

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Jarmila Konečná

**Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních
vztazích na základě pohlaví**

Diplomová práce

Olomouc 2014

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

V Tovačově dne 28. února 2014

Jarmila Konečná.....

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

Obsah

Úvod.....	8
1 Rovnost a zásada rovného zacházení.....	10
1.1 Pojem rovnosti.....	10
1.1.1 Rovnost v absolutním pojetí.....	10
1.1.2 Rovnost v relativním pojetí.....	11
1.1.3 Rovnost formální.....	11
1.1.4 Rovnost materiální.....	12
1.1.5 Rovnost příležitostí.....	12
1.1.6 Rovnost výsledků.....	12
1.2 Zásada rovného zacházení.....	13
2 Diskriminace.....	15
2.1 Formy diskriminace.....	15
2.1.1 Diskriminace pozitivní.....	16
2.1.2 Diskriminace negativní.....	17
2.1.3 Diskriminace přímá.....	18
2.1.4 Diskriminace nepřímá.....	18
2.2 Obtěžování a sexuální obtěžování.....	19
2.3 Obecně zakázaná kritéria rozlišování.....	19
2.4 Diskriminace z důvodu pohlaví.....	21
2.4.1 Pojem pohlaví.....	22
2.4.2 Některé příklady diskriminace na základě pohlaví.....	23
3 Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví v EU.....	25
3.1 Právní úprava v primárním právu EU.....	25
3.1.1 Smlouva o fungování Evropské unie.....	25
3.1.2 Listina základních práv Evropské unie.....	26
3.2 Právní úprava v sekundárním právu EU.....	27
3.3 Některá opatření EU v oblasti rovnosti žen a mužů.....	30

4	Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví v ČR.....	32
4.1	Listina základních práv a svobod	32
4.2	Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti	33
4.3	Antidiskriminační zákon	35
5	Právní prostředky ochrany před diskriminací.....	38
5.1	Veřejnoprávní mechanismy ochrany před diskriminací.....	38
5.2	Postavení veřejného ochránce práv v ochraně před diskriminací.....	39
5.3	Soukromoprávní mechanismy ochrany před diskriminací	40
	5.3.1 Vztah žaloby podle antidiskriminačního zákona a žaloby na ochranu osobnosti.....	42
	5.3.2 Žaloba podle antidiskriminačního zákona.....	43
5.4	Problematika přenesení důkazního břemene v soudním řízení	44
5.5	Mediace	46
6	Vybraná judikatura z oblasti diskriminace na základě pohlaví a rovného zacházení ..	48
6.1	Vybraná judikatura Evropského soudního dvora	48
	6.1.1 Gabriella Defrenne proti Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)	48
	6.1.2 J. P. Jenkins proti Kingsgate (Clothing production) Ltd	49
	6.1.3 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV- Centrum) Plus	50
	6.1.4 Marguerite Johnston proti Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary.....	51
	6.1.5 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss).....	52
	6.1.6 Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH	53
	6.1.7 Margret Kenny a další proti Minister for Justice, Equality and Law reform, Minister of Finance and commissioner of an Garda Síochána	54
6.2	Vybraná judikatura českých soudů.....	55
	6.2.1 Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, Pl. ÚS 37/04	55

6.2.2	Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.....	57
6.2.3	Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011.....	58
6.2.4	Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2007	60
	Závěr	61
	Seznam použitých zdrojů.....	63
	Shrnutí (Abstrakt)	68

Seznam použitých zkratk

AntiDZ	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
EU	Evropská unie
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
LZPEU	Listina základních práv Evropské unie
LZPS	zákon č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, účinný od 1. 1. 2014
ObčZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
SES	Smlouva o Evropském společenství
SEHS	Smlouva o Evropském hospodářském společenství
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ZPr	zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Princip rovnosti má hluboké kulturní kořeny a proniká do mnoha oblastí. Již některá náboženská hnutí v minulosti stavěla svou kulturu na rovnosti všech lidí, byla také filozofickým ideálem řady velkých myslitelů. Ve své diplomové práci bych se ráda zabývala uplatněním principu rovnosti v oblasti práva. Zásadu rovnosti a zákazu diskriminace bychom mohli označit za základ každé demokratické společnosti. Téměř všechny moderní právní řády, které jsou vystavěné na principech demokracie, se snaží zachovávat rovnost mezi osobami a zakázat jakoukoliv formu diskriminace. Jedním z hlavních způsobů naplňování této zásady je bezpochyby skutečné vytváření podmínek rovnosti mezi osobami. Tato zásada je v kontextu mezinárodního a evropského práva natolik významná, že patří i mezi základní cíle Evropské unie. Samotná Evropská unie usiluje o odstranění nerovností a podpory rovnosti mezi muži a ženami, kdy tento požadavek je v současné době upraven v čl. 8 SFEU. Nelze opomínat, že tato zásada je velmi důležitá i v českém právním řádu, kde je také zakotvena na ústavněprávní úrovni.

Toto téma jsem si zvolila proto, neboť považuji tuto problematiku za velmi důležitou a aktuální. Cílem mé diplomové práce bude charakterizování a rozebrání jedné ze základních zásad ovládající pracovní právo a to zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a jejího právního zakotvení jak na úrovni evropské, tak na úrovni vnitrostátní. Vzhledem k tomu, že samotných diskriminačních důvodů je více, ráda bych se blíže zaměřila na jednu z nejběžnějších forem diskriminace a to diskriminace na základě pohlaví.

Celou práci jsem systematicky rozdělila na úvod, šest kapitol a závěr. V první kapitole se budu zabývat rovností, přičemž se zaměřím na jednotlivá pojetí rovnosti a analýzou zásady rovného zacházení. Ve druhé kapitole se budu zabývat samotným pojmem diskriminace s důrazem na její jednotlivé formy. Budu se snažit rozebrat jednotlivé diskriminační důvody. Hlavní pozornost ale bude věnována diskriminaci z důvodu pohlaví. Následující kapitola je zaměřena na prameny právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace na poli evropského práva a to jak primárního, tak sekundárního, kdy se zaměřím zejména na směrnice v oblasti zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Čtvrtá kapitola bude poté obsahovat rozbor právní úpravy výše uvedené zásady z pohledu českého práva, zejména Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce a antidiskriminačního zákona a vzájemnými vztahy mezi těmito zákony. Pátá kapitola se bude soustřeďovat na praktickou a velmi důležitou oblast

prostředků ochrany proti diskriminaci. Budu se zde zabývat jak veřejnoprávními prostředky ochrany, tak soukromoprávními a problematikou přenosu důkazního břemene. A konečně poslední kapitola je zaměřená na rozhodovací praxi Evropského soudního dvora a také na některou judikaturu českých soudů z oblasti zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Závěr bude obsahovat zhodnocení dosavadní právní úpravy a zároveň bude shrnutím celé této diplomové práce.

1 Rovnost a zásada rovného zacházení

1.1 Pojem rovnosti

Obecná definice tohoto pojmu neexistuje, neboť každý si pod tímto pojmem představuje něco jiného. Pojem rovnosti není pojmem právním. Samotný termín může být vykládán ve vztahu k různým hlediskům zcela odlišně. O principu rovnosti v pracovním poměru může být uvažováno, jako o právní rovnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také o rovnosti mezi zaměstnanci samotnými a je pojímán nejen jako kritérium pro výkon práv a jejich ochranu, ale také jako základní lidské právo.

Princip rovnosti z právního hlediska chápeme jako rovnost v právech a důstojnosti¹, která je prezentována také zákazem diskriminace. Rovnost je především rovností před zákonem a jako taková je součástí ústavního pořádku převážné většiny zemí světa.² Princip rovnosti je v našem ústavním pořádku zakotven v zákoně č. 2/1993 Sb., Listině základních práv a svobod, a to konkrétně v čl. 3 odst. 1: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ Z formulace tohoto ustanovení tedy bezesporu vyplývá, že rovnost není brána absolutně, neboť není prakticky možné, aby všichni lidé si byli zcela rovni. Každá osoba je samostatnou individualitou, která je charakterizována jedinečnými vlastnostmi (např. schopnostmi, zdravotním stavem apod.).³

Jedním z teoretických možností dělení principu rovnosti je dělení na rovnost v absolutním pojetí anebo v relativním pojetí, na rovnost formální, materiální, rovnost příležitostí, rovnost výsledků. Tyto dvě poslední kategorie je možné víceméně považovat za podkategorie rovnosti materiální.

