určeno pouze daným pohlavím, nýbrž i výchovou, společností a určitými očekávaními. Můžeme říci, že biologický vývoj je výrazně ovlivněn sociálně. Není však lehké určit, zda je dané chování ovlivněno skutečně biologicky nebo právě sociálně. Například v dřívějších dobách platilo pravidlo, že vzdělávání žen je v rozporu s jejich přirozeností, neboť intelektuální činnost ženu oslabuje a ta poté není schopna přivést na svět

---

<sup>14</sup> KARSTEN: *Ženy - muži: genderové role ...*, s. 32 - 39.

zdravé dítě. Dalším argumentem bylo to, že žena na základě vzdělávání v sobě pěstuje pýchu a zájem o osobní cíle.<sup>16</sup> Postupem doby byl ženám umožněn přístup ke vzdělání a ženy začaly nejen vykonávat profese, které byly dříve vyhrazeny pouze mužům, ale dokázaly se v nich i kariérně prosadit.

V sociologii se pro rozlišení přirozených vlivů pohlaví a sociálních odlišností mezi muži a ženami vyvinul pojem „gender“. Původ tohoto termínu lze dohledat ve feministických teoriích, kde označoval určité kulturní stereotypy, které se vztahují k jednotlivým pohlavím. V sociologické terminologii označujeme termínem „gender“ kulturní a sociální stereotypy a očekávání, které jsou spojeny s určitým pohlavím. Tento institut se liší společnost od společnosti, avšak samotnou existenci genderu si člověk v žádné společnosti neuvědomuje. Jedná se o role, ke kterým každý může přidat svůj vlastní obsah, neboť není dopředu dáno, co je správné a co špatné. Avšak naše role nám jsou vštěpovány již od narození jako součást naší identity. V žádné společnosti nemusí být gendery pouze dva. Například homosexuál může mít jiný gender než heterosexuál. Skutečností však zůstává, že již od narození jsou děti vychovávány pouze v jednom genderu, a to buď v mužském nebo ženském.

Je těžké určit, zda jsou rozdíly mezi mužem a ženou dány biologicky (na základě pohlaví) nebo sociálně, tedy genderem. Lze však předpokládat jejich vzájemný vztah a podstatnou roli v obou případech. Samotná socializace člověka má úspěch tehdy, pokud se jedinec ztotožní s genderovou identitou, která mu byla přisouzena, přičemž socializace zvýrazňuje pohlavní rozdíly, avšak odlišnosti mezi pohlavím jsou utvrzovány genderovými rozdíly.<sup>17</sup>

Stereotypy pohlavních rolí, tzn., co je typicky mužské a typicky ženské, jsou vytvářeny především společností, která přiřazuje ženě a muži specifické vlastnosti, jenž jsou ve většině příkladů navzájem protichůdné. Na základě těchto přiznaných specifických vlastností existují ve společnosti od mužů a žen určitá očekávání a také rozdílná chování vůči ženám i mužům v konkrétních sociálních situacích. Stereotypy pohlavních rolí ženám i mužům v některých případech ulehčují, avšak někdy naopak ztěžují přístup k zaměstnání či například začlenění do určité skupiny.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> KARSTEN: *Ženy - muži: genderové role ...*, s. 41 - 60.

<sup>16</sup> FAFEJTA, Martin. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. 1. vydání. Věrovaný: Jan Piszkiwicz, 2004, s. 23 - 27.

<sup>17</sup> FAFEJTA: *Úvod do sociologie ...*, s. 29 - 36.

<sup>18</sup> KARSTEN: *Ženy - muži: genderové role ...*, s. 23 - 25.

Ženy často bývají v pracovněprávních vztazích znevýhodňovány, neboť zaměstnavatelé většinou ani nezjišťují vlastnosti jednotlivce, ale řídí se stereotypními názory na danou skupinu (v tomto případě žen). Zde dokonce platí dvojitý znevýhodnění, neboť u žen se automaticky předpokládá absence určitých schopností, tzv. skleněný strop, a naopak automaticky předpokládá existence těchto schopností u mužů, tzv. skleněný výtah. Skleněný strop představují vlastně uměle vytvořené překážky v pracovněprávních vztazích a kariérním postupu žen založené na osobních předpojatostech nadřazených a na organizačních procesech. Naproti tomu tzv. skleněný výtah představuje mechanismy, které mužům napomáhají mnohem rychleji dosáhnout vyšších pozic v profesní kariéře, avšak neadekvátně vzhledem k vzdělání, věku či dosažené praxi.<sup>19</sup>

Jako příklad bych uvedl fakt, že ženy mladšího věku jsou při hledání zaměstnání často odmítány nebo jinak znevýhodňovány jako potenciální budoucí matky či z důvodu péče o děti. Mateřská role tvoří také určitou překážku v kariérním postupu žen.

### **3.3 Rovnost mužů a žen z ekonomického hlediska**

Otázka rovnosti mužů a žen z ekonomického hlediska zahrnuje především rovnost v odměňování. Řada právních předpisů včetně zákoníku práce České republiky a dalších dokumentů zakotvuje právo na stejnou odměnu bez ohledu na pohlaví zaměstnance. O problematice právní úpravy práva na stejnou odměnu bude pojednáno v další příslušné kapitole. V této části diplomové práce se zaměřením na otázku rovnosti či nerovnosti v odměňování mužů a žen z obecného pohledu.

Příčiny rozdílů v odměňování mužů a žen jsou v ekonomii vysvětlovány na základě tzv. individualistické a institucionální teorie. Podle individualistické teorie je rozdíl v odměňování mužů a žen důsledkem charakteristiky žen, určitých postojů a preferencí, jež se souhrnně označují jako tzv. produktivní charakteristiky. Pracovní trh určující cenu dané práce je chápán jako neutrální prostředí. Jestliže muži dostávají vyšší odměnu za práci než ženy, děje se tak na základě trhu práce, jež vyhodnocuje muže jako produktivnější než ženy. Tato diferenciace má svůj původ především v rozdílném vzdělání, zkušenostech, rozdílném pracovní úsilí a v určité profesní zakrnělosti žen v období péče o děti. Podle této teorie lze rozdíl v odměňování mužů a žen odstranit změnou rozhodování žen na trhu práce, avšak nikoliv zásahem státu.

---

<sup>19</sup> BOBEK, BOUČKOVÁ, KÜHN: *Rovnost a diskriminace*, s. 231.

Všechny rozdíly v odměňování mužů a žen však nelze vysvětlit teorií individualistickou, existuje také teorie institucionální. Tato teorie upozorňuje na skutečnost, že některé rozdíly v odměňování nevymizí, pokud nebudou zcela odstraněny, a to i v případě, kdy žena zvolí co možná nejlepší strategii. Určité struktury a mechanismy na trhu práce také způsobují omezení svobody rozhodování. Podle ekonomů trh práce není homogenní, ale je rozvrstven do několika odvětví, profesí atd. V této souvislosti je třeba zmínit teorii dvojí ekonomiky, podle které disponuje centrální část ekonomiky vyšším množstvím finančních prostředků než periferní odvětví (méně významná odvětví zastoupená malými podniky, malou odborovou organizovaností). V periferních odvětvích jsou právě ženy zastoupeny ve větším měřítku než v centrální části ekonomiky.

Ženy mimo zaměstnání pečují o domácnost a vykonávají tak neplacenou práci, která jim zabere spoustu času. To jim znemožňuje jednak pracovat tolik hodin jako pracují muži a jednak budovat nepřetržitou kariéru bez jakýchkoliv větších výpadků. Profese odpovídající charakteru péče o domácnost a děti, jako např. uklízečky, zdravotní sestry, pečovatelky, jsou v důsledku této podobnosti výrazně zfeminizovány a méně placeny.<sup>20</sup>

I v současné moderní společnosti je všeobecně známým faktem, že stále přetrvávají rozdíly v odměňování žen a mužů. Některé případy rozdílného odměňování mužů a žen však lze označit zčásti za objektivně odůvodnitelné, například schopnostmi zaměstnanců a zaměstnankyň, charakteristikou zaměstnavatele a rovněž segregací trhu práce.

Rozeznáváme dva druhy segregace trhu práce, horizontální a vertikální. Horizontální segregací se rozumí soustředění žen a mužů ve specifických povoláních a odvětvích, například mužů v těžkém průmyslu a žen ve školství. S tím také souvisí následné odlišné odměňování mužů a žen. Naproti tomu vertikální segregace znamená rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání, přičemž muži podstatně častěji dosahují vyšších pozic v zaměstnání, jenž jsou lépe odměňovány.<sup>21</sup>

K rozdílnosti v odměňování mužů a žen také může docházet v důsledku toho, že některé zcela totožné druhy zaměstnání mohou mít jiné označení pro muže a ženu, například letuška a stevard. Avšak pokud žena i muž pracují pro stejnou společnost, mají stejnou kvalifikaci i pracovní podmínky a vykonávají totožnou práci, nesmí být odlišná ani jejich odměna, tzn., že

---

<sup>20</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007, s. 5 - 25.

<sup>21</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, roč. 14, č. 6, s. 211.

muž (stevard) nesmí dostávat vyšší odměnu než žena (letuška), neboť pouhý odlišný název profese u muže a ženy nemůže být důvodem pro rozdílné odměňování.<sup>22</sup>

Přestože se historické rozdělení rolí muže a ženy v rodině postupně stává přežitkem, neustále negativním způsobem ovlivňuje postavení a přístup žen k zaměstnání a je příčinou rozdílného odměňování. Nadále jsou ženám přisuzovány zejména práce, které vycházejí z jejich role v rodině, kterou je péče o děti a domácnost. Tyto práce jsou pak nejen ekonomicky, ale i společensky méně hodnoceny.

Pokud se ženy snaží prosadit v lépe placených tzv. mužských povoláních a budovat si kariéru, často se setkávají s předsudky. Mezi ženami ani nefunguje taková vzájemná podpora jako mezi muži. Ženy také mají oproti mužům určitý handicap spočívající v nutném přerušení kariérního růstu mateřskou dovolenou, kdy žena stagnuje jak v praktických znalostech a zkušenostech, tak i po stránce platové. Plat mužů se postupně stále zvyšuje a rozdíl narůstá. Pokud mohou ženy na svoji dosavadní kariéru navázat, neprojeví se toto přerušení až takovým zpomalením v postupu. V mnoha případech však žena po mateřské dovolené nenastupuje na své původní místo a často ani u původního zaměstnavatele. Musí tak s budováním kariéry začít v podstatě od začátku.

Příčiny nižšího ohodnocení žen za výkon stejné práce však mohou být i v ženách samotných. Protože se ženy potýkají s problémem sehnat práci, o kterou mají zájem i muži, mají většinou nižší požadavky na mzdu jenom proto, aby práci získaly. Stává se také, že z důvodu vlastního podceňování, strachu z odpovědnosti apod. se spokojí s nižšími pracovními funkcemi než muži, kteří mají daleko vyšší sebedůvěru.

---

<sup>22</sup> NOVÁKOVÁ, Jolana. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 9.

## 4 Problematika rovnosti mužů a žen z pohledu práva

### 4.1 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu ČR

Zásadou (právním principem) se obecně rozumí určité pravidlo, které vytváří základ konkrétního právního institutu, zákona, právního odvětví, popřípadě právního řádu, bez ohledu na to, zda takováto zásada je či není výslovně vyjádřena v právních normách.<sup>23</sup> Takovéto vymezení lze uplatnit obecně pro všechny právní principy. Jak bude z níže uvedeného zřejmé, nelze tuto definici zcela uplatnit na předmětnou zásadu rovnosti a zákazu diskriminace.

Zásadu rovnosti a zákazu diskriminace nelze chápat jako běžnou obecnou zásadu, neboť je nezbytné zohlednit její specifické aspekty. Jedná se totiž o skutečný princip pracovněprávního vztahu, který má normativní obsah a při aplikaci veškerých pracovněprávních předpisů je nezbytné k této zásadě přihlížet.<sup>24</sup> V tom lze spatřovat její specifické postavení, neboť ne všechny právní principy disponují normativním obsahem. Spousty právních principů představují pouhé vůdčí právní ideje, plnicí roli určitých vodítek.

Tato zásada se týká všech pracovněprávních vztahů, a to od předmluvních jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu, přes vznik pracovněprávního vztahu, až po jeho ukončení.<sup>25</sup> K problematice předmluvních jednání přistupuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se vztahuje i na období před vznikem pracovněprávního vztahu, tzn. zejména na přijímací pohovory, neboť již zde se můžeme setkat s diskriminačním jednáním. Blíže o něm bude pojednáno dále.

Právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace je v podstatě rozvedením rovnosti v důstojnosti a právech podle čl. 2 LZPS a zároveň představuje speciální úpravu ochrany osobnosti (v tomto případě zaměstnance), jenž je upravena v § 11 a násl. ObčZ.<sup>26</sup> Rovným zacházením se rozumí zejména zákaz diskriminace, které se však nedá postavit jako protiklad zásady smluvní volnosti, jenž v soukromém právu, kam patří i pracovní právo, má vůdčí roli a umožňuje mj. smluvní odchýlení v případě nároků jednotlivých zaměstnanců nebo jejich

<sup>23</sup> KUBŮ, Lubomír a kol. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2007, s. 276.

<sup>24</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008, s. 37 - 38.

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008, s.100.

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 64.



skupin.<sup>27</sup> Nejvýznamnější právní úpravu rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích představuje Ústava ČR, Listina základních práv a svobod, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a tzv. antidiskriminační zákon. Kromě těchto stěžejních právních předpisů existují další, které částečně nebo zcela upravují pracovněprávní a jim na roveň postavené vztahy. Jedná se např. o 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)<sup>28</sup>, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Jelikož se tyto právní předpisy týkají pouze úzkého okruhu občanů, nebudou se jimi ve své práci dále zabývat.

#### 4.1.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod

Ústavní právo řadíme do práva veřejného, jenž představuje základ pro všechna další právní odvětví. Ústava České republiky (ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky) je tedy základním a nejvyšším pramenem práva u nás. Některá ustanovení Ústavy ČR jsou proto relevantní i pro problematiku rovného zacházení ve sféře pracovního práva, a to konkrétně:

- Čl. 3: *„Součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod.“*
- Čl. 4: *„Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.“*
- Čl. 83: *„Ústavní soud je soudním orgánem ochrany ústavnosti.“*
- Čl. 90: *„Soudy jsou povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům.“*

Větší přínos k problematice ochrany před diskriminací však lze shledat v LZPS, která je součástí ústavního pořádku. Pro účely této práce jsem vybral pouze některá, dle mého názoru nejdůležitější ustanovení LZPS, jenž mají určitý vztah k rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví. Jedná se o následující ustanovení:

- Čl. 1: *„Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.“*
- Čl. 3 odst. 1: *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví,....“*

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 178.

<sup>28</sup> s odloženou účinností od 1. ledna 2012

- Čl. 3 odst. 3: „*Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.*“
- Čl. 4 odst. 3: „*Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.*“
- Čl. 26 odst. 1: „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“
- Čl. 26 odst. 2: „*Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.*“
- Čl. 26 odst. 3: „*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.*“
- Čl. 28: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“
- Čl. 29 odst. 1: „*Ženy, ... mají právo na zvýšenou ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“
- Čl. 32 odst. 2: „*Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*“
- Čl. 36 odst. 1: „*Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.*“

LZPS obsahuje v čl. 29 odst. 1 a čl. 32 odst. 2 prvky pozitivní diskriminace, neboť mj. ženám poskytuje zvláštní ochranu. Poněvadž LZPS přiznává subjektům určitá práva a v této souvislosti užívá slovo „každý“, lze dovodit, že jsou tím myšleny všechny fyzické osoby bez rozdílu pohlaví, rasy, jazyka apod. Každý má rovněž podle čl. 36 odst. 1 možnost domáhat se svých práv (pokud byla porušena) u soudu, popřípadě u jiného orgánu.<sup>29</sup>

#### **4.1.2 Zákoník práce**

Předchozí zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., obsahoval na základě novel<sup>30</sup> účinných od 1. ledna 2001, resp. od 1. března 2004, oproti současnému zákoníku práce, zákonu č. 262/2006 Sb., ve svých úvodních ustanoveních podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace včetně definice jednotlivých institutů a způsobů nápravy újmy způsobené nerovným zacházením. Obdobnou úpravu obsahuje i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, o němž byla zmínka již v úvodu této kapitoly. Současný ZPr upravuje tuto

<sup>29</sup> JENÍK, Ivo. *Potřebujeme nový antidiskriminační zákon?* 1. vydání. Praha: Občanský institut, 2007, s. 8 - 9.