1.1.1 Rovnost v absolutním pojetí

V absolutním pojetí je rovnost chápána jako nejvyšší hodnota, které se snažíme dosáhnout a všechny ostatní hodnoty, které jsou obsažené v základních lidských právech, s ní musí být v souladu. Dle tohoto pojetím tedy platí, že jakákoliv nerovnost a jakékoliv

¹ Vyplývá ze zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, čl. 1 „*Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech.*“

² Barancová, Helena a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 237-238.

³ Pavlíček, Václav a kol. *Ústavní právo a státověda – II. díl, Ústavní právo České republiky. Část 2*. Praha: Linde Praha, 2004, s. 62-65.

rozlišování, ať již diskriminační či nikoli, je pojmáno jako diskriminace a je nutné ho odstranit.

1.1.2 Rovnost v relativním pojetí

Naproti absolutnímu pojetí nechápe nerovnost jako jakékoliv rozlišování, nýbrž jen jako diskriminaci určité intenzity, tedy takové rozdílné zacházení, které není možné objektivně zdůvodnit.⁴ O způsobu pojmání rovnosti jako relativní či absolutní existuje jak v českém právním řádu, tak na poli mezinárodního práva četná judikatura. Ústavní soud se, ve svém nálezu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02⁵, přiklonil k rovnosti v pojetí relativním, neboť se vyjádřil takto: „*Rovnost je kategorií relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech je proto třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo...určitá zákonná úprava, jež zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob oproti jiným nemůže být sama označena za porušení principu rovnosti...zvýhodňující přístup musí být založen na objektivních a rozumných důvodech...*“ S tímto názorem Ústavního soudu se plně ztotožňuji, neboť dle mého názoru, nemůžeme každé nerovné zacházení mezi určitými subjekty ve srovnatelných nebo stejných situacích považovat za porušení zásady rovnosti v případě, kdy zde existují objektivní důvody pro toto odlišné zacházení. Samotné pojmání rovnosti jako absolutní, by totiž dle mého názoru vedlo k tomu, že určité osoby, kterým je třeba poskytovat zvýšenou ochranu (např. ženy, nezletilí), by v souladu s rovností v absolutním pojetí nebylo možné toto zvýhodnění poskytnout.

1.1.3 Rovnost formální

Rovnost formální je možné vyjádřit pomocí principu: stejnému stejně a odlišnému odlišně. Toto pravidlo tedy znamená rovné zacházení se stejnými osobami ve stejných situacích v určitý konkrétní okamžik a naopak z logiky věci vyplývá, že s odlišnými osobami poté zacházíme jinak. Jedná se o abstraktní a individualistickou kategorii, omezuje se pouze na rovnost *de iure* neboli tzv. rovnost dle práva, tedy aby s jednotlivcem bylo zacházeno stejným způsobem ve stejné situaci, ale již se nezajímá o rovnost *de facto*, tedy o skutečné postavení jednotlivce.⁶

⁴ Bouda, Petr. *Nepřímá diskriminace*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. 274 s.

⁵ Tento názor také potvrdil např. v nálezu Ústavního soudu ze dne 16. října 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04.

⁶ Štangová, Věra. *Rovná zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s.

1.1.4 Rovnost materiální

Materiální rovnost je představována jak rovností de iure, tak rovností de facto. To znamená, že jejím obsahem není pouze stejné zacházení se stejnými osobami v určitém konkrétním okamžiku, ale také srovnatelný dopad na tyto osoby. Mezi rovností materiální a formální je neoddělitelná vazba, neboť prostředkem dosažení rovnosti materiální je rovnost formální.

Tento typ rovnosti není chápán abstraktně, nýbrž bere v úvahu konkrétní, reálnou situaci jednotlivce, veškeré okolnosti případu, vzdělání, zdravotní stav, schopnosti a jak již bylo výše řečeno skutečný dopad formální rovnosti (tedy abstraktního pravidla) na něj.⁷

1.1.5 Rovnost příležitostí

Je možné ji teoreticky pojímat jako určitou zvláštní podkategorii rovnosti materiální, ale na druhé straně je nutné ji odlišovat, neboť se zaměřuje na specifickou oblast rovnosti, konkrétně na rovnost v příležitostech. V podstatě se jedná o to, že úplná rovnost objektivně nemůže být nikdy nastolena, a proto se snažíme rozdíly mezi jednotlivci potírat zejména tím, že je určíme a následně se pokusíme je nějakým způsobem vyrovnat, abychom mohli dát všem stejnou startovací pozici, od které se mohou následně odrazit. Nezaměřujeme se tedy na pouhé konstatování nerovnosti, ale již aktivně přispíváme k jejímu potírání. Tato aktivita je typickým projevem činnosti vlády a veřejné moci, neboť ta má také zákonem daný aparát k tomu, aby takovou aktivitu vyvíjela.⁸ V praxi se bude jednat zejména o nejrůznější vzdělávací programy pro sociálně slabší rodiny, či pokud bychom se zaměřili na oblast pracovního práva, tak bychom zde mohli zařadit některé nástroje tzv. aktivní politiky zaměstnanosti.⁹

1.1.6 Rovnost výsledků

Na rovnost příležitostí plynule navazuje rovnost výsledků. Ta se však neomezuje pouze na jednotlivce, ale je rovností kolektivní. Jako taková se nezaměřuje na rovnost zacházení, ale na rovnost v dosažených výsledcích což znamená, že se soustřeďuje na dosažené výsledky a porovnává rovné rozdělení výsledků v cíli. V podstatě bychom tedy

⁷ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 18- 19.

⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace*..., s. 18- 19.

⁹ Jedním z takových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace dle § 108 zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se v podstatě o různé kurzy, které vedou k získání nové nebo rozšíření dosavadní kvalifikace osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané nebo sociálně nepřizpůsobivé, kdy za splnění určitých zákonem stanovených podmínek jsou tyto rekvalifikace financovány státem.

mohli říci, že nevyžaduje aktivní jednání státu ve prospěch znevýhodněných a nemůžeme ji tedy, na rozdíl od rovnosti v příležitostech, přirovnávat k tzv. pozitivním opatřením.¹⁰

1.2 Zásada rovného zacházení

Samotný pojem rovného zacházení byl nejdříve používán v komunitárním právu a až později se začal používat i v našich právních předpisech.¹¹ Tato zásada neboli právo na rovnoprávnost, v sobě zahrnuje právo na stejné zacházení a právo na to, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným. Samotné právo na to, aby bylo zacházeno s člověkem jako s rovným, je nadřazeno právu na stejné zacházení a mohli bychom ho vykládat jako právo na stejnou pozornost a stejné ohledy, jaké se dostávají nebo by se dostávaly ostatním, kdyby zasluhovali takové pozornosti a takových ohledů, jako samotný subjekt, nikoli tedy právo na stejný podíl na právech a povinnostech. Poté tedy právo na stejné zacházení v sobě zahrnuje právo na rovné příležitosti, stejný přístup ke zdrojům a stejné povinnosti.¹²

Zásada rovného zacházení je definována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Zákoník práce ji realizuje prostřednictvím ústavního principu rovnosti před zákonem a ustanovením o zákazu přímé a nepřímé diskriminace. Uplatňuje se nejen ve vztahu k státnímu občanství, ale i pohlaví, věku, náboženství, zdravotním postižením apod. Právo na rovné zacházení v oblasti pracovního práva neznamena pouze rovné zacházení v samotném přístupu k zaměstnání, ale naopak zahrnuje i rovný přístup ve výkonu zaměstnání, v možnostech profesního vzestupu a pracovních podmínkách.¹³ Na druhou stranu tuto zásadu nesmíme chápat absolutně, neznamena to, že s např. těhotnou ženou budeme zacházet stejně jako s ostatními, popř. s nezletilým budeme zacházet stejně jako s dospělými a tím pádem eliminujeme zvýšenou ochranu, kterou jim jinak pracovní zákoník poskytuje.