<sup>30</sup> zákon č. 155/2000 Sb. a zákon č. 46/2004 Sb.

problematiku jen v omezeném rozsahu, neboť odkazuje na tzv. antidiskriminační zákon, o němž bude pojednáno dále.<sup>31</sup> Ačkoliv současný ZPr z hlediska ochrany před diskriminací „pouze“ odkazuje na jiný právní předpis, je nezbytné dodat, že se jedná o odkaz na právní předpis, který je jediným komplexním antidiskriminačním právním předpisem v České republice.

Základní zásady současného ZPr jsou obsaženy v § 13. Tyto zásady jsou podle právní úpravy *de lege lata* koncipovány jako určitá oprávnění zaměstnance a určité povinnosti zaměstnavatele.<sup>32</sup> Ust. § 13 odst. 2 písm. b) zní: „*Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců.*“ Následně písm. c) téhož ustanovení stanoví: „*Zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.*“

Ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) ZPr navazuje na zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace podle § 16 ZPr, AntiDZ a čl. 3 odst. 1 LZPS. Obě tato ustanovení mají kogentní povahu, tzn. účastníci pracovněprávních vztahů se od nich nemohou odchýlit.<sup>33</sup> V kogentní povaze těchto ustanovení lze spatřovat jejich význam v boji proti diskriminaci, neboť takto výslovně stanovené povinnosti ve formě zásad, znemožňují nebo alespoň omezují jejich porušení.

Hlava IV ZPr s názvem „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“ obsahuje několik důležitých ustanovení. Předně § 16 odst. 1 ZPr stanoví: „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“ Z tohoto ustanovení vyplývá, že nebude připuštěna jakákoliv diskriminaci zaměstnanců, ať už přímá či nepřímá, pokud se týká oblastí vyjmenovaných v tomto ustanovení.

Co se týče pracovních podmínek, tyto se dle § 110 odst. 4 ZPr posuzují podle obtížnosti pracovních režimů, které vyplývají z rozvržení pracovní doby (například do směn, dnů

<sup>31</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 178.

<sup>32</sup> JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, s. 48.

<sup>33</sup> HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem a použitelnou judikaturou a předpisy související*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 82.

pracovního klidu aj.), dále podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Zásada rovného zacházení se uplatní nejen v případě mzdy (platu), ale rovněž při ostatních peněžitých plněních nebo plněních peněžité hodnoty.<sup>34</sup> Dle § 110 ZPr v oblasti odměňování za práci platí, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, přísluší všem zaměstnancům téhož zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací či prací stejné hodnoty se pak rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se vykonává za stejných nebo srovnatelných pracovních podmínek, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Kritéria pro posouzení složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a pracovní výkonnosti stanovuje ZPr. Ke kritériím pro posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce patří vzdělání, praktické znalosti a dovednosti, které jsou potřebné pro výkon dané práce, dále složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídicí náročnost, odpovědnost za škody, zdraví a bezpečnost, v neposlední řadě také fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pro pracovní výkonnost platí, že se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti. Výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

U odborné přípravy musí zaměstnavatel aplikovat zásadu rovného zacházení ve všech případech, zejména u zaškolení a zaučení, odborné praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace aj. ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit získání potřebné kvalifikace zaškolením či zaučením těm zaměstnancům, kteří vstupují do zaměstnání bez kvalifikace nebo přechází na nový druh práce či nové pracoviště.<sup>35</sup> Příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání souvisí ve větší míře s kvalifikací zaměstnance, tzn., pokud bude dodržována zásada rovného zacházení při odborné přípravě, lze předpokládat její uplatnění i při funkčním nebo jiném postupu v zaměstnání.<sup>36</sup>

Jak již bylo řečeno, v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace (§ 16 odst. 2 ZPr). Princip zákazu diskriminace však neplatí absolutně. Dle § 16 odst. 3 ZPr se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, jestliže z povahy pracovních činností vyplývá, že takovéto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon dané práce,

---

<sup>34</sup> VYSOKAJOVÁ, KAHLE, DOLEŽÍLEK: *Zákoník práce ...*, s. 42.

<sup>35</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 366.

avšak za předpokladu, že sledovaný účel je oprávněný a požadavek přiměřený. Jako příklad lze uvést situaci, kdy povaha práce vyžaduje zaměstnance určitého pohlaví – tanečnice, mužský hlas ve sboru aj. Další výjimkou jsou případy, kdy rozdílné zacházení je odůvodněno ochranou určitých skupin zaměstnanců, například těhotných žen či žen v mateřství. Za diskriminaci ZPr nepovažuje ani opatření, jehož cílem je předejít nebo vyrovnat určité nevýhody, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů (mj. například pohlaví), a tím zajistit rovné zacházení a příležitosti.<sup>37</sup> Souhrnně se tato opatření nazývají jako tzv. pozitivní opatření. V souvislosti s těmito opatřeními je dle § 279 odst. 1 písm. f) ZPr zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o těch opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace. Podle § 16 odst. 2 ZPr další případy přípustného rozdílného zacházení upravuje AntiDZ.

K diskriminaci se váže řada důležitých pojmů. Současný ZPr již nedefinuje žádné instituty související s touto problematikou, nýbrž v § 16 odst. 2 odkazuje na AntiDZ, který upravuje pojmy jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci. Blíže o těchto pojmech pojednávám v části věnované AntiDZ. Rovněž v otázce ochrany před diskriminací odkazuje ZPr v § 17 na AntiDZ: „*Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.*“

Realizace právní rovnosti žen v jakýchkoliv oblastech (ekonomie, politika, právo aj.) vyžaduje vytvoření de facto stejných podmínek jaké mají i muži. Aby bylo dosaženo rovnoprávnosti mužů a žen, je také nezbytné některé pracovní podmínky upravit odlišně. Jedná se v podstatě o rozvinutí příslušných ustanovení LZPS (viz výše). Úprava zvláštních pracovních podmínek žen je ovlivněna důležitými faktory:

- a) biologický faktor (Fyziologie ženského organismu je oproti mužům v mnoha směrech odlišná. To způsobuje větší citlivost žen vůči určitým druhům prací a určitým druhům pracovišť, například práce, která je pro ženy fyzicky nepřiměřená náročná, hlučné či zaprášené pracoviště aj.)
- b) společenský faktor (Ženy stále z převážné části zastávají péči o děti a domácnost. To představuje výrazné zatížení ženského organismu jak po stránce fyzické, tak i psychické.

<sup>36</sup> VYSOKAJOVÁ, KAHLE, DOLEŽÍLEK: *Zákoník práce ...*, s. 42.

Samotné zapojení žen do pracovního procesu by poté mohlo znamenat překážku plnění jejich mateřského poslání apod.)

Oba výše zmíněné faktory se nejvíce projevují v případě těhotných žen a matek malých dětí. ZPr upravuje pracovní podmínky odlišně pro všechny ženy, a dále pro těhotné ženy a matky malých dětí, kterým se poskytuje zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích.<sup>38</sup>

Jedná se o názorný příklad zákonem určené pozitivní diskriminace. Samotná úprava je pro účely této práce poměrně rozsáhlá, proto nebudu činit bližší náhled na tuto problematiku.

#### **4.1.3 Zákon o zaměstnanosti**

Mezi další právní předpisy působící na poli pracovního práva a vztahující se i k rovnému zacházení v pracovněprávních vztazích patří i veřejnoprávní předpis, kterým je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právně upravuje především oblast přístupu k zaměstnání. Stěžejním ustanovením je především § 4 tohoto zákona „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“, podle kterého jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a dále při uplatňování práva na zaměstnání se jednoznačně zakazuje přímá i nepřímá diskriminace ze zákonem taxativně stanovených důvodů, mezi které patří i pohlaví. Tento taxativní výčet diskriminačních důvodů obsažený v zákoně o zaměstnanosti vychází z demonstrativního výčtu stanoveného v čl. 3 LZPS, přičemž zákon o zaměstnanosti tento článek upřesňuje a rozšiřuje. Tento zákon rovněž v souladu se směrnicemi EU přesněji vymezuje a definuje jednotlivé související pojmy, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Je zde také rozšířen pojem diskriminace, který zahrnuje i jednání ve formě podněcování, navádění nebo vyvolání nátlaku, které směřuje k diskriminaci a které může vyvolat stejně závažné následky jako diskriminace samotná. Kromě těchto pojmů obsahuje zákon o zaměstnanosti i výčet případů, kdy se o diskriminaci nejedná.<sup>39</sup> Zákon o zaměstnanosti je v oblasti pojmů a výčtu případů, kdy se nejedná o diskriminaci srovnatelný s AntiDZ. Výčet diskriminačních důvodů je však v případě tohoto zákona širší než v případě AntiDZ. Je nezbytné zmínit, že vzhledem k povaze tohoto zákona je případné porušení zákazu diskriminace dle zákona o zaměstnanosti buď přestupkem (jestliže jej spáchá

<sup>37</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 181.

<sup>38</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 372 - 373.

<sup>39</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 177.

fyzická osoba) anebo správním deliktem (v případě právnické osoby). Dále tento zákon zakotvuje rovněž soukromoprávní nároky diskriminovaných osob jako v případě AntiDZ. Zde je zřejmá určitá duplicita.<sup>40</sup> Duplicitu však nelze považovat za vhodnou, neboť může dojít zejména k aplikačním rozporům.

Zásada rovných příležitostí všech osob, které se uchází o zaměstnání, musí být respektována i v případě stanovení kritérií pro výběr zaměstnanců.<sup>41</sup> Zákon o zaměstnanosti v § 12 odst. 1 písm. a) výslovně zakazuje učinit takovou nabídku zaměstnání, která má diskriminační charakter. To jen potvrzuje výše uvedené tvrzení, podle kterého tento zákon přistupuje k ZPr a poskytuje ochranu před projevy diskriminace již v období před vznikem pracovního vztahu, tzn. v přístupu k zaměstnání a v otázkách s tím souvisejících.

#### 4.1.4 „Antidiskriminační zákon“

V předchozí části bylo řečeno, že ZPr neuvádí pojmy, formy a specifikaci jednání, jenž se považují za diskriminační. Odkazuje na zvláštní soukromoprávní předpis, kterým je zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). ZPr však na tento právní předpis odkazuje pouze co do vymezení pojmů, nikoliv co do výčtu důvodů samotných. Na diskriminační důvody odkazuje ZPr jen v případě negativní diskriminace, neboť za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž účelem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v AntiDZ (§ 16 odst. 3 ZPr). Poněvadž je vymezení zákazu diskriminace v ZPr neurčité, je nezbytné interpretovat diskriminaci podle ZPr tak, aby nedocházelo k přinášení dalších diskriminačních důvodů.<sup>42</sup>

AntiDZ byl přijat 17. června 2009, přičemž účinnosti nabyl 1. září 2009. Lze jej označit jednak za konkretizaci ústavního zákazu diskriminace<sup>43</sup> a jednak je i projevem implementace všech relevantních evropských směrnic. Účelem tohoto zákona je především sjednotit definice a stanovit obecný rámec v oblasti boje proti všem formám diskriminace. AntiDZ je ve vztahu k ostatním právním předpisům, jenž se týkají zákazu diskriminace, v postavení právního předpisu obecné povahy, neboli *lex generalis*. Ostatní právní předpisy mají vůči

<sup>40</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 120 - 121.

<sup>41</sup> VYSOKAJOVÁ, KAHLE, DOLEŽÍLEK: *Zákoník práce ...*, s. 42.

<sup>42</sup> BOUČKOVÁ a kol.: *Antidiskriminační zákon ...*, s. 123 - 124.

AntiDZ povahu zvláštních právních předpisů *lex specialis*.<sup>44</sup> V případě rozporu mezi *lex generalis* a *lex specialis* má potom přednost právní úprava ve zvláštním právním předpisu, tedy *lex specialis*.

Ve vztahu antidiskriminačního zákona k občanskému zákoníku má však antidiskriminační zákon povahu *lex specialis*.<sup>45</sup> V tom lze spatřovat subsidiaritu ObčZ.

Předmět právní úpravy podle tohoto zákona je poměrně široký, neboť kromě práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace, práva na zaměstnání a přístup k zaměstnání, přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a dále na pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti, odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích a radách zaměstnanců včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, upravuje například i zákaz diskriminace v oblasti sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči aj. Podle AntiDZ se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které jsou v něm stanoveny, přičemž diskriminaci rozděluje na přímou a nepřímou.<sup>46</sup>

Dle § 2 odst. 2 AntiDZ se za diskriminaci považuje rovněž obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímá diskriminace je definována v § 2 odst. 3 AntiDZ: „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu ... pohlaví, ...*“. Z uvedeného vyplývá, že obětí diskriminace může být pouze fyzická osoba.

Co se rozumí nepřímou diskriminací stanoví § 3 odst. 1 AntiDZ: „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování, které souvisí s důvody uvedenými v AntiDZ, kdy jeho záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího,

<sup>43</sup> Viz kapitola 4.1.1 Ústava a Listina základních práv a svobod

<sup>44</sup> ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s 20.

<sup>45</sup> BOUČKOVÁ a kol.: *Antidiskriminační zákon ...*, s. 122.

<sup>46</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 179.



nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů. Toto jednání se může vyskytovat v nejrůznější formě, ať už v podobě verbální, jako psaný projev, gesto či chování. Jedno je však společné, musí být dostatečně závažné a vytvářet zastrašující ponižující nebo urážlivou atmosféru.<sup>47</sup> Sexuální obtěžování se projevuje jako výše uvedené chování (obtěžování), které se navíc vyznačuje sexuální povahou.<sup>48</sup> Z toho vyplývá, že rozdíl mezi obtěžováním a sexuálním obtěžováním tkví pouze ve specifické (sexuální) povaze sexuálního obtěžování.

V případě verbální podoby se jedná např. o návrhy či výzvy sexuálního charakteru či různé způsoby přede hry. Tzv. vizuální sexuální obtěžování představuje zejména odhalování se, vystavování různých obrázků a předmětů vztahujících se k sexualitě, gesta sexuálního charakteru, upřené pohledy na sexuální části těla obtěžované osoby atd. Sexuální obtěžování je považováno za nevídané, pokud adresát tohoto chování na ně důvodně pohlíží jako na nevhodné či odporné a ke kterému nedal žádný impuls. V literatuře se uvádí, že v těchto případech soudce vždy zkoumá, zda oběť nezavdala příčinu k takovému jednání svým chováním nebo svým zevnějškem značícím sexuální agresivitu nebo vyzývavost.<sup>49</sup> Je však otázkou, zda u nás soud (soudce) takto v praxi skutečně vždy postupuje.

Pronásledováním se dle AntiDZ rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. Jedná se především o případy různých reakcí na stížnosti či žaloby apod., týkající se ochrany před diskriminací. Pronásledovaná osoba však nemusí být ve všech případech samotnou obětí diskriminace, například se může jednat o spolupracovníka, který má dosvědčit diskriminační jednání.

Pokynem k diskriminaci je myšleno chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Navádění k diskriminaci znamená takové chování osoby, která druhou osobu přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k tomu, aby tato osoba diskriminovala třetí osobu.<sup>50</sup> Osoby, které se tohoto jednání dopustí nelze předem určit, avšak budou to především zaměstnanci či statutární zástupci vykonávající svou činnost mimo

---

<sup>47</sup> JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 33 - 34.

<sup>48</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 180.

<sup>49</sup> MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace ...*, s. 93.

<sup>50</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 180 - 181.

pracovněprávní vztah.<sup>51</sup> V neposlední řadě je zapotřebí zmínit, že oba tyto pojmy jsou v oblasti diskriminace nové.

Podle AntiDZ jsou zaměstnavatelé povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení. Zajištěním rovného zacházení je myšleno přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat, přičemž za zajišťování rovného zacházení se považuje i zajišťování rovných příležitostí. Odměňování definuje tento zákon jako veškerá plnění, tedy peněžitá i nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Co se týče povolání, je nezbytné za něj dle AntiDZ považovat činnost fyzické osoby vykonávanou za úplatu v závislém či nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, především předepsaného vzdělání, popřípadě i doby praxe.

V ustanovení § 6 a § 7 jsou vymezeny přípustné formy rozdílného zacházení, podle kterého se za diskriminaci mj. nepovažuje rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství nebo mateřství, jestliže prostředky k dosažení těchto cílů jsou přiměřené a nezbytné. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se v pracovněprávních vztazích podle tohoto zákona nepovažuje rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Dále není diskriminací rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, pokud je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Rovněž se za diskriminaci nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody, které vyplývají z příslušnosti osoby k určité skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v tomto zákoně (v tomto případě pohlaví), a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. V oblasti přístupu k zaměstnání

---

<sup>51</sup> JOUZA: *Nový antidiskriminační zákon*, s. 33.

nebo povolání nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

O právních prostředcích ochrany před diskriminací, jež upravuje i AntiDZ v hlavě II., bude pojednáno v kapitole páté.

## 4.2 Rovnost a zákaz diskriminace na úrovni Evropské unie

Dne 1. května 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. Od tohoto okamžiku začaly právní systém České republiky ovlivňovat nejrůznější prameny práva Evropské unie. Jedná se o právo primární, sekundární a rovněž o judikaturu Evropského soudního dvora (nyní Soudní dvůr EU). Některá ustanovení vztahující se k diskriminaci na základě pohlaví, lze nalézt v primárním právu, tzn., ve zřizovacích smlouvách a smlouvách je pozměňujících, a to ve znění Lisabonské smlouvy. Z oblasti sekundárního práva je nezbytné zmínit směrnice, jež jsou k provádění zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právu Evropské unie hojně využívány. Aktem na úrovni primárního práva se po účinnosti Lisabonské smlouvy stala i Listina základních práv EU. Dalším významným dokumentem je tzv. Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků, která má však povahu právně nezávazné deklarace. V neposlední řadě jsou zde rozhodnutí ESD, hrající velmi důležitou roli. Za zmínku stojí skutečnost, že základní práva jako obecná zásada právní byla vytvořena právě rozhodovací činností ESD. Sem řadíme i zákaz diskriminace a zásadu rovnosti, jež představuje měřítko pro realizaci zákazu diskriminace z důvodu pohlaví včetně rovného odměňování mužů a žen<sup>52</sup> a rovněž zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v přístupu k zaměstnání<sup>53</sup> na úrovni Evropské unie.<sup>54</sup> Pro významnost judikatury ESD ji bude věnována samostatná kapitola.

V souvislosti s právem EU se užívá pojem „gender mainstreaming“. Tento termín se na úrovni EU objevil poprvé po přijetí prohlášení „Zahrnutí rovných příležitostí pro muže a ženy do všech politik a ostatních aktivit Společenství“ Evropskou komisí.<sup>55</sup> Termín „gender“ či „genderové záležitosti“ definuje čl. 1 odst. 4 nařízení Rady č. 2836/98, o integraci

<sup>52</sup> Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Deffrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C - 43/75

<sup>53</sup> Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, C - 222/84

<sup>54</sup> ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 43 - 91.

<sup>55</sup> JÍROVÁ, Hana. In BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2002, s. 165.

genderových záležitostí do rozvojové spolupráce, jako „*takové odlišné a vzájemně podmiňující se role, odpovědnosti a příležitosti žen a mužů, které jsou založené na kulturních a sociálních zvláštnostech a které se mohou časem změnit, mimo jiné i jako výsledek intervenční politiky*“. Pojem „mainstreaming“ je terminus technicus, proto pro něj neexistuje žádný adekvátní výraz. Podstatou metody „mainstreaming“ je postup, na základě kterého je do každé veřejnoprávní činnosti automaticky projektován požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí pro muže i ženy. Součástí této metody je i provedení genderových analýz, na základě kterých jsou pak v případě nutnosti zavedena příslušná opatření.<sup>56</sup> Pojem gender mainstreaming lze shrnout jako zavedení určitých opatření, priorit a potřeb mužů a žen do všech činností za účelem nastolení rovnosti.

#### **4.2.1 Ustanovení primárního práva z oblasti diskriminace na základě pohlaví ve znění Lisabonské smlouvy**

Lisabonská smlouva se stala účinnou 1. prosince 2009. Tím byly dokončeny snahy po institucionální a hodnotové přestavbě EU. Veškeré nedostatky měly být vyřešeny právě touto velkou novelou primárního práva. Nejedná se však o dokument, který by nahrazoval dosavadní smlouvy, nýbrž o další ze smluv měnící a doplňující primární právo. Jinými slovy vedle Amsterodamské smlouvy a Smlouvy z Nice představuje Lisabonská smlouva novelizaci stávajícího smluvního rámce Unie a Společenství. Podle Lisabonské smlouvy je samotná existence EU a její činnost regulována dvojicí smluv, a to novelizovanou Smlouvou o Evropské unii a Smlouvou o fungování Evropské unie. V případě SEU se jedná o Maastrichtskou smlouvu ve znění pozdějších smluvních úprav včetně Lisabonské smlouvy. SFEU představuje římskou Smlouvu o založení Evropského společenství ve znění pozdějších smluv včetně Lisabonské smlouvy. Účinností Lisabonské smlouvy rovněž došlo k nahrazení Společenství Uníí.<sup>57</sup>

Již v prvních ustanoveních Smlouvy o fungování EU je zmíněna rovnost a boj proti diskriminaci. Čl. 8 SFEU říká: „*Unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*“ Další čl. 10 SFEU stanovuje:

<sup>56</sup> HORSKÁ, Stanislava. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*, 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, s. 9 - 10.

<sup>57</sup> HAMUĚÁK, Ondřej. *Evropská unie po Lisabonské smlouvě. Jaký krok a kam?* [online]. 11. května 2010 [cit. 16. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-unie-po-lisabonske-smlouvejaky-krok-a-kam1-61749.html>>.

*„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, ...“.*

Základním ustanovením, které zakotvuje rovnost na základě pohlaví je čl. 157 SFEU (dříve čl. 141 SES). Ten mj. stanoví, že *„každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“* Podle tohoto článku se rovností v odměňování mužů a žen bez jakékoliv diskriminace na základě pohlaví rozumí, že odměna za stejnou práci se vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na totožném pracovním místě. Odměnou se pak rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Dále tento článek opravňuje Evropský parlament a Radu řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímat opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

Rovněž je nezbytné zmínit poslední ustanovení čl. 157 SFEU, dle kterého: *„S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“* Tomuto článku byl přiznán tzv. přímý účinek. Jedná se o princip vytvořený judikaturou ESD a představuje vlastnost norem práva EU, spočívající v přiznání práv a ukládání povinností, a to přímo a samostatně, bez prostřednictví nějaké další normy s tím, že jednotlivec se těchto norem může bezprostředně dovolávat u národních soudů členských států. Takováto norma však musí splňovat i tzv. Van Gend en Loos formuli, tzn. musí být precizní, bezpodmínečná, nevyžadovat další implementaci, neponechávat žádnou podstatnou volnost jednání ani prostor k uvážení členskými státy ani orgány EU. V případech, kdy se jednotlivec může dovolávat svých práv vůči členskému státu a jeho orgánům se jedná o vertikální přímý účinek vzestupný. Naproti tomu, pokud stát má možnost uložit jednotlivci určitou povinnost, jde o uplatnění vertikálního přímého účinku sestupného. Poslední možností je přímý účinek horizontální, který se může uplatnit pouze u vztahů mezi jednotlivci navzájem, typicky například v oblasti pracovního práva - zaměstnanec a zaměstnavatel. U horizontálního přímého účinku se však již z logiky věci

sestupný či vzestupný přímý účinek nerozlišuje. Právě některá ustanovení primárního práva se vyznačují možností disponovat vertikálním i horizontálním přímým účinkem.<sup>58</sup>

Mezi další významné prameny primárního práva v oblasti diskriminace nejen na základě pohlaví (ale i rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace) patří Amsterodamská smlouva (platná od 1. května 1999) přinášející nový čl. 19 (dříve čl. 13 SES), který je zmocňovacím ustanovením k přijetí opatření sloužícího k potírání diskriminace mj. na základě pohlaví. Podle tohoto ustanovení může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví.<sup>59</sup> Tento článek se rovněž označuje jako obecná antidiskriminační klauzule, vystupující jako *lex generalis* k čl. 157. Čl. 19 se poprvé objevil po přijetí Maastrichtské smlouvy a dále byl rozvíjen nejen výše uvedenou Amsterodamskou smlouvou, ale i Smlouvou z Nice. Článek nemá význam pouze v oblasti diskriminace na základě pohlaví, ale i v dalších oblastech, neboť rozšiřuje důvody potírání diskriminace, čímž pomáhá k širší realizaci zásady rovnosti a také ochrany lidské důstojnosti. Zda je čl. 19 přímo účinný či nikoliv, není prozatím zcela jasné. Na jedné straně existují zastánci bezprostřední účinnosti tohoto článku, naproti tomu druzí takovou možnost odmítají.<sup>60</sup> Já se ztotožňuji s názorem autorky použité literatury Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii, kde se přiklání k absenci přímého účinku tohoto ustanovení, neboť se domnívá, že tvůrci Smluv zcela záměrně nechtěli tomuto ustanovení přiznat vlastnosti přímého účinku, a proto volili slovní vyjádření „možnost“, nikoliv však slovo „zákaz“ jako v případě čl. 18 (dříve čl. 12), kde je zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti výslovně vyjádřen. Na základě těchto skutečností se autorka domnívá, že čl. 19 není pro konkrétní oprávnění jednotlivce sám o osobě dostačující a dle formulace tohoto článku je nezbytný další akt implementace.

Mezi další relevantní ustanovení SFEU, které přinesla Amsterodamská smlouva, patří čl. 151 (dřívější čl. 136 SES), který odkazuje na některé evropské dokumenty ochrany lidských práv, a to následně: *„Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. 10. 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu*

<sup>58</sup> ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1 - Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde Praha, 2007, s. 121 – 122.

<sup>59</sup> ČERMÁK, KVASNICOVÁ: *Několik poznámek ...*, s. 19.

<sup>60</sup> ŠIŠKOVÁ: *Dimenze ochrany ...*, s. 50 - 51.

*zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením. Za tím účelem uskutečňují Unie a členské státy opatření, jež berou v úvahu rozmanitost vnitrostátních zvyklostí, zejména v oblasti smluvních vztahů, a potřebu udržovat konkurenceschopnost hospodářství Unie. Soudí, že takový vývoj bude výsledkem nejen fungování vnitřního trhu, který napomůže harmonizaci sociálních systémů, ale také výsledkem postupů stanovených Smlouvami a sbližováním právních a správních předpisů.“*

Na tento článek navazuje čl. 153 (dřívější čl. 137 SES), dle kterého za účelem dosažení cílů stanovených v čl. 151 Unie podporuje a doplňuje činnost členských států mj. v oblasti zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, dále v oblasti pracovních podmínek, informování pracovníků a konzultace s nimi, zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. Za tímto účelem může Evropský parlament a Rada přijímat opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podniků, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států a dále směrnicemi stanovit v těchto oblastech minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. Předpisy, které byly přijaty dle tohoto článku nebrání mj. žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější ochranná opatření, která jsou slučitelná se Smlouvami. Čl. 153 se nevztahuje na odměnu za práci (dále na právo sdružovat se, na právo na stávku a na právo na výluku).

V případě SEU bych se rád zmínil o čl. 2 (dřívější čl. 1a) a čl. 3 (dřívější čl. 2). Čl. 2 hovoří o tom, že Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin, přičemž tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů. Následující čl. 3 mj. zakotvuje boj Unie proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte. Pro problematiku diskriminace na základě pohlaví spočívá význam těchto článků v explicitně vyjádřeném úsilí Unie o vyloučení všech forem diskriminace, ať už na základě pohlaví či z jiného důvodu, a nastolení rovnoprávnosti postavení žen a mužů,

neboť rovnost mužů a žen a absence diskriminace nejen na základě pohlaví jsou aspekty Unie.

#### 4.2.2 Vybraná ustanovení Listiny základních práv Evropské unie

Listina základních práv Evropské unie byla vyhlášena ve dnech 7. - 9. prosince 2000 během Mezivládní konference v Nice. Původně se jednalo o dokument právně nezávazný, který se však účinností Lisabonské smlouvy stal právně závazným aktem na úrovni primárního práva.<sup>61</sup>

Zmínku o LZPEU nalezneme i v primárním právu, konkrétně v čl. 6 SEU. Podle tohoto článku Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v LZPEU, mající stejnou právní sílu jako Smlouvy. Je nezbytné zmínit, že tato Listina nijak nerozšiřuje pravomoci Unie vymezené ve Smlouvách. Veškerá práva, svobody a zásady obsažené v LZPEU se vykládají v souladu s obecnými ustanoveními v hlavě VII Listiny, jimiž se řídí její výklad a použití, a s náležitým přihlédnutím k vysvětlením v ní zmíněným, jež uvádějí zdroje těchto ustanovení. Rovněž je zde zmíněno možné přistoupení Unie k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, přičemž případné přistoupení nebude mít vliv na pravomoci Unie vymezené Smlouvami. Podle tohoto článku jsou obecné zásady práva Unie tvořeny základními právy, jež jsou zaručeny Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a která vyplývají z ústavních tradic společných členským státům.

Samotná Listina uvádí v preambuli základní pilíře, o které se opírá, a to ústavní tradice členských států, mezinárodní závazky společné členským státům, Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, sociální charty přijaté Unií a Radou Evropy, judikaturu ESD a Evropského soudu pro lidská práva. Podle preambule jsou tuto Listinu soudy Unie a členských států povinny vykládat s náležitým zřetelem na vysvětlení vyhotovená pod vedením prezidia Konventu, jež vypracovalo tuto Listinu, a doplněná pod vedením prezidia Evropského konventu.

Každé ustanovení LZPEU má svůj zdroj inspirace či je projevem jiného pramene. Tyto skutečnosti včetně v některých případech nezbytného výkladu jsou obsaženy ve „Vysvětlivkách k Listině základních práv EU“. V následujících řádcích vytýčím pouze z mého pohledu nejrelevantnější ustanovení LZPEU vztahující se k rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví.

---

<sup>61</sup> ŠIŠKOVÁ: *Dimenze ochrany ...*, s. 201.



Hlava II LZPEU nazvaná „Svobody“ obsahuje v čl. 15 právo na svobodnou volbu povolání a právo pracovat. Zde bych ocitoval odstavec 1, který uvádí: „*Každý má právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání.*“ Právo svobodné volby povolání je uznáno v judikatuře ESD (např. rozsudek ze dne 14. května 1974, ve věci Nold, C - 4/73, rozsudek ze dne 13. prosince 1979, ve věci Hauer, C - 44/79 aj.). Dle Vysvětlivek tento odstavec čerpá z čl. 1 odst. 2 Evropské sociální charty a z bodu 4 Komunitární charty základních sociálních práv pracovníků ze dne 9. prosince 1989, přičemž výraz „pracovní podmínky“ je třeba vykládat ve smyslu příslušného ustanovení SFEU.