Jednání s člověkem jako s rovným tedy znamená, že bereme v úvahu jejich odlišnosti a handicap, kterými se každý jedinec vyznačuje a odlišuje od ostatních lidí ve společnosti. Má-li být postavení jedinců spravedlivé, těm, kteří jsou určitým způsobem odlišní a jejich přístup k právům je tímto ztížen oproti ostatním, je třeba pomoci a tuto nevýhodu vyrovnat.

Na závěr celé této kapitoly bych si tedy dovolila shrnout, že princip rovnosti je základním principem a je základem demokratické společnosti, o čemž bezesporu svědčí i fakt,

¹⁰ Pozitivní opatření je chápáno jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny obyvatel na úkor ostatních jednotlivců. Štangová, Věra. *Rovná zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s.

¹¹ Do předchozího zákoníku práce (z. č. 65/1995Sb., ve znění pozdějších předpisů) byl tento institut zaveden novelou č. 155/2000 Sb.

¹² Matyášek, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89- 90.

¹³ Štangová, Věra. *Rovná zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu...*, s. 48- 49.

že je tento princip v našem právním řádu zakotven na ústavněprávní úrovni, konkrétně v LZPS, a je pojmán nikoli jako absolutní, nýbrž jako relativní, neboť není prakticky možné, aby všechny osoby si byly navzájem rovni. Každý člověk je odlišná osobnost a tuto jejich individualitu musíme respektovat. Do pracovního práva se také promítá neméně důležitá zásada rovného zacházení, která je prezentována principem zacházení s člověkem jako s rovným, od něž se odvíjí právo na rovné zacházení. Důležité je připomenout, že opět nemůžeme tuto zásadu vykládat jako absolutní, neboť některým osobám je, a to samozřejmě nejen v rámci pracovního práva, poskytována zvýšená ochrana a v případě, že bychom tuto zásadu vykládali jako absolutní, muselo by logicky dojít k odstranění takovéto zvýšené ochrany a tento stav by byl nežádoucí.

2 Diskriminace

Slovo diskriminace pochází z lat. *discriminare*, což znamená rozdělovat, rozlišovat. V právní teorii existuje řada definic tohoto pojmu. Dle Ústavního soudu je zcela běžné rozlišování subjektů v právu, a proto ne každé rozlišování je bráno jako diskriminace ve smyslu, jaké tomuto pojmu přisuzuje současné právo. Jak již bylo výše řečeno, nebere rovnost jako kategorii absolutní nýbrž relativní, a proto za diskriminaci nepovažuje jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze ty neodůvodněné.¹⁴ Naproti tomu veřejný ochránce práv charakterizuje diskriminaci jako: „*odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.*“¹⁵ Pokud bych tedy shrnula výše uvedené, mohla bych vytvořit určitou definici a to, že diskriminace je pojímána jako rozlišování, omezení, vyloučení, znevýhodnění jednotlivce nebo určité skupiny ze společnosti na základě určitých vlastností, tzv. diskriminačních důvodů, kterými se tento jednatel popř. skupina vyznačuje.

2.1 Formy diskriminace

Základní členění je rozlišování mezi diskriminací pozitivní a negativní, kterou lze dále rozlišovat jako diskriminaci přímou a nepřímou. Mimo tyto základní druhy diskriminace ještě existují zvláštní kategorie diskriminace jako diskriminace skrytá, která se na první pohled neprojevuje jako diskriminace, ale přesto má dopad na některé důležité otázky s ní související, např. se může jednat o rozdělování zaměstnání na typicky mužská a ženská, což může souviset s nerovností v odměňování. Jako další zvláštní typ můžeme brát také tzv. obtěžování a sexuální obtěžování, což je charakterizováno jako diskriminační chování, jehož záměrem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření urážlivého a ponižujícího pracovního prostředí. V případě sexuálního obtěžování se jedná o výše zmíněné chování, které má však sexuální povahu a to jak verbální tak fyzické. Tento případ se samozřejmě může týkat nejen žen nýbrž i mužů.¹⁶

¹⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

¹⁵ *Diskriminace* [online]. ochrance. cz, [cit. 25. 11. 2012]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

¹⁶ Matyášek, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovních vztazích*..., s. 90- 91.

2.1.1 Diskriminace pozitivní

Ve svém obecném pojetí se jedná o jakási pozitivní opatření, které jsou zaměřena na určité skupiny a mají za cíl napravit jejich nerovnoprávnost. Poprvé byla tato opatření použita v americkém právu a dávala si za cíl napravit nespravedlivé praktiky zaměstnavatelů vůči odborům.¹⁷ Dávají si tedy za cíl potírat rozdíly mezi osobami, které jsou nějakým způsobem odlišné od ostatních a tím se snažit vyrovnat jejich postavení. Jako příklad bychom mohli uvést zvýšenou ochranu nezletilých v zákoníku práce, kdy obecně je zakázáno zaměstnávat nezletilé prací přesčas a prací v noci, výjimečně mohou nezletilí zaměstnanci vykonávat noční práce nepřesahující 1 hodinu, kdežto zaměstnanci starší 18 let mají omezení nočních prací upraveno zcela odlišně (max. 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích). To znamená, že na základě určité znaku (tedy toho, že je osoba mladší 18 let) je s ní zacházeno jiným způsobem než s osobou, která tuto vlastnost nemá (tedy je starší 18 let), avšak nejedná se o diskriminaci nežádoucí, neboť právě tyto vlastnosti, kterými se osoba, v jejíž prospěch bylo pozitivní opatření zavedeno, odlišuje, a které ji jistým způsobem omezují oproti osobě, která takovéto vlastnosti nemá. Mohli bychom tedy shrnout, že pozitivní opatření nejsou pasivní, nýbrž jsou aktivní prevencí možné diskriminace.

Byť je pozitivní diskriminace chápána jako solidní řešení obrany proti diskriminaci, je nutné se zamyslet nad tím, zda skutečně účinně přispívá k potírání diskriminace. Je nutné se zamyslet nad tím, zda může v důsledku pozitivní diskriminace dojít k snížení kvality pracovních výsledků zaměstnanců, popř. zda může dojít k tomu, že ostatní zaměstnanci nebudou zaměstnanci, který z jakéhokoliv důvodu spadá do cílové skupiny, respektovat, což by mohl být zejména problém v případě, kdy je tento zaměstnanec přijat na vedoucí místa. Poměrně zajímavé názory formulovala ve svém článku Střílková.¹⁸ Ta uvádí, že k tomu, aby pozitivní opatření mohla být aplikována, je nejprve nutné vymezit pojem nerovnoprávnosti a stanovit si cílovou skupinu, ve prospěch které budou aplikována. Tato skupina je následně vnímána jako problém, který je nutné odstranit za použití určitých služeb. To může být negativně vnímáno ostatními, kteří nepatří do této skupiny, a může vyvolat dojem toho, že tato skupina získává něco navíc, na co by normálně nedosáhla a může dojít k útokům na takovéto členy. Bohužel mohu konstatovat, že s tímto názorem souhlasím. V ČR je stále i přes veškerou snahu zakořeněno členění na typicky ženská a mužská zaměstnání a v případě, kdy

¹⁷ Střílková, Ivana. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2005, roč. 6, č. 2, s. 18- 21.

¹⁸ Střílková, Ivana. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2005, roč. 6, č. 2, s. 18- 21.

určitý jednatel vykonává zaměstnání, které není typicky např. mužské (např. pozice zdravotního bratra v nemocnici) setkává se mnohokrát s negativními ohlasy, popř. výsměchem ze strany společnosti.