Hlava III Listiny „Rovnost před zákonem“ v čl. 20 zakotvuje rovnost před zákonem slovy: „*Před zákonem jsou si všichni rovni*“. Tento článek je dle Vysvětlivek k LZPEU odrazem obecné právní zásady, jenž je obsažena ve všech evropských ústavách a která byla rovněž uznána ESD jako základní zásada práva EU. Následující čl. 21 se týká zákazu diskriminace, podle kterého se zakazuje jakákoli diskriminace založená mj. na pohlaví. Toto ustanovení lze nazvat obecnou antidiskriminační klausulí, neboť se překrývá s čl. 19 (dříve čl. 13) SFEU a ve výčtech diskriminačních důvodů je téměř shodná. Další čl. 23 prohlašuje rovnost žen a mužů, jenž musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci, přičemž zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví. Tento článek představuje speciální antidiskriminační klauzuli, neboť je zde diskriminačním důvodem pouze pohlaví.<sup>62</sup>

V hlavě IV „Solidarita“ bych předně zmínil čl. 31 zakotvující slušné a spravedlivé pracovní podmínky, kdy každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost, důstojnost a dále právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. Čl. 23 odst. 2 pak hovoří o rodinném a pracovním životě, přičemž v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte. Tento čl. 23 odst. 2 čerpá ze směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a směrnice 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE,

CEEP a EKOS. Je rovněž založen na čl. 8 (ochrana v případě mateřství) Evropské sociální charty a čerpá z čl. 27 (právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení) revidované Evropské sociální charty. Do pojmu „mateřství“ zahrnuje období od početí do odstavení.<sup>63</sup>

Hlava VII „Obecná ustanovení upravující výklad a použití Listiny“ je nezbytná pro aplikaci celé Listiny. Podle čl. 51 jsou ustanovení Listiny při dodržení zásady subsidiarity<sup>64</sup> určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie, a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo Unie. V čl. 52 je pak stanoven rozsah a výklad, kdy každé omezení výkonu práv a svobod uznaných Listinou musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality<sup>65</sup> mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého. Práva, která uznává tato Listina a jenž jsou podrobněji upravena ve Smlouvách, jsou vykonávána za podmínek a v mezích stanovených ve Smlouvách. Dle odstavce 3 v případech, kdy Listina obsahuje práva odpovídající právům zaručeným Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jsou smysl a rozsah těchto práv stejné jako ty, které jim přikládá uvedená úmluva. Toto ustanovení však nebrání tomu, aby právo Unie poskytovalo širší ochranu.

Jinými slovy účelem tohoto ustanovení je zajistit nezbytný soulad mezi Listinou a Evropskou úmluvou o lidských právech stanovením pravidla, že jestliže práva zaručená Listinou odpovídají právům zaručeným Evropskou úmluvou o lidských právech, je jejich smysl a rozsah včetně povolených omezení stejný jako stanoví Evropská úmluva. Tento odkaz na instrument Rady Evropy zahrnuje jak úmluvu samotnou, tak i její protokoly, přičemž smysl a rozsah zaručených práv jsou určeny nejen zněním těchto aktů, ale i judikaturou Evropského soudu pro lidská práva a Soudního dvora EU. Úroveň ochrany,

<sup>62</sup> ŠIŠKOVÁ: *Dimenze ochrany ...*, s. 209.

<sup>63</sup> Vysvětlivky k Listině základních práv EU

<sup>64</sup> Princip subsidiarity znamená, že Unie jedná v oblastech, které nespádají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální či místní, ale spíše jich, z důvodu jejího rozsahu či účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie (čl. 5 odst. 3 Smlouvy o EU)

<sup>65</sup> Zásadou proporcionality se rozumí, že obsah ani forma činnosti Unie nepřekročí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů Smluv (čl. 5 odst. 4 Smlouvy o EU)

kteřou poskytuje LZPEU nesmí být v žádném případě nižší než úroveň zaručená Evropskou úmluvou o lidských právech.<sup>66</sup>

Odstavec 4 hovoří o uznání základních práv, která vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, přičemž tato práva musí být vykládána v souladu s těmito tradicemi. Za další zmínku stojí ustanovení, jež hovoří o povinnosti soudů Unie a členských států náležitě přihlížet k vysvětlením vypracovaným jako pomůcka pro výklad LZPEU. Následující čl. 53 nazvaný „úroveň ochrany“ stanoví, že žádné ustanovení této listiny nesmí být vykládáno jako omezení nebo narušení lidských práv a základních svobod, které v oblasti své působnosti uznávají právo Unie, mezinárodní právo a mezinárodní smlouvy, jejichž stranou je Unie nebo všechny členské státy, včetně Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, a ústavy členských států.

Cílem tohoto ustanovení je zachovat úroveň ochrany, kterou nyní poskytuje právo Unie, vnitrostátní a mezinárodní právo. Kvůli její významnosti se uvádí odkaz na Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv.<sup>67</sup>

Čl. 54 upravuje zákaz zneužití práv, neboť stanoví, že žádné ustanovení této Listiny nesmí být vykládáno tak, jako by dávalo jakékoli právo vyvíjet činnost nebo dopustit se činu zaměřeného na zmaření kteréhokoli z práv a svobod uznaných v této Listině nebo na jejich omezení ve větším rozsahu, než tato Listina stanoví.

Obdobný zákaz zneužití práv je upraven i v Evropské úmluvě o ochraně lidských práv, což potvrzuje i zmínka o této skutečnosti ve Vysvětlivkách k LZPEU.

Je nezbytné se rovněž zmínit o existenci nezávislého orgánu - Agentury pro základní práva EU, sídlící ve Vídni. K jejímu zřízení došlo na základě nařízení Rady č. 168/2007 ze dne 15. února 2007. Význam tohoto orgánu spočívá v efektivnějším prosazování a aplikaci Listiny v praxi.<sup>68</sup>

#### **4.2.3 Směrnice EU vztahující se k diskriminaci na základě pohlaví**

Zásadu rovnosti a zákazu diskriminace a lidských práv celkově upravují především směrnice EU, neboť podrobněji rozebírají jednotlivá ustanovení obsažená v příslušných smlouvách. Rovněž jsou určeny ke sblížování právních předpisů jednotlivých členských států.

<sup>66</sup> Vysvětlivky k Listině základních práv EU

<sup>67</sup> Vysvětlivky k Listině základních práv EU

<sup>68</sup> ČERNÁ, Dagmar. *Standard lidských práv v Evropě: srovnání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Listiny základních práv Evropské unie*. Praha: Právnická fakulta UK v Praze, 2009, s. 104.

SEU stanoví, že: „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.“

Ačkoliv směrnice ze své samotné povahy nemají přímý účinek jako je tomu v případě nařízení, ESD po několika negativních rozhodnutích přiznal směrnicím přímý účinek, avšak s určitými omezeními a za splnění určitých podmínek. Prvním významným krokem k přiznání přímého účinku směrnicím byl rozsudek *Grad*,<sup>69</sup> v němž ESD nevyloučil možnost přiznání takového účinku i jiným aktům než nařízením. Na to navázal rozsudek *Van Duyn*,<sup>70</sup> kde ESD zkoumal splnění tzv. *Van Gend en Loos* formule, stanovené dle stejnojmenného rozsudku<sup>71</sup>. Splnění *Van Gend en Loos* formule bylo postupně zopakováno v několika dalších rozhodnutích a uznáno jako první podmínka pro přiznání přímého účinku směrnic. Dále v rozsudku *Ratti*<sup>72</sup> byla stanovena druhá podmínka, podle které nemůže směrnice nabýt přímého účinku dříve, než uplyne lhůta k jejímu provedení. A nakonec třetí podmínka vychází z rozsudku *Kolpinghuis Nijmegen*<sup>73</sup>. Na jeho základě nesmí bezprostřední aplikací směrnice dojít k uložení povinnosti jednotlivci. Na rozdíl od nařízení má směrnice pouze vertikální účinek vzestupný (možnost jednotlivce domáhat se svého práva vůči členskému státu), neboť horizontální účinek prozatím nebyl směrnicím přiznán. Jinými slovy přímý účinek není v případě směrnic pravidlem, ale vždy záleží na posouzení dané směrnice, zda splňuje výše uvedená kritéria.<sup>74</sup>

Ke směrnicím se kromě možnosti přímého účinku váže i nepřímý účinek směrnic na právní řády členských států, tzn. povinnost orgánů členských států aplikujících právo Unie interpretovat vnitrostátní právo v duchu znění a účelu takovéto směrnice. Jinými slovy se jedná o povinnost zajistit „eurokonformní“ výklad vnitrostátních právních předpisů s neprovedenou nebo nenáležitě provedenou směrnicí. Zlomovým se v této věci stal rozsudek

<sup>69</sup> Rozsudek ze dne 6. října 1970, *Franz Grad v. Finanzamt Traunstein*, C - 9/70

<sup>70</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home office*, C - 41/74

<sup>71</sup> Rozsudek ze dne 5. února 1963, *NV Algemene Transporten Expeditie Onderneming van Gend & Loos v. Netherlands Inland Revenue Administration*, C - 26/62

<sup>72</sup> Rozsudek ze dne 5. dubna 1979, *Tullio Ratti*, C - 148/78

<sup>73</sup> Rozsudek ze dne 8. října 1987, *Kolpinghuis Nijmegen BV.*, C - 80/86

<sup>74</sup> ŠIŠKOVÁ, STEHLÍK: *Evropské právo ...*, s. 126 - 130.

Von Colson<sup>75</sup>, podle něhož se tento nepřímý účinek směrnic někdy označuje jako tzv. „Von Colson princip“.<sup>76</sup>

Zásadu rovnosti a zákazu diskriminace na úrovni EU upravují právě směrnice. Následující uvedené směrnice se vztahují či vztahovaly k rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví v oblasti pracovního práva:

- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES,
- Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví,
- 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 a v oblasti zaměstnání a povolání.

Poslední uvedená směrnice je jako jediná platná, neboť obsahuje přepracované znění zbylých výše uvedených směrnic. Kromě těchto směrnic však zahrnuje i další směrnice, ty se však vztahují k jiným oblastem. Cílem směrnice 2006/54/ES je sjednocení a zpřehlednění současné právní úpravy. Toto přepracované znění mělo být zohledněno v členských státech do 15. srpna 2008, výjimečně do 15. srpna 2009. Staré směrnice, mj. všechny výše uvedené, které se staly podkladem pro přepracované znění, zůstaly v platnosti do 15. srpna 2009 s tím, že do této doby mohly vyvolávat účinky samy o sobě. Na tomto místě bych se rád ve stručnosti zmínil o obsahu jednotlivých starých směrnic a rovněž o nové směrnici 2006/54/ES.

Směrnice 75/117/EHS přímo navázala na čl. 157 SFEU, tj. rovné odměňování mezi muži a ženami a v určitém směru konkretizovala možné dopady. Cílem této směrnice bylo odstranění všech forem diskriminace z důvodu pohlaví v otázce odměňování stejné práce nebo práce stejné hodnoty. Další směrnice 76/207/EHS zakotvila zásady rovného zacházení

---

<sup>75</sup> Rozsudek ze dne 10. dubna 1984, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein - Westfalen*, C - 14/83

<sup>76</sup> ŠIŠKOVÁ, STEHLÍK: *Evropské právo ...*, s. 132.

mezi muži a ženami v přístupu do zaměstnání včetně služebního postupu, v přístupu k odborné přípravě a v pracovních podmínkách a povolené výjimky z těchto principů. Novelizací 2002/73/ES byly přineseny mj. definice jednotlivých forem diskriminace, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a návod k diskriminaci a dále povinnost členských států vytvořit subjekt pro podporu rovného zacházení na základě pohlaví. Směrnice 97/80/ES představovala procesní směrnici, která upravila „přenesení“ důkazního břemene ze žalobce na žalovaného, typicky ze zaměstnance na zaměstnavatele, ve sporech ohledně diskriminace.<sup>77</sup> (blíže viz kapitola 5.3)

Všechny výše uvedené směrnice, respektive směrnice 2006/54/ES, se projeví i v našem právním řádu. Jako názorný příklad lze uvést ZPr a AntiDZ. Výčet jednotlivých ustanovení vnitrostátních předpisů, které byly upraveny v souladu s právem EU je poměrně obsáhlý, proto není na místě uvádět tato jednotlivá ustanovení.

Za zmínku stojí i směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Tato směrnice slouží k zajištění ochrany uvedených osob (žen) a příznivého zacházení s nimi.

#### **4.2.4 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků**

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků byla sjednána 9. prosince 1989 ve Štrasburku, kde byla podepsána všemi v té době členskými státy vyjma Velké Británie. Jedná se o politickou deklaraci konkrétních záměrů hlav států a vlád členských zemí. Z toho důvodu má tento dokument také specifické postavení. Nezakládá totiž žádné závazné povinnosti ať už pro orgány, instituce či členské státy. Jinými slovy jedná se o právně nezávaznou deklaraci, jejíž význam však nelze zcela bagatelizovat. Tento dokument zakotvuje mj. svobodnou volbu povolání a přijetí povolání, spravedlivé odměňování, rovné podmínky pro muže a ženy, zajištění stejného zacházení s muži i ženami včetně stejných příležitostí pro muže a ženy. Otázku zákazu diskriminace upravuje pouze z hlediska pohlaví, a to ve smyslu rovného zacházení s muži a ženami. Oproti tomu právně závazný instrument Rady Evropy, tzn. Evropská sociální charta, žádné takové ustanovení nemá. Teprve až Revidovaná evropská sociální charta obsahuje generální antidiskriminační klauzuli, která však zahrnuje diskriminace z jakéhokoliv důvodu.

<sup>77</sup> BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon ...*, s. 33 - 34.

Obvyklý kontrolní mechanismus u Komunitární charty vzhledem k její povaze stěží nalezneme. Je zde pouze určitý systém každoročního předkládání zpráv ze strany členských států o použití Komunitární charty základních sociálních práv pracovníků. Poněvadž je tento dokument právně nezávazný, nelze jej ani vynucovat. Nemůžeme však říci, že by to byl dokument zcela irelevantní, neboť se jedná v podstatě o první ucelený dokument v této oblasti na úrovni Unie. Navíc význam Komunitární charty dokládají i odkazy v dalších aktech, např. v preambuli Jednotného evropského aktu, Amsterodamské smlouvě, Smlouvě z Nice, Listině základních práv EU.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> ŠIŠKOVÁ: *Dimenze ochrany ...*, s. 191 - 196.

## 5 Vybrané právní prostředky ochrany před diskriminací a problematika důkazního břemene v soudním sporu

O diskriminaci nestačí jen hovořit, ale je také nezbytné umožnit diskriminovaným osobám určité formy obrany proti tomuto nežádoucímu jednání. V pracovněprávních vztazích se bude diskriminovaná osoba zpravidla domáhat ochrany a zamezení diskriminačního jednání nejdříve u zaměstnavatele. V případě neúspěchu či v případě diskriminace ze strany samotného zaměstnavatele, může postižený podat stížnost u příslušného inspektorátu práce, popřípadě žalobu k soudu. Zaměstnanec však může, cítí-li se dotčen diskriminačním jednáním, podat přímo žalobu k soudu.<sup>79</sup>

V následujících statích budu pojednávat o jednotlivých právních předpisech zabývajících se ochranou před diskriminací. Za důležitý právní předpis upravující právní prostředky ochrany před diskriminací lze považovat AntiDZ a to zejména jeho II. hlavu. Na tento právní předpis v případech diskriminace odkazuje i ZPr, coby lex generalis pracovního práva. V souvislosti s přijetím AntiDZ došlo i ke změně zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, proto tento institut bude zapotřebí také připomenout. V neposlední řadě se zmíním o novelizaci ust. § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, vyplývající z přijetí AntiDZ. V souvislosti s tímto ustanovením se zaměřím na otázku poměrně zavádějícího termínu „obráceného důkazního břemene“.