Střílková vyjadřuje nesouhlas s aplikací takových opatření, která pouze přidají určitý počet např. žen do určité instituce s tím, že dále je problém vyřešen a v těchto institucích se nezmění jediný prvek. S tím souvisí dle mého velmi zajímavá myšlenka, která spočívá v tom, že ženy samotné si nemusejí přát být zahrnuty do takovýchto struktur. Jako řešení k dosažení rovnoprávnosti je považováno srovnání startovních pozic. Problém je však v tom, že je tento argument chápán tak, že se srovnají startovní pozice mužů a žen, avšak za mužských podmínek. Dle Střílkové rovnost neznamená stejnost, nemělo by se vyžadovat odstranění rozdílů, nýbrž tyto rozdíly přijmout. S tímto nelze souhlasit zcela, je nutné upozornit, že článek není zcela aktuální a vývoj v této oblasti se již značně posunul. Ženám jsou nejen u nás, ale i ve většině demokratických států, přizpůsobeny podmínky jak při přijímání do zaměstnání, tak při výkonu přidělené práce, tak aby vyhovovaly např. jiné fyzické konstituci a schopnostem. V důsledku toho mi však opět vyvstává otázka, zda nebudou mužští zaměstnanci považovat přijetí ženy s upravenými podmínkami za nespravedlivé a z toho důvodu budou ženu považovat za méněcennou zaměstnankyni. Z mého pohledu vyvolává pozitivní diskriminace řadu otázek, na druhou stranu ale musím podotknout, že díky těmto pozitivním opatřením teď ženy mohou vykonávat zaměstnání, do kterých by v minulosti neměla vůbec přístup a to považuji za obrovský přínos.

2.1.2 Diskriminace negativní

Tento způsob diskriminace je absolutní a zcela nežádoucí, a proto se snaží zákonodárci o jeho odstranění. Diskriminace negativní nastává v případech, kdy je s osobami, které mají stejné nebo srovnatelné vlastnosti zacházeno způsobem, který je pro jednu z těchto osob méně výhodný a toto jednání je vyvoláno některým z diskriminačních důvodů, jako je např. pohlaví, odlišná sexuální orientace, odlišná národnost, věk, zdravotní stav, jazyk, státní občanství, činnost v politických stranách nebo hnutích, popřípadě se tak děje bezdůvodně. Teorii je dále členěna na tzv. přímou a nepřímou.¹⁹

¹⁹ Matyášek, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích...*, s. 90- 91.

2.1.3 Diskriminace přímá

Diskriminací přímou se rozumí jednání nebo opomenutí takového jednání, kdy je s určitou osobou ve srovnatelné situaci zacházeno nevýhodněji, popř. výhodněji než s jiným komparátorem, přičemž se tak děje na základě některého z diskriminačních důvodů. Praktickým příkladem přímé diskriminace by mohlo být nepovýšení určité zaměstnankyně jen z toho důvodu, že se jedná o ženu, byť má prokazatelně více zkušeností, lepší kvalifikaci a předpoklady pro danou pozici než mužský uchazeč. Jako další příklad bychom mohli uvést nepřijmout do zaměstnání ženu jen kvůli jejím povinnostem péče o dítě.

2.1.4 Diskriminace nepřímá

V angloamerickém právu též nazývána jako „*adverse effect*“, neboli diskriminace nepříznivého důsledku. Jedná se o takovou situaci, kdy následkem zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria, praxe, je určitá osoba popř. skupina osob (např. zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání) na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, v podstatě se tedy jedná o případy, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na diskriminačním důvodu, ale poškozují určitou osobu či skupinu osob ve svých důsledcích.²⁰ K pojmu nepřímá diskriminace se také vyjádřil ESD (rozhodnutí 96/ 80 *Jenkins*), který nepřímou diskriminaci definoval jakékoliv jednání, které sice není založeno na žádném diskriminačním motivu, přesto má diskriminační povahu.

V praxi nepřímá diskriminace tedy bude vypadat tak, že zaměstnavatel rozdílně zachází s různými skupinami zaměstnanců nebo zaměstnankyň, kdy se na tuto skupinu vztahují méně příznivá pravidla (typickým příkladem byly méně výhodné podmínky pro pracovní poměry na částečný úvazek, kdy nebyla v řadě členských zemí EU práce na částečný úvazek chráněna právní úpravou stejnou měrou, jako pracovní poměr na plný úvazek), v této znevýhodněné skupině je větší zastoupení jednoho pohlaví (k pojmu „většího zastoupení“ se vyjádřil ESD, který ponechal posouzení na soudu členského státu a stanovil určitá kritéria, který tento soud musí posuzovat, a to zda pokrývají dostatečné množství jedinců, zda neodrážejí jen krátkodobý stav věc, nestačí se dívat pouze na absolutní podíl osob z vyloučeného ustanovení, ale celkový počet osob pracujících v zemi a současně přihlídnout k procentnímu zastoupení mužů a žen na pracovní síle) a tento fakt nelze objektivně ospravedlnit. V případech, kdy je možné akt ospravedlnit objektivními faktory, které se

²⁰ Štangová, Věra. *Rovná zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu...*, s. 50- 51.

žádným způsobem nevážou k diskriminaci, se o nepřímou diskriminaci jednat nebude, přičemž v této situaci důkazní břemeno bude ležet na autorovi zpochybněného aktu.²¹

2.2 Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžování a sexuální obtěžování jsou považovány za určitý druh diskriminace, které upravují jak antidiskriminační směrnice Rady ES, tak především antidiskriminační zákon. Obtěžování je nežádoucí chování, které je spjato s některým z diskriminačních důvodů, kdy záměrem takového jednání nebo jeho důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí na pracovišti, nebo takové chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Příklady obtěžování mohou být různé nevhodné poznámky, týkající se např. odlišné barvy pleti jiné osoby, nebo zdravotního postižení takové osoby, nevhodné poznámky o hmotnosti osoby apod.

Sexuálním obtěžováním se rozumí takové jednání, které splňuje podmínky obtěžování a zároveň má sexuální povahu. Může mít povahu verbální, neverbální i fyzickou, může k němu docházet jak mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak mezi spolupracovníky navzájem a to jak osobami odlišného pohlaví tak i stejného. Vždy se však musí jednat o chování nechtěné a nežádoucí. Příkladem sexuálního obtěžování je např. nevhodné poplácávání žen mužem a opačně na pracovišti.²²

2.3 Obecně zakázaná kritéria rozlišování

K velkému vývoji definice nepřipustných kritérií rozlišování došlo v průběhu 2. pol. 20. stol. Mezi prvními zakázanými diskriminačními důvody byl zákaz rozlišování na základě pohlaví, rasy a etnického původu či náboženství. Druhou vlnou byla kritéria jazyka, národnosti či příslušnosti k národnostní menšině, sociální původ, majetek, rod a politické smýšlení. Nejmladšími jsou kritéria zdravotního stavu, sexuální orientace a věku. Společně tvoří základ antidiskriminační legislativy. Samotné antidiskriminační normy mohou obsahovat, kromě těchto klasických kritérií, ještě některá speciální jako např. státní občanství, členství v politických stranách nebo jiných hnutích apod.

²¹Havelková, Barbara. *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. Právní rozhledy*, 2006, č. 6, s. 208- 214.

²²Štangová, Věra. *Rovná zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu...*, s. 50- 51.

Česká antidiskriminační normotvorba se odvíjí z komunitární legislativy, která stanovuje jako základní kritéria pohlaví, sexuální orientaci, rasu, věk, etnický původ, zdravotní stav, postižení a náboženství. Co se týče těchto zakázaných kritérií, jsou aplikována zejména v pracovněprávních vztazích, a to včetně přístupu k zaměstnání či povolání, odbornému vzdělávání nebo poradenství a účasti na odborových orgánech, ale jejich věcná působnost není koncentrována pouze do oblasti pracovního práva, ale i do oblastí přístupu ke službám nabízeným veřejnosti, sociálního zabezpečení, zdravotnictví, sociálních výhod nebo vzdělávání.²³

Obecná úprava zákazu diskriminace v ČR je obsažena v Listině základních práv a svobod²⁴ a dále také v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), který v § 16 vymezuje věcnou působnost zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace tím, že zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, dále zakazuje jakoukoliv diskriminaci, kdy samotná definice základních pojmů je ponechána zvláštnímu zákonu, což je v našem případě antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon, který zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, obsahuje v § 2 odst. 3 výčet zakázaných kritérií rozlišování, kterými jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor. Tento výčet je taxativní, jedná se o konečný výčet a ochranu podle tohoto zákona tedy nelze rozšiřovat i na jiné důvody.