### 5.1 Ochrana před diskriminací dle antidiskriminačního zákona

Jak již bylo řečeno výše, ZPr odkazuje v § 17 na AntiDZ, a to právě v otázce právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. Ty jsou zakotveny v jednotlivých odstavcích § 10 AntiDZ

odst. 1: *„Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“*

odst. 2: *„Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost*

---

<sup>79</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 182.



*osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.*“

odst. 3: *„Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.“*

Z citovaných ustanovení vyplývá, že lze uplatňovat tyto nároky: ukončení diskriminačního jednání, odstranění následků, přiměřené zadostiučinění (např. omluva), popřípadě náhrada nemajetkové újmy v penězích. Jde v podstatě o obdobné nároky jako dle § 13 ObčZ.<sup>80</sup> Tyto nároky lze uplatnit v civilním řízení u okresního soudu prostřednictvím žalob – zdržovací žaloba a žaloba na odstranění trvajících následků diskriminace. V případech nemožnosti odstranění následků diskriminace bude poskytnuta tzv. morální (přiměřené zadostiučinění) či materiální satisfakce (nemajetková škoda v penězích).

Předpokladem pro aplikaci § 10 AntiDZ je splnění určitých podmínek jako v případě aplikace § 13 ObčZ. Těmi jsou:

- 1) existence protiprávního diskriminačního jednání
- 2) vznik újmy diskriminované osobě
- 3) příčinná souvislost („kauzální nexus“) mezi bodem 1 a 2,

přičemž tyto podmínky musí být splněny kumulativně, tzn. nesplnění byť jen jediné z podmínek vylučuje možnost aplikace tohoto ustanovení.<sup>81</sup>

Co se týče promlčení jednotlivých nároků, jsou přes dřívější neshodné názory nepromlčitelné všechny nároky s výjimkou náhrady nemajetkové újmy v penězích. Ta se promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě podle ObčZ. K této skutečnosti se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR, který dovodil, že *„je-li obsahem nároku na náhradu nemajetkové újmy požadavek na zaplacení peněžní částky, pak princip právní jistoty vylučuje, aby plynutí času nebyly přiznány žádné právní účinky“*. V případech, kdy vedle nemajetkové škody vznikne i škoda majetková, může diskriminovaná osoba vedle výše uvedených nároků uplatnit i nároky podle příslušného ustanovení ObčZ o náhradě škody.<sup>82</sup>

V § 11 odst. 1 AntiDZ se hovoří o tom, že právnické osoby, které byly na ochranu práv obětí diskriminace založeny nebo pokud je ochrana před diskriminací předmětem jejich činnosti dle stanov nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z jejich činnosti nebo ze zákona, mohou poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání

<sup>80</sup> KÜHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskrim. zákona. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 3, s. 77.

<sup>81</sup> BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon ...*, s. 291 - 295.

nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. V následujícím odstavci pak zákon přiznává výše uvedeným právnickým osobám oprávnění podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržování právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

Význam tohoto ustanovení není na první pohled zcela jasný, neboť jakákoliv právnická osoba může výše uvedené činnosti provádět bez jakýchkoliv povolení či souhlasů. Vyjmenované činnosti jsou předmětem poskytování právních služeb dle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii. Ten mj. v § 2 stanovuje další okruh osob, které jsou oprávněny tyto právní služby poskytovat. V § 2 odst. 2 pak tento zákon stanoví, že oprávněními těchto osob nejsou dotčena oprávnění dalších osob, jimž zvláštní zákon svěřuje poskytovat právní služby. Tímto zvláštním zákonem je tedy i AntiDZ. Z toho vyplývá, že právnické osoby oprávněné podle § 11 AntiDZ mohou poskytovat právní pomoc ve vymezených oblastech dle AntiDZ i za úplatu.

V původním návrhu AntiDZ mělo být zakotveno i právo na podání skupinové žaloby, které však ve výsledné podobě chybí.<sup>83</sup>

## 5.2 Úloha veřejného ochránce práv

V souvislosti s přijetím AntiDZ došlo i ke změnám v zákoně č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Podle ust. § 1 odst. 5 tohoto zákona veřejný ochránce práv (dále jen „ombudsman“), po přijetí AntiDZ vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Význam spočívá především v rozšíření působnosti i na oblast soukromoprávní, neboť do účinnosti AntiDZ byla jeho působnost omezena pouze na oblast práva veřejného. Podle § 21b zákona o veřejném ochránci práv ombudsman přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami mj. bez ohledu na pohlaví a za tímto účelem:

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace
- b) provádí výzkum

<sup>82</sup> KÜHN: *Nová žaloba...*, s. 85.

<sup>83</sup> BOUČKOVÁ a kol.: *Antidiskriminační zákon ...*, s. 310 - 318.

- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Ombudsman při poskytování metodické pomoci dodržuje zásadu *audiatur et altera pars*, tzn., že poskytne klientovi písemnou analýzu daného případu, kde je klient považován za oběť diskriminace, popřípadě mu pomůže se získáním adekvátnějších důkazních prostředků nebo jej poučí o dalších možných postupech.<sup>84</sup>

Provádění výzkumu ze strany veřejného ochránce práv představuje zejména získávání informací a spolupráce především s univerzitními pracovišti, vědeckými ústavy či nevládními organizacemi. Další možností je například „situační testing“ spočívající v umělém vytvoření situace, při které dochází k diskriminaci. Při aplikaci této metody se například žena a muž ucházejí o stejné pracovní místo u téhož zaměstnavatele, přičemž se zkoumá, zda tento zaměstnavatel bude rozhodovat diskriminačně či nikoliv.

Zveřejňování zpráv a vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací může ombudsman činit na základě vnějšího podnětu či z vlastní iniciativy.

Zajištění výměny informací představuje především spolupráci s ostatními subjekty, které jsou pověřené ochranou rovného zacházení, vytvářející tzv. „Equality bodies“, zřízené v dalších státech EU a rovněž i s dalšími vnitrostátními subjekty podobného charakteru, které byly ustaveny za účelem ochrany lidských práv. Stejně je však právě zmiňované „Equality bodies“, představující síť národních nezávislých institucí jednotlivých členských států k podpoře rovného zacházení.

Veřejný ochránce práv dále disponuje i pravomocí doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Konkrétně v oblasti diskriminace by tuto pravomoc mohl využít tehdy, pokud by dospěl k závěru, že ustanovení daného předpisu je v rozporu s principem rovného zacházení.<sup>85</sup>

Práce ombudsmana na úseku ochrany před diskriminací v žádném případě nespočívá v sepisování návrhů k soudům nebo dalším orgánům či v zastupování poškozených před těmito orgány, ani v rozhodovací činnosti. Jeho práce je zaměřena především na sledování situace, vznášení podnětů na státní úřady a určité poradenství občanům.

---

<sup>84</sup> ČERMÁK, KVASNICOVÁ: *Několik poznámek ...*, s. 22.

<sup>85</sup> BOUČKOVÁ a kol.: *Antidiskriminační zákon ...*, s. 330 - 333.

### 5.3 Problematika důkazního břemene v soudním sporu

S případy, kdy oběť diskriminace podá žalobu k soudu, souvisí otázka přesunu důkazního břemene na žalovaného, tedy na diskriminující osobu. Přesun důkazního břemene bývá někdy nazýván jako „obrácené důkazní břemeno“. Obě tato označení jsou ovšem zavádějící.

Otázka důkazního břemene v pracovněprávních sporech je zakotvena v § 133a OSŘ, přičemž k novelizaci tohoto ustanovení došlo v souvislosti s přijetím AntiDZ. V případě důkazního břemene došlo k plné harmonizaci s právem EU a promítnutím Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.<sup>86</sup> Tato směrnice za účelem zajištění zásady rovného zacházení stanovila, že v oblasti občanského soudního řízení budou přijata opatření, která „jsou nezbytná k zajištění toho, že pokud osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada rovného zacházení, uvedou před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností žalovaného (odpůrce) dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“.

„Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, ..., v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, ..., členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, ..., je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“ Toto citované ustanovení § 133a OSŘ se týká kromě dalších důvodů diskriminace samozřejmě i diskriminace z důvodu pohlaví.

Na první pohled se může zdát, že žalobci stačí pouze podat žalobu a v ní tvrdit, že došlo k diskriminaci. Jak již bylo konstatováno v úvodu této kapitoly, označení „přesun důkazního břemene“ či „obrácené důkazní břemeno“ jsou zcela zavádějící. Pro osvětlení lze využít soudní praxi, a to i přesto, že interpretace § 133a OSŘ vychází z původního znění<sup>87</sup> tohoto ustanovení před přijetím AntiDZ. Novelizace však v tomto směru nezpůsobuje nemožnost aplikace dřívější interpretace.<sup>88</sup> Nové znění neobsahuje výslovně vyvratitelnou domněnku, že žalobcovu tvrzení o diskriminaci se považuje za prokázané, neprokáže-li žalovaný dodržení

<sup>86</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského práva*. 3. aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 98.

<sup>87</sup> „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

<sup>88</sup> BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 36.

zásady rovného zacházení. Stojí za to zmínit, že negativní vymezení důkazní povinnosti žalovaného, tzn. absence porušení zásady rovného zacházení, se vymyká z tradičních principů sporného řízení. Lze však konstatovat, že samotné řízení probíhá stejně jako každé jiné sporné řízení, avšak s tím rozdílem, že důkazní povinnost vyplývá z formulace práva procesního a nikoliv z práva hmotného.<sup>89</sup> Ústavní soud ČR (sp. zn. Pl. ÚS 37/04, ze dne 26. dubna 2006, publikované též jako č. 419/2006 Sb.) rozebírá tuto problematiku takto: *„Výkladem ustanovení občanského soudního řádu o přenosu důkazního břemene ve věcech diskriminace nelze dovodit, že osobě, která se cítila být diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání, tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým způsobem, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě příslušného důvodu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Neobstojí proto názor, že v řízeních uvedených v dotčeném ustanovení občanského soudního řádu je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna. 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 nedošlo.“*<sup>90</sup> Jinými slovy důkazní břemeno je břemenem sdíleným, neboť žalobci nestačí pouhé tvrzení, že byl diskriminován, nýbrž musí toto tvrzení do určité míry i prokázat. Žalovaný pak na druhou stranu musí tvrdit a prokázat, že k diskriminaci nedošlo a že jednání, které žalobce považuje za diskriminační, bylo legitimně odůvodněno a sledovaný cíl byl dosažen adekvátními prostředky - test legitimacy a proporcionality. Termín sdílené důkazní břemeno užívá česká i evropská právní úprava.

V otázce příslušnosti soudů v diskriminačních sporech se uplatní obecné pravidlo věcné příslušnosti podle OSŘ, tzn., že spory rozhodují v prvním stupni okresní soudy, nikoliv krajské soudy, jak bylo mylně zmíněno v důvodové zprávě k AntiDZ.<sup>91</sup>

<sup>89</sup> DRÁPAL, Ljubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání: Praha: C. H. Beck, 2009, s. 926.

<sup>90</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 183 - 184.

<sup>91</sup> ČERMÁK, KVASNICOVÁ: *Několik poznámek ...*, s. 22.

## 6 Relevantní judikatura

### 6.1 Judikatura Evropského soudního dvora

Judikatura Evropského soudního dvora (dnes nazvaný Soudní dvůr EU), představuje důležitý pramen práva mj. i v oblasti antidiskriminačního práva. Podstatně ovlivnila doktrínu tzv. přímého účinku a vytvořila doktrínu tzv. nepřímého účinku směrnic, o čemž bylo pojednáno výše.<sup>92</sup> Přímý účinek směrnic se projevuje jejich přímou závazností ve vztahu k jednotlivcům. Nepřímý účinek směrnic spočívá v tom, že úkolem vnitrostátních soudů je vykládat právo příslušného státu v souladu s požadavky Evropské unie.

Povaha judikatury ESD má specifický charakter. Na jednu stranu se nejedná o formální závaznost vlastními rozhodnutími, avšak na druhou stranu zde existuje určitý požadavek konzistentnosti judikatury. Jinými slovy ji lze označit za „konstantní judikaturu“ pro níž je charakteristická právě relativní stabilita s absencí formální závaznosti, avšak disponující vysokou autoritou vůči ostatním soudům. V otázce vztahu judikatury ESD a národních soudů platí, že národní soudy musí při řešení případu judikaturu ESD respektovat. Tato skutečnost vyplývá z nadřazenosti komunitárního práva a ze zásady spolupráce. V případě nerespektování může být stát odpovědný za škodu, která by vznikla dotčenému subjektu.<sup>93</sup>

V následujících řádcích uvedu některá rozhodnutí ESD, přičemž bych rád poznamenal, že kromě níže uvedených rozhodnutí samozřejmě existuje celá řada dalších rovněž významných. Jedná se např. o stěžejní rozhodnutí ve věci *Deffrenne vs. Sabena*,<sup>94</sup> kde soud shledal přímou diskriminaci v odměňování z důvodu pohlaví. Dále z oblasti nepřímé a skryté diskriminace se jedná např. o rozhodnutí ve věci *Jenkins*<sup>95</sup> nebo *Bilka - Kaufhaus*<sup>96</sup> atd.

<sup>92</sup> BOBEK, BOUČKOVÁ, KÜHN: *Rovnost a diskriminace*, s. 141.

<sup>93</sup> ŠIŠKOVÁ, STEHLÍK: *Evropské právo ...*, s. 111 - 113.

<sup>94</sup> Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Deffrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C - 43/75

<sup>95</sup> Rozsudek ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.*, C - 96/80

<sup>96</sup> Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka - Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, C - 170/84

### 6.1.1 Rozhodnutí ve věci „Sirdar“<sup>97</sup>

Judikát se konkrétně týká odepření zaměstnat ženu jako šéfkuchařku v královské námořní pěchotě. Ačkoliv se v tomto případě jedná o služební vztah, význam tohoto rozhodnutí spatřuji i pro ryze pracovněprávní vztahy, ve kterých se lze s obdobným případem setkat.

Angela Maria Sirdar sloužila v britské armádě od roku 1983, přičemž od roku 1990 sloužila jako šéfkuchařka v úderném pluku královského dělostřelectva. V únoru 1994 jí bylo sděleno, že bude propuštěna jako nadbytečná z ekonomických důvodů s účinností od roku 1995. V červenci 1994 bylo pí. Sirdar nabídnuto přeložení do královské námořní pěchoty, kde byl nedostatek šéfkuchařů. Podmínkou bylo podrobení se výběrovému řízení a absolvování bojového výcviku. Poté, co se příslušné orgány královské námořní pěchoty dozvěděly, že se jedná o ženu, rozhodly, že tato nabídka byla učiněna omylem a informovaly pí. Sirdar o její nezpůsobilosti k přijetí v důsledku politiky vylučující ženy z tohoto útvaru. Pí. Sirdar dala záležitost k příslušnému pracovnímu tribunálu s tvrzením, že se stala obětí diskriminace.

Nutno poznamenat, že ve Velké Británii je upraven princip rovného zacházení pro muže a ženy zákonem o diskriminaci z roku 1975. Příslušné orgány královské námořní pěchoty však aplikují politiku vyloučení žen ze služby z důvodu neslučitelnosti jejich přítomnosti u daného útvaru s požadavkem „stykové funkceschopnosti“, který znamená schopnost každého příslušníka námořní pěchoty bez ohledu na jeho specializaci bojovat v úderné jednotce. Tato politika byla zformulována ve zprávě označené jako „Revidovaná politika zaměstnanosti pro ženy v armádě – účinek pro královskou námořní pěchotu“.

Pracovní tribunál uvážil, že k řešení věci je nezbytný výklad ustanovení tehdejší SES (dnes SFEU) a směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a předložil věc ESD formou předběžných otázek.

Z odpovědí ESD na předložené otázky je pro nás relevantní závěr, že podle ESD rozhodnutí přijatá členskými státy ohledně přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a pracovním podmínkám v ozbrojených silách za účelem zajištění bojové výkonnosti nejsou vyloučena z působnosti komunitárního práva. A dále, že vyloučení žen ze služby ve speciálních úderných jednotkách, jako jsou jednotky královské námořní pěchoty, lze

---

<sup>97</sup> Rozsudek ze dne 26. října 1999, *Angela Maria Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence*,

ospravedlnit na základě čl. 2 odst. 2 zmíněné směrnice Rady 76/207/EHS z důvodu charakteru daných činností a kontextu, ve kterém jsou vykonávány. Své závěry ESD opřel o podklady, ze kterých bylo zřejmé, že organizace královské námořní pěchoty se zásadně liší od jiných jednotek britských ozbrojených sil, neboť se jedná o malé ozbrojené síly pro boj v první linii. Bylo prokázáno, že uvnitř těchto jednotek je i od šéfkuchařů vyžadováno, aby sloužili jako členové úderných jednotek v první linii. Všichni členové jsou za tímto účelem přijímáni a cvičeni bez jakýchkoliv výjimek. Za těchto okolností byly příslušné orgány oprávněny při respektování principu proporcionality rozhodnout, že zvláštní podmínky rozmístění útočných jednotek a především pravidlo stykové funkceschopnosti, které zde platí, ospravedlňují, aby byl tento útvar složen výhradně z mužů.<sup>98</sup>

Ustanovení čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS umožňuje členským státům výjimku z principu rovného zacházení na základě pohlaví pro ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek. V daném případě tedy ESD výjimku uznal. Naproti tomu v podobném případě ve věci „*Kreil*“<sup>99</sup> ESD vyslovil nesouhlas s vyloučením žen ze služby se zbraní v jednotce Bundeswehru a takové jednání označil za diskriminační.

### 6.1.2 Rozhodnutí ve věci „*Silke-Karin Mahlburg*“<sup>100</sup>

Jedná se o rozhodnutí v oblasti přístupu k zaměstnání, v daném případě odepření zaměstnat těhotnou ženu.

Silke-Karin Mahlburg byla zaměstnaná jako zdravotní sestra na klinice kardiologie od 26. srpna 1994 do 31. srpna 1995 na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou. Od února roku 1995 se snažila zajistit si pracovní poměr na dobu neurčitou. Jakmile pí. Mahlburg zjistila, že je možné získat takovou smlouvu pouze při existenci konkrétního volného místa tohoto typu zaměstnání, požádala 1. června 1995 o dvě interně inzerovaná pracovní místa na dobu neurčitou. V době podání žádosti o zaměstnání byla již těhotná, o čemž písemně informovala zaměstnavatele, u kterého žádala o zaměstnání na dobu neurčitou. Následně byla na základě zákona na ochranu zaměstnaných matek převedena na

C - 273/97

<sup>98</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora, NOVÁKOVÁ, Jolana. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s. 19 - 24.

<sup>99</sup> Rozsudek ze dne 11. ledna 2000, *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland*, C - 285/98

<sup>100</sup> Rozsudek ze dne 3. února 2000, *Silke - Karin Mahlburg v. Land Macklenburg - Vorpommern*, C - 207/98



jinou práci, přičemž od této doby až do ukončení zaměstnání uplynutím doby sjednané ve smlouvě, nepracovala jako zdravotní sestra na operačním sále, ale vykonávala další aktivity nezahrnující riziko infekce.<sup>101</sup> Pí. Mahlborg nebyla přijata ani na jedno z pracovních míst, o které žádala, s odůvodněním, že příslušný německý předpis zakazuje zaměstnávání těhotných žen v oblastech, kde hrozí riziko vlivu zdraví škodlivých látek. Podala žalobu u pracovního soudu v Rostocku, kde se domáhala stanovení povinnosti dosavadního zaměstnavatele uzavřít s ní smlouvu na dobu neurčitou. Soud prvního stupně žalobě nevyhověl, ale odvolací soud řízení přerušil a předložil věc ESD k rozhodnutí o předběžné otázce.

ESD dospěl k závěru, že zaměstnavatel nesmí odmítnout zaměstnat těhotnou ženu na dobu neurčitou, a to i přesto, že důvodem pro takové odmítnutí je zákonný zákaz určitého druhu práce pro těhotné ženy, neboť žena v tomto případě není schopna plnit pracovní smlouvu pouze po určitou dobu. Závěr ESD vychází z předpokládané možnosti pozdějšího opětovného výkonu práce žen po porodu, přičemž nesouhlas zaměstnavatele by představoval diskriminaci z důvodu pohlaví. Jinými slovy, dočasné zdravotní omezení neznamenající v budoucnu překážku trvání pracovního vztahu na dobu neurčitou, nesmí dle ESD představovat pro ženy ani překážku v přístupu k zaměstnání.<sup>102</sup>

### 6.1.3 Rozhodnutí ve věci „*Abrahamsson*“<sup>103</sup>

Na rozdíl od předchozích se u tohoto švédského případu soud zabýval otázkou pozitivních opatření ve prospěch žen. Které druhy pozitivních opatření jsou v souladu s právem EU, stanoví zejména právě judikatura ESD.

Spor se týká nařízení umožňujícího státním vzdělávacím institucím přijmout na pozice profesorů ženy s dostatečnou kvalifikací, a to i v případě, kdy se nejedná o zcela vhodné uchazeče. Rozdíl mezi kandidátem a kandidátkou však nesměl dosáhnout takové velikosti, aby byl porušen požadavek spravedlnosti při procesu přijímání. Požadavkem pro výkon dané práce nebyla stejná kvalifikace uchazečů, ale minimální kvalifikace. Švédská vláda na základě usnesení omezila působnost tohoto nařízení s tím, že pro profesorky (ženy) bylo

<sup>101</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, NOVÁKOVÁ: *Výběr judikátů ...*, s. 25.

<sup>102</sup> LUDVÍK, David. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, roč. 7, č. 9, s. 6.

<sup>103</sup> Rozsudek ze dne 6. července 2000, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*, C - 407/98

vyhrazeno 30 míst.<sup>104</sup> Na tuto pozici se přihlásilo osm uchazečů včetně pí. Abrahamsson, pí. Desouni, pí. Fogelqvistové a p. Andersona. Poté, co hlasovala výběrová komise (pořadí - Destouni, Anderson, Fogelqvistová, ...), vzala pí. Destouni svou žádost zpět. Rektor Univerzity v Göteborgu následně vrátil záležitost výběrové komisi, aby rozhodla o zbývajících uchazečích s ohledem na rovnost mužů a žen. Výběrová komise však prohlásila nemožnost přezkoumání daného případu, neboť princip rovnosti obou pohlaví byl vzat v úvahu již při prvním hlasování a dále že většina členů komise považovala rozdíl mezi panem Andersonem a paní Fogelqvistovou za značný. Je obtížné posoudit působnost příslušného ustanovení nařízení. Po nemožnosti přezkoumání daného případu rektor Univerzity v Göteborgu nakonec jmenoval 18. listopadu 1997 paní Fogelqvistovou profesorkou. Rozhodnutí odůvodnil odkazem na příslušné nařízení a na univerzitní plán rovnosti mužů a žen, přičemž uvedl, že rozdíl mezi zásluhami pana Andersona a paní Fogelqvistovou nebyl tak relevantní, aby pozitivní diskriminace ve prospěch paní Fogelqvistové porušila požadavek objektivitě při jmenování.

Pí. Abrahamsson a p. Anderson se odvolali k univerzitní odvolací komisi. Na jednání výběrová komise uvedla, že ke změně předchozího názoru není dán žádný důvod, přičemž i rektor odmítl vyhovět odvolání. Univerzitní odvolací komise se následně obrátila na ESD.<sup>105</sup>

Generální advokát Saggio navrhoval soudu označit tato opatření za neslučitelná s konceptem pozitivních opatření v rámci komunitárního práva, neboť podle judikatury takováto opatření nesmí nikdy narušit posouzení kvalit a kvalifikaci protikandidátů mužského pohlaví, tzn. porušení požadavku rovnosti kandidátů ze strany švédské právní úpravy. ESD s generálním advokátem souhlasil a prohlásil zjevný nesoulad švédského opatření s právem Evropské unie.<sup>106</sup>

#### 6.1.4 Rozhodnutí ve věci „*Susanna Brunnhofer*“<sup>107</sup>

Jedná se o případ z Dánska vztahující se k oblasti rovného odměňování mužů a žen. Susanna Brunnhofer byla zaměstnána od 1. července 1993 do 31. července 1997 u Bank der österreichischen Postsparkasse AG. Z důvodu nižšího platového ohodnocení oproti

<sup>104</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 11, s. 385 - 391.

<sup>105</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, NOVÁKOVÁ: *Výběr judikátů ...*, s. 42 - 43.

<sup>106</sup> HAVELKOVÁ: *Pozitivní opatření ...*, s. 391.

<sup>107</sup> Rozsudek ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C - 381/99

kolegovi, který byl do banky přijat 1. srpna 1994, usoudila, že se stala obětí diskriminace z důvodu pohlaví. Při nástupu do práce byli oba zařazeni do stejné platové skupiny, do které dle kolektivní smlouvy platné pro zaměstnance v bankovníctví a pro bankéře v Rakousku patří zaměstnanci zaškolení v bankovníctví provádějící odbornou práci samostatně. Proto měla pí. Brunnhofer za to, že vykonávala stejnou práci jako její kolega nebo alespoň práci stejné hodnoty. Pí. Brunnhofer byla zaměstnána v zahraničním oddělení banky, přičemž vykonávala dozor nad půjčkami. Po zaškolení měla být jmenována do řídicí funkce na tomto oddělení. V důsledku pracovních a osobních problémů byla pí. Brunnhofer zařazena do oddělení právních služeb, kde její práce nebyla hodnocena jako dostatečná. Dne 31. července 1997 byla propuštěna.

Pí. Brunnhofer se obrátila na Komisi pro rovné zacházení Úřadu federálního kancléře, která dospěla k závěru, že diskriminaci z hlediska rovné odměny za práci pro muže a ženy nelze v daném případě vyloučit. Pí. Brunnhofer podala následně žalobu k soudu první instance, ve které se domáhala, aby bylo bance nařízeno vyplatit jí přes 160 000 šilinků jako kompenzaci za učiněnou diskriminaci. Žaloba však byla zamítnuta. Vnitrostátní soud zjistil, že základní plat obou pracovníků byl shodný, avšak rozdíl vyplýval ze skutečnosti, že její kolega dostával vyšší individuální doplněk než ona. Pí. Brunnhofer se odvolala k druhoinstančnímu soudu. Podle vnitrostátního soudu je rozhodnutí případu závislé na tvrzení pí. Brunnhofer o tom, zda jde o stejnou práci a o práci stejné hodnoty nebo zda nerovné odměňování je ospravedlnitelné rozdílnými pracovními schopnostmi těchto zaměstnanců, které se může projevit až v určité době po přijetí.

Odvolačící soud se obrátil na ESD s několika předběžnými otázkami. ESD mj. usoudil, že tyto osoby lze považovat za osoby nalézající se ve srovnatelné situaci (viz případ Royal Copenhagen, odstavce 32 a 33; případ Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, odstavec 17), přičemž pro určení stejné práce nebo práce stejné hodnoty, je nezbytné přihlídnout k řadě faktorů, jakými jsou povaha práce, požadavky odborné přípravy a pracovní podmínky. Skutečnost, že tyto dva zaměstnanci jsou podle kolektivní smlouvy vztahující se na jejich zaměstnání zařazeni do stejné pracovní kategorie, není dostačující k učinění závěru, že vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V tomto případě musí vnitrostátní soud určit, zda žalobkyně a její kolega vykonávají srovnatelnou práci, a to podle toho, zda je mužský kolega odpovědný za jednání s významnými zákazníky a je oprávněn přebírat právní závazky, zatímco pí. Brunnhofer, která vykonává dohled nad půjčkami, má menší kontakt se zákazníky a není oprávněna přebírat

závazky přímo zavazující jejího zaměstnavatele. Dále podle ESD lze rozdíly v odměňování ospravedlnit okolnostmi, které nejsou obsahem kolektivní smlouvy vztahující se pro dotčené zaměstnance, a to v případě, že představují objektivní důvody nesouvisející s jakoukoliv diskriminací založenou na pohlaví a jsou v souladu se zásadou proporcionality.<sup>108</sup>

### 6.1.5 Rozhodnutí ve věci „*Tele Danmark A/S*“<sup>109</sup>

Posledním prezentovaným rozhodnutím ESD je případ vztahující se k rovnému zacházení pro muže a ženy, konkrétně propuštění těhotné ženy.

Tele Danmark najal paní Marianne Brandt-Nielsen v červnu 1995 na šest měsíců, a to od 1. července 1995. Pracovala v oddělení mobilních telefonů pro služby zákazníkům. Již v přijímacím řízení bylo dohodnuto, že pí. Brandt-Nielsen bude absolvovat výcvikový kurs. V srpnu 1995 informovala Tele Danmark, že je těhotná a že očekávané datum porodu je počátek listopadu. Dne 23. srpna 1995 však byla propuštěna s účinností od 30. září 1995 z důvodu, že již při přijetí do zaměstnání neinformovala svého zaměstnavatele o těhotenství. Do konce září pí. Brandt-Nielsen stále pracovala u tohoto zaměstnavatele. Z kolektivní smlouvy vyplývá, že pí. Brandt-Nielsen by měla nárok na placenou mateřskou dovolenou od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu, tzn., že v tomto případě by začala mateřská dovolená 11. září 1995.

Dne 4. března 1996 podal právní zástupce pí. Brandt-Nielsen žalobu proti Tele Danmark, ve které požadoval náhradu z důvodu porušení příslušného ustanovení zákona o rovnosti danou výpovědí. Soud prvního stupně žalobu zamítl, avšak na základě odvolání pí. Brandt-Nielsen rozhodl odvolací soud v její prospěch, neboť nebyla pochybnost o tom, že propuštění pí. Brandt-Nielsen se týkalo jejího těhotenství.

Tele Danmark se odvolal k Nejvyššímu soudu, kde uvedl, že zákaz propuštění těhotné zaměstnankyně na základě práva Společenství (dnes právo EU) se netýká zaměstnankyně přijaté na dobu určitou, která, ačkoliv v době uzavření pracovní smlouvy věděla o svém těhotenství, neinformovala zaměstnavatele o těhotenství ani o tom, že vzhledem k právu na mateřskou dovolenou nebude po podstatnou dobu platnosti pracovní smlouvy vykonávat práci.<sup>110</sup> Nejvyšší soud se následně obrátil na ESD.

<sup>108</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, NOVÁKOVÁ: *Výběr judikátů ...*, s. 54 - 65.

<sup>109</sup> Rozsudek ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark A/S v. Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark (HK)*, C - 109/00

<sup>110</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, NOVÁKOVÁ: *Výběr judikátů ...*, s. 67 - 68.