Antidiskriminační zákon, tedy jak již bylo výše zmíněno, zpracovává předpisy komunitárního práva, kdy vychází z diskriminačních důvodů uvedených v tehdejším čl. 13 Smlouvy o založení Evropského společenství²⁵ a ve směrnicích EU. Antidiskriminační zákon

²³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace...*, s. 74- 78.

²⁴ Z. č. 2/1993, Listina základní práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, čl. 3, odst. 1: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

²⁵ Dnešní čl. 19 Smlouvy o fungování EU.

navíc obsahuje diskriminační důvod národnosti, který naopak předpisy EU explicitně mezi vlastní výčet diskriminačních důvodů nezařazují.²⁶

Považuji za nutné upozornit na to, že diskriminační důvody nejsou obsaženy pouze v antidiskriminačním zákoně, ale i v některých dalších zákonech se vztahem speciality k antidiskriminačnímu zákonu (o vzájemných vztazích antidiskriminační legislativy se budu blíže věnovat v následujících kapitolách). Považuji za vhodné zmínit, že v důsledku přijetí AntiDZ došlo k určité duplicitě, zejména v případě tehdejšího zákona č. 435/ 2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 73/ 2011 Sb., účinnému ke dni 1. dubna 2011 a to jak v oblasti diskriminačních důvodů, tak nároků diskriminovaných osob. Dle mého názoru zcela správně však došlo k odstranění duplicitních ustanovení a zákon o zaměstnanosti v současné podobě obsahuje zákaz diskriminace v podstatně zredukované podobě odkazem na AntiDZ.

Jak jsem se již zmínila, zákaz diskriminace je obsažen v celé řadě speciálních zákonů, kterými jsou zejména zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, služební zákon (s předpokládanou účinností od 1. ledna 2015), o vojácích z povolání. Tyto zákony obsahují celou řadu dalších diskriminačních důvodů, které antidiskriminační zákon nestanovuje. Vzhledem k tomu, že tyto zákony jsou ve vztahu speciality k AntiDZ, je poměrně logické, že budou obsahovat zcela správně i další diskriminační důvody nad rámec AntiDZ a tím rozšiřovat ochranu zákazu diskriminace. Co se mi jeví jako problematické, je však to, že tyto speciální zákony také dublují diskriminační důvody zakotvené v AntiDZ, což je špatně a de lege ferenda by bylo vhodné tuto duplicitu odstranit.

2.4 Diskriminace z důvodu pohlaví

Diskriminace z důvodu pohlaví byla dříve v právu poměrně běžná. Postupem času a v důsledku tlaku společnosti docházelo k postupnému odstraňování rozdílů pohlaví. Významně k tomu přispěly celé řady mezinárodních lidsko-právních dokumentů. Důležitým počinem bylo přijetí Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), která znamenala důležitý posun, kdy došlo k nadřazení rovnosti pohlaví nad kulturní rozdíly, a tím vytvoření hierarchie chráněných hodnot na poli mezinárodního práva a znamenala v praxi to, že se nadále již stát nemohl dovolávat na místní kulturní pojetí vztahů mezi pohlavími.

²⁶ Štěpánková, Martina. Antidiskriminační zákon. In Skálová, Helena (ed). *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 22- 24.

Pro ČR bylo na poli zakotvení zákazu diskriminace z důvodu pohlaví zásadní zejména aspirace a následný vstup do EU, kdy zákaz diskriminace v odměňování byl zakotven již v původní Římské smlouvě. Tato oblast se následně velmi rozvíjela, a to zejména díky judikatuře ESD a legislativě sekundárního práva EU.

Přestože historicky došlo ke značnému posunu ve vývoji o zabránění této diskriminace stále je problémem, na který je třeba pamatovat. Zaměstnavatelé se často dopouští diskriminačního jednání v oblasti rozdílného odměňování žen a mužů, a v přístupu k matkám popř. mladým ženám, z důvodu obavy toho, že žena odejde na rodičovskou dovolenou.²⁷ Nepříznivé postavení žen je tedy negativně ovlivněno zejména nerovným dělením mezi ženou a mužem v oblasti péče o domácnost a rodinu. Dle statistik vydělávají ženy o 19- 23% méně než mužská populace, kdy rizikovou skupinou nezaměstnanosti jsou ženy s dětmi a ženy samoživitelky.²⁸ Musím si proto položit otázku, co je toho příčinou? Plně souhlasím s názorem Pávkové a Cidlinské²⁹, že jednou z příčin je i obecná představa muže, jako živitele rodiny. Nutné poznamenat, že vliv bude mít také stav ekonomiky, kdy v době finanční krize se zaměstnavatelé budou snažit snižovat rizika a zvýšené náklady, které pro ně představují ženy ve věku mezi 25- 35 lety a ženy s dětmi. Jako nejlepší nástroj pro zamezení tohoto stavu vidím podporu státu v oblasti ženské zaměstnanosti, podporu zaměstnavatele v zaměstnávání žen a motivovat a podporovat muže, aby se více zapojovali v oblasti péče o rodinu a děti.

2.4.1 Pojem pohlaví

Vzhledem k zaměření této diplomové práce, považuji za vhodné také rozebrat pojem pohlaví. Na základě neprávních teorií je nutné odlišovat dva pojmy a to pohlaví a gender. Zatímco pohlaví je chápáno jako biologické vlastnosti žen a mužů, gender je chápán jako sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu, který je v určité společnosti spojován s mužem nebo s ženou, kdy ideální mužské a ženské charakteristiky nejsou vytvářeny na základě biologické přirozenosti mužů a žen, ale jsou vytvářeny na základě socializace.³⁰

²⁷ *Diskriminace v pracovně-právních vztazích – hrozí i vám?* [online]. ipodnikatel.cz, 3. ledna 2012 [cit. 13. února 2014]. Dostupné na < <http://www.ipodnikatel.cz/Pracovni-pravo/diskriminace-v-pracovne-pravnich-vztazich-hrozi-i-vam.html>>.

²⁸ Cidlinská, Kateřina, Pávková, Eva. *Finanční krize a ženy- výzva politické reprezentaci* [online]. czlobby.cz, [cit. 13. února 2014]. Dostupné na < <http://www.czlobby.cz/tiskove-zpravy/63-7/financni-krize-a-zeny-vyzva-politicke-reprezentaci/>>.

²⁹ Cidlinská, Kateřina, Pávková, Eva. *Finanční krize a ženy...* Dostupné na < <http://www.czlobby.cz/tiskove-zpravy/63-7/financni-krize-a-zeny-vyzva-politicke-reprezentaci/>>.

³⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace...*, s. 230- 232.

Pod chráněný důvod pohlaví, pro účel zákazu diskriminace spadá: příslušnost k jednomu či druhému pohlaví, příslušnost k žádnému nebo oběma pohlavím, pohlavní identifikace (tedy osoby, které prošly, procházejí, plánují projít změnou pohlaví), sexuální orientace, která je však jak českým, tak evropským právem chráněna jako samostatný diskriminační důvod. Antidiskriminační zákon také pod pojmem pohlaví zahrnuje mateřství a otcovství. Rovněž pamatuje, dle mého názoru zcela správně, na situace, kdy je určitá osoba diskriminována pouze na základě domnělého diskriminačního důvodu, např. zaměstnavatel diskriminuje heterosexuálního muže, protože se domníval, že je homosexuál, v takovýchto případech se zaměstnavatel nezproští odpovědnosti poukazem na to, že muž ve skutečnosti gay není.³¹

2.4.2 Některé příklady diskriminace na základě pohlaví

I přestože v ČR existuje poměrně komplexní úprava zákazu diskriminace, v praxi k ní prokazatelně stále dochází, zde bych si dovolila uvést některé případy popř. jednání, které je možné považovat za diskriminační. Jako příklad přímé diskriminace bychom mohli brát kladení otázek týkajících se rodinného popř. reprodukčního života uchazečky při přijímacím pohovoru, dále např. odmítnutí přijetí uchazečky, která je plně vyhovující pro dané místo a raději dát přednost muži s menší kvalifikací, stanovit nižší plat zaměstnankyni než zaměstnanci za srovnatelnou práci, nepřijetí ženy do klasicky mužského oboru, popř. výpověď zaměstnankyni poté, co sdělí zaměstnavateli, že chce založit rodinu. Jako diskriminaci můžeme také považovat přizpůsobení podmínek na pracovišti tak, aby vyhovoval jen zaměstnancům jednomu pohlaví. Za příklad nepřímé diskriminace bychom mohli považovat rozdílné odměňování srovnatelných pracovních pozic, kdy je vykonávána práce srovnatelné hodnoty, jako jsou uklízečka a vrátný, kdy uklízečka bývá společností považována za typicky „ženskou“ práci a vrátný spíše „mužskou“.³²

Závěrem celé této kapitoly bych si dovolila shrnout, že vzhledem k provázanosti zásady rovnosti a zákazu diskriminace bych mohla konstatovat, že společně tvoří základ společnosti, postavené na principech demokracie. Samotnému zákazu diskriminace je věnována velká pozornost jak na mezinárodní úrovni, tak v našem právním řádu, a to jak na ústavní úrovni, tak v antidiskriminačním zákoně, který je obecným předpisem a stanovuje komplexní úpravu této oblasti. Zákaz diskriminace, stejně jako princip rovnosti není pojímán absolutně a za diskriminaci je proto považováno jen neodůvodněné rozlišování. Tato teorie je podpořena

³¹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 60- 67.

³² Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 67- 69.

také vyjádřením pozitivní diskriminace v samotné LZPS, kdy pozitivní diskriminací je jedním z prostředků, kterým se zákonodárce snaží vyrovnávat přirozené nerovnosti mezi lidmi. Zakázána je poté negativní diskriminace a to jak přímá diskriminace tak nepřímá. Považuji zde za nutné konstatovat, že se jedná o mediálně velmi sledované téma, které je taktéž velmi sledované v zahraničí a byť v našem právním řádu existuje poměrně ucelená právní úprava, stále k diskriminaci v pracovněprávních vztazích dochází. Jak prokazuje průzkum provedený roku 2009 v rámci Eurobarometru³³, v ČR se s diskriminací setkalo 18% osob, z čehož je ČR na prvním místě v žebříčku diskriminace na základě věku v rámci EU. Stálým problémem taktéž zůstává diskriminace z důvodu pohlaví, a to zejména žen, neboť ty jsou povětšinou v jejich výkonu práce omezovány péčí o rodinu a pro zaměstnavatele je tedy výhodnější zaměstnat muže, nežli ženu. Domnívám se proto, že je nutné, jak jsem již výše zmínila, aby se stát snažil určitým způsobem podporovat zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnávaly na pracovní pozice ženy, které vzhledem ke svým znalostem a schopnostem jsou srovnatelnými uchazečkami o danou pozici, bez ohledu na to, zda děti mají, anebo dítě plánují.

³³ *Diskriminaci zažilo 16% Evropanů, v ČR 18% občanů* [online]. ec.europa.eu, [cit. 13. února 2014]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/091686_cs.htm>.

3 Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví v EU

Zákaz diskriminace je jedním z nejdůležitějších principů a základních svobod v právu EU. Právo EU je legislativa, která je společná všem členským státům a má aplikační přednost před právem vnitrostátním.³⁴ Zásada rovnosti a zákazu diskriminace je v evropském právu obsažena jak v primárním tak sekundárním právu, neméně důležitou roli zastává taktéž judikatura Evropského soudního dvora. Pro Českou republiku je právně závazná od vstupu do EU a tedy od 1. května 2004.

3.1 Právní úprava v primárním právu EU

3.1.1 Smlouva o fungování Evropské unie

Základním ustanovením rovnosti na základě pohlaví je čl. 157 SFEU (bývalý čl. 141 SES), ve kterém se stanoví: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“ Původně mělo toto ustanovení převážně ekonomický charakter, ale judikatura ESD dovodila význam dvojí ekonomický, který slouží k zajištění stejných podmínek ve všech členských státech a sociální, jehož cílem je zajištění sociální rovnosti a usilování o zlepšování životních a pracovních podmínek obyvatel členských států EU.³⁵ Smlouva dále definuje, co je chápáno jako odměna, kterou je obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti, naturáliích vyplatí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Čl. 157 SFEU také připouští tzv. pozitivní diskriminaci, když říká: „*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 vyrovnání nevýhod v profesní kariéře.*“

Toto ustanovení má pro aplikační praxi zásadní význam vzhledem k tomu, že ESD ve svém rozhodnutí *C- 43/75 Defrenne II* dovodil, že má přímý účinek, což otvírá možnost jednotlivce, dovolávat se přímo příslušného ustanovení komunitárního práva a tedy v případě,

³⁴ První náznaky nadřazenosti komunitárního práva vyslovil ESD v případě *Van Gen den Loos* (26/62), dále srov. také *Costa* (6/64), touto otázkou se také zabýval ÚS ČR ve svém nálezu ze dne 8. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 50/04 (Cukerné kvóty).

³⁵ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabriella Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* (*Defrenne II*) [1976] ECR 455.

kdy nebude aplikována zásada rovnosti odměňování na základě pohlaví, se jednotlivec může domáhat přímého účinku jak proti státu (vertikální přímý účinek), tak proti jiné soukromé osobě (horizontální přímý účinek). Z výše uvedeného bychom tedy mohli dovodit, že odpovědnost za dodržování tohoto článku nenese pouze stát samotný, nýbrž také samotné jednotlivé osoby, podléhající právu určitého státu.

Dalším důležitým ustanovením, které vyjadřuje jeden z cílů EU, je čl. 8 SFEU (bývalý čl. 3 odst. 2 SES), který stanovuje, že EU při veškerých svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Je nutné zdůraznit, že i přes velký význam oblasti rovnosti mužů a žen, se EU v poslední desítky let zabývá také i dalšími diskriminačními důvody, než kterým je rozdílné pohlaví osob. To je vyjádřeno v čl. 10 SFEU, který stanovuje, že se Unie zaměřuje při vymezování a provádění svých politik a činností na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Na závěr důležitých ustanovení SFEU je třeba ještě zmínit čl. 19 SFEU (bývalý čl. 13 SES), který je svou podstatou zmocňovacím ustanovením k přijímání opatření k boji proti diskriminaci i na základě jiného diskriminačního důvodu než je pohlaví (z povahy ustanovení vyplývá, že výčet diskriminačních důvodů je taxativní). Tímto ustanovením tedy dala EU jasně najevo, že diskriminace na základě pohlaví není jediným zájmem ochrany, čímž samozřejmě došlo k významnému posunu v oblasti zákazu diskriminace.³⁶

3.1.2 Listina základních práv Evropské unie

Listina základních práv EU byla vypracována tzv. Konventem v roce 2000 a připojena byla již ke Smlouvě z Nice, ale zatím jako pouhá nezávazná politická deklaráce. Součástí primárního práva se LZPEU, která byla již přijata 7. prosince 2000, stala až spolu s přijetím Lisabonské smlouvy, která vstoupila v platnost 1. prosince 2009. Listinou se nerozšiřují stávající pravomoci EU ustanovené Smlouvami, ale zakotvují se principy dovozené judikaturou ESD a vycházející z Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950.³⁷

Listina se skládá ze 7 hlav, ve kterých jsou upravena základní práva, která jsou členské státy povinny respektovat. Z pohledu zásady rovnosti a zákazu diskriminace je nejdůležitější

³⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace...*, s. 235- 239.