Podle ESD je propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství přímou diskriminací na základě pohlaví. S poukazem na směrnici Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, je zakázáno propustit zaměstnankyni od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené, přičemž z tohoto pravidla neexistují žádné výjimky. Dále ESD poukázal na některé rozsudky, ve kterých judikoval, že ačkoliv disponibilita zaměstnance je pro zaměstnavatele nezbytná k řádnému výkonu pracovní smlouvy, ochrana, kterou poskytuje právo ES (dnes právo EU) ženám během těhotenství a po narození dítěte, nemůže být závislá na tom, zda přítomnost této ženy v práci během její mateřské dovolené je nezbytná pro řádný chod společnosti, ve které je zaměstnána. Na této interpretaci nemění nic ani to, že pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou. Případný rozsah ekonomické ztráty způsobené zaměstnavateli v důsledku nepřítomnosti ženy v práci po dobu těhotenství či uzavření smlouvy na dobu určitou nebo neurčitou nemá vliv na diskriminační charakter takového propuštění, neboť neschopnost zaměstnankyně plnit pracovní smlouvu je způsobena jejím těhotenstvím. Navíc směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES, a směrnice Rady 92/85/ES ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, nerozlišují délku pracovního poměru vzhledem k zachování zásady rovného zacházení mezi mužem a ženou. Skutečnost, že zaměstnankyně pracovala pro velkou společnost, která obvykle poskytuje pracovní smlouvy na dobu určitou, postrádá pro interpretaci příslušných směrnic a pro daný případ relevantnost.<sup>111</sup>

V této kapitole byly představeny pouze některé kauzy, kterými se ESD zabýval, neboť ve skutečnosti představuje judikatura ESD širokou škálu rozličných případů. Právě s ohledem na rozličnost kauz nelze učinit jednoznačný závěr, zda ESD rozhoduje spíše ve prospěch zaměstnanců či zaměstnavatelů. Vždy je zapotřebí přihlédnout především ke specifickým daného případu.

---

<sup>111</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, NOVÁKOVÁ: *Výběr judikátů ...*, s. 68 - 70.

Ze shora uvedených příkladů (i dalších v této práci neuvedených) můžeme sledovat, že činnost ESD spočívá především v odpovědích na předběžné otázky národních soudů, se kterými se při rozhodování vlastních kauz na ESD obracejí.

Role judikatury ESD je zcela jistě nezbytná, neboť v podstatě vytváří modelové situace diskriminačních nebo naopak nediskriminačních jednání a nastoluje jejich řešení. Národní soudy jednotlivých členských států EU jsou pak touto rozhodovací činností vázány. Judikatura ESD tak v podstatě řídí a sjednocuje rozhodování národních soudů jednotlivých států EU a značnou měrou také ovlivňuje normotvornou činnost jejich zákonodárných orgánů právě v oblasti boje s diskriminací.

## **6.2 Judikatura soudů České republiky**

Ačkoliv judikatura soudů ČR nepředstavuje tak významný pramen práva jako je tomu v případě judikatury ESD, nelze ji nechat zcela bez povšimnutí, neboť i judikaturu ČR lze považovat za určitý pramen práva, který sice není formálně závazný, avšak všechny soudy v ČR k ní při své rozhodovací činnosti přihlíží a využívají ji. Jinými slovy ji lze označit za neformálně závaznou. Proto je zcela na místě uvést alespoň některé příklady z rozhodovací činnosti českých soudů, a to konkrétně Ústavního soudu ČR a Nejvyššího soudu ČR.

### **6.2.1 Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04**

K problematice přenesení důkazního břemene v pracovněprávních sporech představuje tento judikát důležitý zdroj poznatků. Tímto odkazuji na kapitolu 5.3, kde je o problematice důkazního břemene pojednáno podrobněji právě s využitím této judikatury Ústavního soudu ČR.

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

V tomto rozsudku NS byla řešena otázka diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti přístupu k zaměstnání. Zaměstnankyně (žalobkyně) pracovala u zaměstnavatele (žalovaného) jako ekonomický poradce – specialista. Po vypsání výběrového řízení na vyšší pozici (finanční ředitel) u téhož zaměstnavatele, se zaměstnankyně přihlásila do výběrového řízení. Přestože byla ve výběrovém řízení úspěšná, nikdo nebyl představenstvem na danou pozici vybrán. Zaměstnavatel vyhlásil druhé kolo výběrového řízení s určitými změnami v požadavcích pro přijetí na danou pozici. V tomto druhém kole byl vybrán uchazeč, který se však vůbec nezúčastnil prvního kola.

Otázkou je, zda chování zaměstnavatele, kdy zaměstnankyně úspěšně splnila podmínky prvního kola pro danou pozici, avšak nebyla vybrána, přičemž druhé kolo bylo vyhlášeno bez její účasti, může být posuzováno jako diskriminační jednání z důvodu pohlaví.<sup>112</sup>

NS mj. konstatoval: „Žalobkyně byla jednáním žalované (jejího představenstva), jímž byla vyloučena z možné účasti v dalším výběrovém řízení, přestože nebyla v prvním výběrovém řízení vyhodnocena jako uchazečka nesplňující stanovené podmínky, ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči znevýhodněna v přístupu k práci finančního ředitele žalované.“ a dále, že: „... výsledek původního výběrového řízení (v podobě neobsazení místa finančního ředitele) mohl být projevem zdánlivě neutrálního rozhodnutí, které mělo (mohlo) zakrývat diskriminaci některého z uchazečů v přístupu k této práci ze zákonem vymezeného diskriminačního důvodu a které mělo (mohlo) být prostředkem jeho vyloučení z takového výběrového řízení, v němž se posléze o obsazení pracovního místa finančního ředitele skutečně mělo rozhodovat. Na uvedeném závěru nemění nic ani skutečnost, že žalovaná pro obsazení místa finančního ředitele vůbec nemusela vypisovat výběrové řízení.“<sup>113</sup>

Z právní věty tohoto rozsudku bych rád ocitoval následující: „Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytl náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec povinnost tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele.“ Ze znění této právní věty týkající se důkazního břemene je zřejmé, že se touto otázkou nezabývá jen Ústavní soud. Závěrem zbývá dodat, že Nejvyšší soud vrátil věc Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

### 6.2.3 Usnesení NS ze dne 11. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006

Mezi další judikáty z oblasti diskriminace na základě pohlaví patří usnesení NS ze dne 11. června 2007 týkající se nerovného odměňování a tzv. mobbingu,<sup>114</sup> přičemž tímto usnesením bylo dovolání žalobkyně odmítnuto z důvodu nepřipustnosti.

<sup>112</sup> BUKOVJAN, Petr. Diskriminace a nerovné zacházení při výběru zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 2, s. 44 - 45.

<sup>113</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

<sup>114</sup> „Jedná se o cílevědomé a dlouhodobé zejména psychické ubližování, které provádějí konkrétní osoby na pracovišti. Šikanování se projevuje pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrasováním, ústrky, finanční újmou atd.“ Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/5162>>

Žalobkyně se domáhala zaplacení 1 miliónu Kč za pětiletou platovou diskriminaci a mobbing. Uvedla, že u žalované pracovala od 1. září 1999 jako ekonomka. Ačkoliv po bývalém mužském kolegovi převzala pracovní činnosti ve stejném nezměněném rozsahu, jak je vykonával její předchůdce, byl její roční příjem podstatně nižší než jeho. Žalobkyně se domnívala, že se stala obětí platové diskriminace z důvodu pohlaví, psychické šikany a dále že bylo hazardováno s jejím životem, neboť chodila bez jakéhokoliv doprovodu do banky pro finančníky částky dosahující několika miliónů.

Soud prvního stupně (Obvodní soud pro Prahu 1) žalobu zamítl, neboť zjistil, že funkce, kterou vykonávala žalobkyně u žalované, byla nesrovnatelně odlišná co se týče kvality i kvantity, než kterou vykonával její předchůdce. Významné se pro rozhodnutí stalo svědectví Ing. Š. (důkazní prostředek žalované pro prokázání „opaku“), který byl nadřízeným jak předchůdce žalobkyně, tak i posléze žalobkyně a měl tak nejlepší přehled o rozsahu a náplních jejich prací. Na základě jeho výpovědi soud zjistil, že žalobkyně převzala po svém předchůdci pouze určitou část agendy. Co se týče kvantitativního hlediska, soud prvního stupně shledal rozdíly v odpovědnosti, složitosti a namáhavosti práce a dále rovněž v samostatnosti a zkušenosti obou pracovníků. Soud prvního stupně tedy konstatoval neexistenci diskriminace v odměňování.

Odvolací soud (Městský soud v Praze) rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil, přičemž jako klíčové shledal svědectví Ing. Š. Ve věci tvrzeného mobbingu, dospěl odvolací soud k závěru, že žalovaná prokázala absenci jednání, kterým by byla žalobkyně poškozena nebo znevážena její osobnost, důstojnost, psychická nebo fyzická integrita. Bylo totiž zjištěno, že žalobkyni bylo ze strany žalované vyhověno v žádosti o samostatnou neprůchozí kancelář a o odložení termínu výpovědi o tři měsíce. Žádosti o posunutí začátku pracovní doby před 8.00 hodin žalovaná nevyhověla, avšak bylo prokázáno, že to nebylo povoleno žádnému ze zaměstnanců. Ve vybírání hotovosti z banky bez doprovodu lze podle odvolacího soudu shledávat pouze porušení určitých bezpečnostních zásad, nicméně se nejedná o znevažování důstojnosti žalobkyně.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, které však bylo dovolacím soudem odmítnuto jako nepřipustné. Nicméně NS konstatoval, že na „základě těchto zjištění, které učinil z důkazů navržených žalovanou k prokázání opaku, odvolací soud proto v souladu se zákonem dovedl, že odlišné finanční ohodnocení žalobkyně nesouviselo s jejím pohlavím



*a nejednalo se tedy o projev diskriminace.*<sup>115</sup> Jinými slovy žalobkyně neměla nižší plat z toho důvodu, že je na rozdíl od svého předchůdce ženského pohlaví, ale protože mezi oběma zaměstnanci existovaly rozdíly v kvalitě i kvantitě vykonané práce a to ve prospěch mužského pracovníka. Takové důvody nižšího ohodnocení pak nemohou být chápány jako projev diskriminace.

#### **6.2.4 Rozsudek NS ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008**

Ačkoliv se v tomto případě jedná o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, lze podle mého názoru aplikovat závěry NS i na diskriminaci z důvodu pohlaví (a rovněž i na další diskriminační důvody). Přínos tohoto rozsudku spočívá v určení relace mezi diskriminací a zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

Žalobce podal žalobu, ve které se domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době je neplatným právním úkonem. Tuto skutečnost odůvodnil především okolnostmi (širšími), za kterých byl právní úkon učiněn, přičemž dle žalobce je zřejmé, že ukončení pracovního vztahu ve zkušební době je projevem diskriminace z důvodu jeho zdravotního postižení. K tomuto zdravotnímu postižení došlo podle žalobce na pracovišti nedlouho po nastoupení do pracovního poměru u žalovaného. Jednalo se o alergii na impregnovaný oděv určený pro práci na pracovišti. Podle žalobce měl žalovaný možnost žalobce nepropouštět, ale převést ho na jinou práci, a to v rámci sjednaného druhu práce i sjednaného místa výkonu práce a nerozsvazovat tak pracovní poměr. Žalovaný se však podle tvrzení žalobce chtěl zbavit potenciálně nepohodlného zdravotně postiženého zaměstnance, neboť zde existovalo podezření na nemoc z povolání. Z tohoto důvodu se žalobce domnívá, že se žalovaný dopustil diskriminačního jednání a že tedy učiněný právní úkon je nemravný a relativně neplatný. Tento případ se po zamítavém rozhodnutí soudu prvního i druhé stupně dostal až k NS. Ten dovolání zamítl.

Ohledně vztahu mezi principem rovného zacházení a zrušením pracovního poměru ve zkušební době NS konstatoval, že *„také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace. Samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i*

---

<sup>115</sup> usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006

*při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení.* <sup>116</sup>

Jak již bylo uvedeno v úvodu, judikatura soudů ČR nepředstavuje tak významný a co do kvantity rozsáhlý pramen jako judikatura ESD. Příčinou je především skutečnost, že rozvoj judikatury našich soudů v této oblasti je na rozdíl od judikatury ESD stále ještě v počáteční fázi. Poněkud menší významnost judikatury soudů ČR oproti judikatuře ESD spatřuji také v neexistenci formální závaznosti rozhodnutí našich nejvyšších soudů. Uplatňuje se zde však určitá neformální závaznost, kdy právě judikatura Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, která zde byla demonstrativním výčtem zmíněna, disponuje jistou autoritou působící vůči rozhodovací činnosti ostatních soudů ČR, které se rozhodnutími těchto dvou nejvýše postavených soudů u nás v naprosté většině případů řídí. Avšak nelze opomíjet ani rozhodnutí ostatních soudů ČR. Samozřejmě ani jejich rozhodnutí nejsou pro ostatní soudy závazná, ale soudy k nim při vlastním rozhodování podobných věcí leckdy přihlížejí.

---

<sup>116</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

## 7 Úvahy de lege ferenda

Na začátku této kapitoly považuji za vhodné zmínit se o aktuálním stavu dodržování rovnosti žen a mužů v pracovněprávních vztazích v ČR v souvislosti s výzvou Evropské komise. Dne 28. října 2010 byla Česká republika v oblasti dodržování rovnosti žen a mužů v pracovněprávních vztazích vyzvána Evropskou komisí k dodržování pravidel dle směrnice 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, upravené v rámci směrnice 2006/54/ES ze dne 5. července 2006. Na základě této skutečnosti bylo zahájeno řízení pro nesplnění povinnosti, která pro ČR z příslušné směrnice vyplývá. ČR byla stanovena dvouměsíční lhůta, ve které měla ČR sdělit Evropské komisi, jakým způsobem chce dosáhnout souladu s právem EU. V opačném případě by byla na ČR podána žaloba u Soudního dvora EU. Podle Evropské komise nebyl řádně proveden čl. 2 odst. 7 výše uvedené směrnice, vztahující se k ochraně žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Vady jsou vytýkány proto, že právní předpisy ČR nezajišťují ženám na mateřské dovolené právo na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měly nárok během své nepřítomnosti, a dále právo vrátit se do práce za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé. Tento krok ze strany Evropské komise pravděpodobně souvisí s ukončením Plánu pro dosažení rovnosti mužů a žen na období 2006 – 2010, protože v důsledku tohoto ukončení probíhají analýzy a vyhodnocení všech dopadů a stanovení nezbytných nápravných opatření. ČR tedy musí v dané oblasti napravit výše uvedené vady. Nově Evropská komise přijala Strategii pro rovnost mužů a žen 2010 – 2015. Lze tedy očekávat další sledování souladu právních předpisů ČR s právem EU.<sup>117</sup> Dle mého názoru by ČR měla být důslednější v dodržování souladu vnitrostátních právních předpisů s právem EU, neboť se nejedná o první případ, kdy byla ČR upozorněna Evropskou komisí na nedostatky. Nicméně neshledávám na základě těchto skutečností, že by dodržování rovnosti mužů a žen v ČR bylo na špatné úrovni, neboť se jedná pouze o dílčí vadu v české antidiskriminační legislativě.

Jak je z celé této práce patrné, EU i Česká republika (a další členské státy) usilují všemi dostupnými prostředky o odstranění diskriminace v pracovněprávních vztazích. EU tak činí především vydáváním směrnic, které mj. směřují ke sjednocení právních řádů jednotlivých

---

<sup>117</sup> ARADSKÁ, Daša. *Rovnost žen a mužů: Evropská komise vyzývá Českou republiku, aby dodržovala pravidla EU pro rovnost žen a mužů.* [online]. 19. listopadu 2010 [cit. 10. února 2011]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rovnost-zen-a-muzu-evropska-komise-vyzyva-ceskou-republiku-aby-dodrzovala-pravidla-eu-pro-rovnost-zen-a-muzu-68433.html>>.

členských států. Nelze opomenout ani Soudní dvůr EU pro jeho obsáhlou judikaturu a poskytování ochrany před diskriminací. Česká republika bojuje proti tomuto negativnímu jevu zejména prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů, jenž musí být v souladu s právem EU (viz. začátek kapitoly). Obdobně jako Soudní dvůr EU plní svou důležitou roli v boji s diskriminací soudy ČR na všech stupních a nově i veřejný ochránce práv, jehož kompetence pro účinný boj s diskriminací by bylo vhodné rozšířit.