³⁷ Euroskop. *Listina základních práv EU* [online]. Euroskop.cz, [cit. 10. července 2013]. Dostupné na <<https://www.euroskop.cz/204/sekce/listina-zakladnich-prav-eu/>>.

hlava třetí, která je nazvána jako „Rovnost“. V této hlavě je v čl. 21: „*zakázána jakákoliv diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*“ Tento článek na rozdíl od čl. 19 SFEU nevytváří žádné pravomoci přijímat antidiskriminační právní předpisy v soukromé sféře ani v oblastech pravomocí členského státu, místo toho upravuje diskriminaci ze strany orgánů a institucí samotné Unie při výkonu pravomocí, které jsou jí svěřeny Smlouvami a proto odst. 1 čl. 21 tedy nemění rozsah pravomocí čl. 19 ani jeho výklad.³⁸ Dále také LZPEU zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě státní příslušnosti.

Zásada rovnosti je v LZPEU upravena v čl. 23, který zakotvuje povinnost zajistit ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci rovnost mužů a žen. Tento článek je založen na čl. 8 a čl. 157 SFEU, čl. 20 Evropské sociální charty a čl. 2 odst. 4 směrnice Rady 76/ 207/ EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Dále je v tomto článku umožněno přijmout opatření, poskytující zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví, kdy tento článek navazuje na čl. 157 odst. 4 SFEU, ale nemění ho.

3.2 Právní úprava v sekundárním právu EU

V sekundárním právu nalezneme podrobnější úpravu antidiskriminačního práva. V oblasti rovných příležitostí mužů a žen jsou klíčovým pramenem směrnice Rady ES/EU. Obecně ustanovení směrnic neobsahují podrobnou úpravu, a tedy nepotlačují vnitrostátní právo, ale vyžadují, aby národní právo bylo s nimi v souladu. Samotné členské státy jsou povinny zajistit, aby dosáhly směrnici stanoveného výsledku a to využitím prostředků, které jsou plně ponechány volbě samotného členského státu. Charakteristickým rysem směrnic je tedy jejich transformace (implementace) do právních řádů členských států, kdy členský stát musí zachovat cíl, ke kterému je určitá směrnice vydávána. V případě, že stát neimplementuje směrnici, v ní stanovené tzv. implementační lhůtě, do svého právního řádu nebo ji

³⁸ Úplné znění vysvětlení k Listině základních práv, jak vyplývá ze změn provedených Lisabonskou smlouvou, 2007/C 303/02.

implementuje vadně či nedostatečně, směrnice získává přímý účinek³⁹ a tedy se mohou jednotlivci dovolávat práv a povinností z ní plynoucí přímo.⁴⁰

Cílem antidiskriminačních směrnic je dosáhnout rovného zacházení s příslušníky obou pohlaví neboli rovnosti v nich stanovených oblastech: v přístupu k zaměstnání, v odborném vzdělávání, v pracovních podmínkách, v oblasti sociální zabezpečení atd.⁴¹ Směrnice se v této oblasti mohou dělit do několika skupin, směrnice o zákazu diskriminace v užším smyslu, které se zabývají přímo problematikou zákazu diskriminace a na směrnice o zákazu diskriminace v širším smyslu, které se nezabývají touto problematikou přímo, ale významně k dosažení tohoto cíle napomáhají. Pro obě skupiny je typické, že státy se od jejich znění mohou odchýlit, ale pouze za předpokladu, že následně na základě směrnice přijatá vnitrostátní právní úprava bude obsahovat příznivější úpravu pro osoby, k jejichž ochraně směřuje.

Mezi nejdůležitější směrnice upravující zákaz diskriminace z důvodu pohlaví patřila směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Tato směrnice byla první v této oblasti a blíže konkretizovala čl. 157 SFEU. Bylo zde definováno, co se rozumí pod pojmem zásady stejného odměňování: „*rozumí se tím stejná odměna za stejnou práci nebo práci, které je přiznána stejná hodnota a odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.*“ Dále směrnice ukládala povinnost členským státům zavést vhodná opatření v oblasti zajištění uplatnění zásady stejného odměňování a to v právních i správních předpisech a také přijímat nezbytná opatření k uznání za neplatná ta ustanovení kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě a individuálním pracovním smlouvám, které jsou v rozporu se zásadou stejné odměny.⁴²

Další směrnicí byla směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o sblížování právních předpisů členských států týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravou, služební postup a pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/EHS ze dne 23. 9. 2002. Účelem této směrnice bylo zavést zásadu rovného zacházení mužů a žen co se týče přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání

³⁹ Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office*, SbSD [1975], C 41/74.

⁴⁰ Šišková, N., Stehlík, V. *Evropské právo I: Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde Praha, 2007, s. 126-132.

⁴¹ *Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Jan, 1998, s. 5-7.

⁴² Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

a k odbornému vzdělání a pracovním podmínkám a výše uvedenou novelou byl tento okruh ještě rozšířen o samostatnou výdělečnou činnost. Dále směrnice zaváděla povinnost členského státu aktivně podněcovat zaměstnavatele k přijetí opatření pro boj proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a k přijímání opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovištích. Umožňovala však také členským státům vyloučit z působnosti směrnice některé profesní činnosti, které vyžadovaly zaměstnání osobám jednoho pohlaví z důvodu povahy profesní činnosti za předpokladu, že sledují legitimní cíl a jsou v souladu se zásadou proporcionality. Legitimním cílem směrnice považovala např. ochranu ženy z důvodu jejího těhotenství a mateřství. V novelizované verzi byly také členské státy vyzvány ke zvážení přiznání práva na rodičovskou dovolenou pracujícím mužům.⁴³

Další směrnici dotýkající se zákazu diskriminace z důvodu pohlaví a zásady rovného zacházení s muži a ženami, je směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníc, pracovníc krátce po porodu nebo kojících pracovníc. V oblasti sociálního zabezpečení bych uvedla dvě nejdůležitější směrnice: směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. 12. 1996, kterou se mění a doplňuje směrnice Rady 86/378/EHS o vykonání zásady rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení.

V oblasti procesního práva je důležité zmínit směrnici Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Účelem této směrnice bylo umožnění všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, vymáhat své právo v řízení před soudem. Tato směrnice jako první v čl. 2 obsahovala definici nepřímé diskriminace: *„K nepřímé diskriminaci dochází tam, kde zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodňují podstatně větší podíl osob 1 pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo zvyklost jsou odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví.“* Podstatou této směrnice byla úprava důkazního břemena, kdy stanovovala povinnost členským státům přijmout nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že

⁴³ Směrnice Rady 76/207/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravou, služební postup a pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/EHS ze dne 23. 9. 2002

došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.⁴⁴

Zákaz diskriminace na základě pohlaví byl upraven poměrně nepřehledně mnoha směrnicemi, a proto vznikla potřeba úpravu sjednotit do jediného dokumentu. Tím byla směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a podkladem pro její přijetí se staly výše uvedené směrnice. Tato směrnice tedy obsahuje komplexní úpravu zákazu diskriminace na základě pohlaví a zásadu rovnosti mezi muži a ženami.⁴⁵

Poslední důležitou směrnicí je směrnice z oblasti přístupu ke zboží a službám, směrnice 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, která se zaměřuje zejména na pojišťovnictví⁴⁶, a která ukládá povinnost členským státům, aby „*ve všech nových smlouvách uzavřených po 21. 12. 2007 nevedlo použití pohlaví jako faktoru při výpočtu výše pojistného a pojistného plnění pro účely pojištění a souvisejících finančních služeb u jednotlivých pojištěnců k rozdílům ve výši pojistného a v pojistném plnění.*“⁴⁷

3.3 Některá opatření EU v oblasti rovnosti žen a mužů

EU se snaží podporovat státy v oblasti zachování rovnosti mužů a žen a to prostřednictvím různých opatření. Považuji za vhodné zmínit některé aktuální opatření, na které jsem narazila, a které EU v nedávné době přijala. Jedním z takových opatření je program PROGRESS⁴⁸, který funguje od roku 2007- 2013. Jedná se o finanční nástroj, který si klade mimo jiné za cíle podporu tvorby a koordinaci politiky EU, a to zejména v oblastech boje proti diskriminaci a rovnosti žen a mužů. Podpora spočívá v tom, že na činnost v této oblasti bude vyčleněno určité procento z celkového rozpočtu tohoto programu, který činí 743 milionů EUR. Pro zajímavost za rok 2013, bylo pro tuto oblast vyčleněno 23%. Jedním z důležitých opatření, bylo založení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, který byl založen roku

⁴⁴ Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

⁴⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES nahradila směrnice: směrnici Rady 75/117/EHS, 76/2007/EHS, 86/378/EHS, 97/80/ES a sjednotila problematiku upravenou v těchto jednotlivých směrnicích do jediného dokumentu

⁴⁶ Fialová, Eva, Spoustová, Ivana, Havelková, Barbara. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o.p.s., 2007, s. 10- 13.