Na druhou stranu je nutné říci, že ačkoliv se EU podílí na odstranění všech forem diskriminace značnou měrou, bude dle mého názoru hrát vždy nejvýznamnější roli právní úprava na vnitrostátní úrovni, spolu s příslušnými orgány a institucemi disponující rozsáhlými pravomocemi. Závisí především na každém konkrétním státu, jakými legálními prostředky a v jakém rozsahu bude bojovat proti diskriminaci.

Z mého pohledu však nelze jednoznačně konstatovat, že by bylo možné odstranit diskriminaci v pracovněprávních vztazích pouze na základě právní úpravy, popřípadě pomocí kompetentních orgánů a institucí. Naopak si právě myslím, že odstranění diskriminace v pracovněprávních vztazích nespočívá pouze v příslušné legislativě, ale v odstranění tohoto negativního jevu z celé společnosti, což se však jeví poměrně idealisticky. Pokud by neexistovala diskriminace a předsudky a další negativní chování v rámci společnosti, nedocházelo by k diskriminačním jednáním ani v pracovněprávních vztazích. V praxi by se to projevovalo tak, že zaměstnanec by se neposuzoval podle toho, zda je muž či žena (popřípadě dle jiného diskriminačního důvodu), nýbrž podle jeho vlastních zkušeností a schopností, které jsou pro výkon dané práce nezbytné. Není přece důležité, zda je zaměstnancem žena či muž (popřípadě další párové dvojice diskriminačních důvodů), ale jaké má pracovní schopnosti a dosažené výsledky. Tím samozřejmě nechci zlehčovat význam právních předpisů, které jsou nepostradatelným prostředkem k vymýcení diskriminace z pracovněprávních vztahů, popřípadě alespoň k jejímu významnému omezení. Kdyby nebylo takovýchto právních předpisů, šířila by se diskriminace nekontrolovatelným způsobem s nepředstavitelnými následky. Jak zcela odstranit diskriminaci ze společnosti? Na tuto otázku nebude pravděpodobně nikdy možné nalézt uspokojivou odpověď.

## Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo především shrnout právní úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace v rámci práva České republiky a práva Evropské unie se zaměřením na diskriminaci z hlediska pohlaví s využitím příslušné judikatury soudů ČR a ESD. Kromě toho je zde proveden i historický exkurz do postavení žen, dále jsou v práci vymezeny základní pojmy vztahující se k rovnosti a diskriminaci a přiblížena problematika rovnosti a zákazu diskriminace z pohledu vybraných neprávních disciplín. V neposlední řadě je v práci pojednáno o některých prostředcích ochrany před diskriminací, otázce důkazního břemene v případném soudním sporu a zmíněny úvahy budoucího vývoje. V následujících řádcích uvádím stručný obsah celé diplomové práce, kterou jsem rozdělil do sedmi kapitol.

V první kapitole je nastíněn historický vývoj postavení žen od dob antiky přes středověk až do současného období.

Druhá kapitola vymezuje pojem rovnost a její jednotlivé formy - rovnost ve formálním smyslu, rovnost v materiálním smyslu, rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Dále je zde definována diskriminace spolu s jejími konkrétními formami - diskriminace pozitivní, negativní, skrytá, zjevná, formální a materiální.

Třetí kapitola se zaměřuje na problematiku rovnosti mužů a žen z pohledu vybraných neprávních disciplín jako je psychologie, sociologie a ekonomie. V rámci psychologie je rozebrána rovnost mužů a žen dle teorie utvrzování, teorie imitační, teorie ztotožnění a teorie kognitivní. Ze sociologického pohledu je zde zmíněn především termín „gender“. V ekonomické části jsou rozebrány zejména důvody platových rozdílů a segregace na trhu práce.

Ve čtvrté kapitole jsem se zabýval zásadou rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu ČR z hlediska relevantních ustanovení Ústavy ČR, Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a poměrně nového antidiskriminačního zákona. Tato kapitola se rovněž zabývá rovností a zákazem diskriminace na úrovni EU, a to prostřednictvím ustanovení primárního práva z oblasti diskriminace na základě pohlaví ve znění Lisabonské smlouvy, vybraných ustanovení Listiny základních práv EU, směrnic EU vztahujících se k diskriminaci na základě pohlaví a Komunitární charty základních sociálních práv pracovníků.

Následující pátá kapitola se věnuje vybraným právním prostředkům ochrany před diskriminací a problematikou důkazního břemene v případném soudním sporu. Zmíněny

jsou zde právní prostředky podle AntiDZ a úloha veřejného ochránce práv. V rámci důkazního břemene je zmíněn především jeho skutečný smysl, význam a aplikace v praxi.

Šestá kapitola pojednává o judikatuře ESD a soudů ČR. První část věnovaná judikatuře ESD se zabývá významem a povahou judikatury ESD a vztahem k národním soudům. Dále jsem zde uvedl pět příkladů z rozhodovací činnosti týkající se odepření zaměstnat ženu a těhotnou ženu, pozitivních opatření ve prospěch žen, rovného odměňování a propuštění těhotné ženy. V druhé části této kapitoly týkající se judikatury soudů ČR je zmíněn nález Ústavního soudu k problematice důkazního břemene a dále tři rozhodnutí Nejvyššího soudu zabývající se diskriminací z důvodu pohlaví v oblasti přístupu k zaměstnání, nerovným odměňováním a tzv. mobbingem a zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

Závěrečná kapitola obsahuje některé úvahy de lege ferenda v souvislosti s aktuální situací a nastolení možného řešení.

Je nezbytné poznamenat, že po dlouhou dobu nepůsobil v ČR žádný zákon, který by komplexně upravoval problematiku rovnosti a zákazu diskriminace. Dřívější zákoník práce spolu s některými dalšími právními předpisy (nejen z oblasti čistě pracovního práva) obsahoval pouze několik ustanovení, které však nemohly představovat nijak výraznou antidiskriminační legislativu. Zásadním přínosem se stalo přijetí antidiskriminačního zákona, který zapracovává příslušné předpisy práva EU a dává veřejnému ochránci práv kompetence pro boj proti diskriminaci ve sféře soukromého práva. To považuji za velký přínos. Na základě této skutečnosti lze učinit závěr, že antidiskriminační zákon nenaplňuje požadavky na potírání diskriminace pouze z hlediska ČR, ale EU jako celku. Antidiskriminační zákon je však poměrně novým právním předpisem, a proto pro hodnocení jeho efektivnosti je nezbytné uplynutí delšího časového období od jeho účinnosti. Důležité je zdůraznit činnost EU, která především prostřednictvím svých směrnic a judikaturou ESD vytváří antidiskriminační legislativu na poměrně vysoké úrovni, jenž se odráží i v právních systémech jednotlivých členských států EU, včetně České republiky.

Na druhou stranu si však myslím, že přílišný rozmach antidiskriminační legislativy by v budoucnu mohl způsobovat i nežádoucí následky a mohl být zneužíván. Přílišná ochrana některých specifických jedinců či skupin může vést k situaci, kdy se zaměstnavatelé přijetí těchto osob do zaměstnání budou raději zcela vyhýbat z obavy před případným postihem za jakékoliv potenciální konání, které by mohlo být zaměňováno za diskriminaci. Druhým nežádoucím dopadem by se pak mohla stát i situace, za které by tito příliš chránění jedinci (skupiny) vytěsnili z přístupu k zaměstnání jedince, kteří do této skupiny nepatří.

Shrnout otázku diskriminace na základě pohlaví do pár vět není zcela jistě možné, neboť s ohledem na rozsah této problematiky, na povahu a účel práce je nemyslitelné pojmout ji v komplexním měřítku. Nicméně ve své práci jsem se snažil vytýčit nejzákladnější aspekty, a to obecné i konkrétní, právní i neprávní a v neposlední řadě i úvahy budoucího vývoje. Navzdory antidiskriminační legislativě, která představuje poměrně bohatou škálu norem, z nichž některé jsou více či méně efektivní, a vzhledem k jejímu dalšímu vývoji, je odstranění diskriminace v moderním světě nezbytným, avšak nikoliv lehkým úkolem.

## Seznam použitých zdrojů (bibliografie)

### Monografie:

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s.
- BÍLÝ, L., Jiří. *Právní dějiny na území České republiky*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2003. 474 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 480 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 425 s.
- ČERNÁ, Dagmar. *Standard lidských práv v Evropě: srovnání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Listiny základních práv Evropské unie*. Praha: Právnická fakulta UK v Praze, 2009. 161 s.
- DRÁPAL, Ljubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. *Občanský soudní řád I. §1 až 200za. Komentář*. 1. vydání: Praha: C. H. Beck, 2009. 1600 s.
- FAFEJTA, Martin. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. 1. vydání. Věrovaný: Jan Piszkiwicz, 2004. 159 s.
- FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007. 209 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004. 672 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007. 157 s.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem a použitelnou judikaturou a předpisy související*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008. 928 s.
- HORSKÁ, Stanislava. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*, 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 40 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008. 124 s.
- JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010. 1152 s.
- JENÍK, Ivo. *Potřebujeme nový antidiskriminační zákon?* 1. vydání. Praha: Občanský institut, 2007. 28 s.
- JÍROVÁ, Hana. In BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2002. 251 s.
- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského práva*. 3. aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2008. 1088 s.



- KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vydání. Praha: Portál, 2006. 183 s.
- KINCL, Jaromír, URFUS, Valentin, SKŘEJPEK, Michal. *Římské právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995. 386 s.
- KUBŮ, Lubomír a kol. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2007. 335 s.
- NOVÁKOVÁ, Jolana. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 24 s.
- PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén mužství a ženství: Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 2. vydání. Praha: TRITON, 2004. 202 s.
- ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, 2008. 255 s.
- ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1 - Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde Praha, 2007. 310 s.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora, NOVÁKOVÁ, Jolana. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. 113 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. 504 s.

### **Odborné časopisy:**

- BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 34 - 38.
- BUKOVJAN, Petr. Diskriminace a nerovné zacházení při výběru zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 2, s. 44 - 45.
- ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19 - 23.
- HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu 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.
- JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 33 - 35.
- KÜHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskrim. zákona. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 3, s. 77 - 86.
- LUDVÍK, David. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, roč. 7, č. 9, s. 2 - 6.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89 - 97.

### **Právní předpisy:**

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

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

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů  
 usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů  
 zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů  
 zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů  
 zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony  
 zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů  
 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 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

### **Legislativa ES/EU:**

Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění)  
 Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)  
 Smlouva o založení Evropského společenství  
 Listina základních práv EU  
 Vysvětlivky k Listině základních práv EU  
 Nařízení Rady č. 2836/98 ze dne 22. prosince 1998, o integraci genderových záležitostí do rozvojové spolupráce  
 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň  
 Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy  
 Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES  
 Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví  
 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 a v oblasti zaměstnání a povolání

### **Judikatura českých soudů:**

Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04  
 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

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

### **Judikatura ESD (Soudního dvora EU):**

Rozsudek ze dne 5. února 1963, *NV Algemene Transporten Expeditie Onderneming van Gend & Loos v. Netherlands Inland Revenue Administration*, C - 26/62

Rozsudek ze dne 6. října 1970, *Franz Grad v. Finanzamt Traunstein*, C - 9/70

Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home office*, C - 41/74

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

Rozsudek ze dne 5. dubna 1979, *Tullio Ratti*, C - 148/78

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

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

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

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

Rozsudek ze dne 8. října 1987, *Kolpinghuis Nijmegen BV.*, C - 80/86

Rozsudek ze dne 26. října 1999, *Angela Maria Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence*, C - 273/97

Rozsudek ze dne 11. ledna 2000, *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland*, C - 285/98

Rozsudek ze dne 3. února 2000, *Silke - Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg - Vorpommern*, C - 207/98

Rozsudek ze dne 6. července 2000, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*, C - 407/98

Rozsudek ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C - 381/99

Rozsudek ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark A/S v. Handels - og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, C - 109/00

### **Internetové stránky:**

ARADSKÁ, Daša. *Rovnost žen a mužů: Evropská komise vyzývá Českou republiku, aby dodržovala pravidla EU pro rovnost žen a mužů.* [online]. 19. listopadu 2010 [cit. 10. února 2011]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rovnost-zen-a-muzu-evropska-komise-vyzyva-ceskou-republiku-aby-dodrzovala-pravidla-eu-pro-rovnost-zen-a-muzu-68433.html>>.

HAMULÁK, Ondřej. *Evropská unie po Lisabonské smlouvě. Jaký krok a kam?* [online]. 11. května 2010 [cit. 16. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-unie-po-lisabonske-smlouvejaky-krok-a-kam1-61749.html>>

KOCÁBEK, Pavel. *Jak „přežít“ šikanu aneb mobbing na pracovišti*. [online]. 25. února 2008 [cit. 3. ledna 2011]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/5162>>.

## **Shrnutí (abstrakt)**

Diplomová práce je rozdělena do sedmi kapitol. Z počátku objasňuje problematiku diskriminace z obecného pohledu. Nastiňuje otázku postavení žen z hlediska historického vývoje. Pojednává o pojmu rovnost a diskriminace. Jsou zde rozvedeny jednotlivé formy rovnosti a diskriminace, jejich definiční znaky, odlišnosti a jednotlivé projevy.

Následuje posouzení rovnosti mužů a žen z hlediska některých neprávnických disciplín. Konkrétně se jedná o psychologii spolu s jejími jednotlivými teoriemi, sociologii a v neposlední řadě i ekonomii.

Nejstěžejnější část diplomové práce rozebírá problematiku rovnosti mužů a žen z pohledu práva České republiky a práva Evropské unie. V rámci České republiky jsou zmíněny nejdůležitější ustanovení Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a antidiskriminačního zákona. Na úrovni Evropské unie byly vybrány relevantní ustanovení primárního práva ve znění Lisabonské smlouvy, ustanovení Listiny základních práv Evropské Unie, Směrnice EU a Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků.

Práce obsahuje také podrobnější rozbor některých právních prostředků ochrany před diskriminací a objasnění problematiky důkazního břemene. Demonstrativní výčet judikatury Evropského soudního dvora (dnes Soudní dvůr EU) a judikatury soudů České republiky reprezentuje vzorek z rozsáhlé judikatury týkající se dané problematiky.

V poslední části diplomové práce je jednak zmíněn současný stav dodržování pravidel rovnosti mužů a žen v České republice a jednak jsou zde nastoleny některé myšlenky možného budoucího řešení projevů diskriminace.

Závěr představuje shrnutí celé diplomové práce.

### **Klíčová slova:**

zásada rovnosti, diskriminace, pohlaví, žena, muž, rovnost, antidiskriminační legislativa, zaměstnání

## **Abstract**

The dissertation is divided into seven chapters. In the beginning it explains the problems of discrimination in general terms. It outlines the status of women in terms of historical development. It discusses the concept of equality and discrimination. There are various forms of equality and discrimination, the definition of their characteristics, individual differences and manifestations.

The next part is the assessment of equality of men and women in terms of some non-legal disciplines. Specifically, psychology together with its various theories, sociology, and also economics.

The key part of the dissertation analyses issues of equality between men and women in terms of law of the Czech Republic and European Union law. Within the Czech Republic there are mentioned these most important provisions of the Constitution and the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, Labour Code, Employment Act and the Anti-Discrimination Act. Within the European Union there were selected relevant provisions of primary law by the Lisbon Treaty, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, EU Directive and the Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers.

The work includes detailed analysis of some legal means of protection against discrimination and clarification of the issue of burden of proof. Illustrative list of the law of the European Court of Justice (now the EU Court of Justice) and the law courts of the Czech Republic represents a sample from the extensive case law on the issue.

The last part describes current state of compliance with the rules of equality between men and women in the Czech Republic and there are raised some ideas of possible future solution of a discrimination.

The conclusion summarizes the whole dissertation.

### **Key words:**

the principle of equality, discrimination, sex, woman, man, equality, anti-discrimination legislation, employment