⁴⁷ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace...*, s. 123- 139.

⁴⁸ Blíže k tomuto opatření viz internetové stránky: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=cs>.

2006.⁴⁹ Jeho úkolem je poskytování technické odbornosti a pomoci orgánům EU a členským státům pro přípravu opatření v oblasti rovnosti mužů a žen, a to prostřednictvím výzkumné a analytické činnosti z informací, které mu poskytují mezinárodní organizace a třetí země a tím přispívá k prosazování a posílení rovnosti mužů a žen, začlenění otázek z této oblasti do politik Společenství a vnitrostátní politiky a boji s diskriminací na základě pohlaví a zvyšuje informovanost občanů EU prostřednictvím různých informačních a mediálních kampaní.⁵⁰

Zachovávání rovnosti žen a mužů je jedním z cílů EU. Tento cíl zavedla v roce 1997 Amsterodamská smlouva. Naplňování této zásady je na poli EU zajišťováno jak v rámci Smluv, tak právními předpisy, mezi něž patří zejména směrnice. Důležitou roli při prosazování dodržování zásady rovnosti žen a mužů má také činnost ESD. Pokud bych se měla zaměřit na zásadu rovné odměny žen a mužů za stejnou práci, ta byla ve Smlouvách zakotvena již v roce 1957, dnešní podobu bychom našli v čl. 157 SFEU, kdy bychom taktéž našli úpravu pozitivní diskriminace ve prospěch žen. Neméně důležitým však shledávám taktéž čl. 19 SFEU, neboť ten svou podstatou umožňuje přijímání právních předpisů pro boj proti všem formám diskriminace, zahrnující taktéž diskriminaci na základě pohlaví. Ustanovení smluv tedy umožňuje EU zavádění opatření k prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy a zásady rovnosti mezi nimi a to zejména formou směrnic, které upravují tuto oblast. Musím říci, že zásada rovnosti a zákazu diskriminace je na poli evropského práva, dle mého názoru, zajištěna na velmi vysoké úrovni a podstatnou měrou přispívá k minimalizování tohoto nežádoucího jevu.

⁴⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006, o zřízení Evropského institutu pro rovnost mužů a žen, Sb. rozh. s. I- 403/9

⁵⁰ Schulze, Erika. *Rovnost žen a mužů* [online]. europa.eu, červenec 2013 [cit. 15. února 2014]. Dostupné na < http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html>.

4 Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví v ČR

Právní řád ČR je výrazně ovlivňován právem EU. Již před vstupem ČR do EU měla povinnost sblížovat vnitrostátní právní předpisy s právními předpisy ES. Z tohoto důvodu docházelo k transpozici antidiskriminačních směrnic do právního řádu ČR ještě před samotným vstupem do EU. Prvním krokem byla novela zákona o zaměstnanosti z roku 1997 reflektující zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání. Na tuto novelu následně navázaly novelizace zákoníku práce, která byla vydána pod č. 155/2000 Sb., která zpracovávala velkou řadu směrnic. Zvětšující se množství přijatých směrnic, které přesahovaly oblast zaměstnání a upravovaly oblast poskytování nejrůznějších služeb, přičemž jejich implementace by znamenala novelizaci desítek zákonů, vytvořilo potřebu sjednocení této oblasti v jednom právním předpisu. Tím byl návrh zákona z roku 2000 o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení, který se měl soustředit na jednotnou úpravu antidiskriminační oblasti.⁵¹ Tento návrh však nakonec přijat nebyl a tato oblast zůstala nejednotná až do roku 2008, kdy došlo k přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminačního zákona), o kterém bude blíže pojednáno níže.

V současné době je zákaz diskriminace upraven zejména v Listině základních práv a svobod, antidiskriminačním zákoně, zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, o službě státních zaměstnanců, o vojácích z povolání, o kolektivním vyjednávání, o platu, o nemocenském pojištění zaměstnanců, o státní sociální podpoře, o inspekci práce, v občanském soudním řádu, soudním řádu správním, občanském zákoníku.

4.1 Listina základních práv a svobod

Základním právním předpisem je zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR. Pro oblast zásady rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví je důležitý čl. 1: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.*“ a čl. 3, ve kterém je definován obecný zákaz diskriminace, kdy v odst. 1 je uvedeno: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti,*

⁵¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace...*, s. 153- 157.

jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ Toto ustanovení zajišťuje ochranu práv na ústavněprávní úrovni. V čl. 28 je zakotveno právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, dále je v LZPS obsažena také pozitivní diskriminace, když je v čl. 29 zaručeno právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením. V poslední řadě je důležité uvést čl. 36, který zaručuje každému možnost domáhat se svého práva stanoveným způsobem.

4.2 Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

Zákoník práce (neboli zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) je základním předpisem pracovního práva, který upravuje pracovněprávní vztahy. Zákoník práce také mimo jiné zpracovává výše uvedené předpisy EU, které garantují zaměstnancům v evropském prostoru odpovídající pracovní podmínky a ochranu při práci.

Základním ustanovením ZPr v oblasti zásady rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví je § 1a ZPr, kde jsou vyjádřené základní zásady, na kterých je pracovní právo založeno. Jedná se o 5 základních zásad, mezi kterými je uvedena také zásada rovných zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.⁵² Tyto základní zásady jsou východiskem pro teoretický výklad a použití dalších zvláštních ustanovení ZPr. Jsou také významným hlediskem při posouzení povahy předmětného ustanovení, a tedy mají význam pro výklad a aplikaci dalších ustanovení ZPr.

Samotný zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení jsou obsaženy v Hlavě IV, která je nazvána „*Rovné zacházení a zákaz diskriminace*“. Zde zákoník práce rozvádí zásadu rovného zacházení se zaměstnanci obecně, pokud se týká záležitostí jejich pracovních podmínek, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Úplné dodržení zásady však není zcela možné, proto ZPr v § 16 odst. 3 stanovuje zákonné výjimky z této zásady, ale jedná se pouze o takové situace, které připouští zákon, nebo je pro takové nerovné zacházení věcný důvod, který spočívá v povaze práce. Dále zákoník práce zakazuje jakoukoliv diskriminaci, přičemž vymezení jednotlivých pojmů

⁵² § 1a písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ponechává na zvláštním zákoně, kterým je antidiskriminační zákon.⁵³ Zákaz diskriminace platí i v oblasti odměňování, a který je v ZPr vyjádřen v § 110, který je vyjádřením směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, o které je pojednáváno ve třetí kapitole, a který zaručuje všem zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty u jednoho zaměstnance. Zákon vymezuje, co se myslí pod pojmem stejná práce: práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, konaná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Antidiskriminační ustanovení v právní úpravě týkající se odměňování jsou širší, než jen obecné stanovení zásady rovnosti mezi muži a ženami v odměňování.⁵⁴

Dalším zákonem upravujícím zásadu rovnosti a zákazu diskriminace je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon zakotvil do oblasti zaměstnanosti zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Důležitý je zejména § 4 tohoto zákona, který stanovuje obecný zákaz diskriminace a rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je tedy zakázána jak přímá, tak nepřímá diskriminace. Tento zákaz diskriminace se uplatní nejen při uplatňování práva na zaměstnání, ale také již v nabídkách práce a to i v nabídkách zveřejňovaných na úřadu práce, neboť § 12 odst. 1 písm. a) stanovuje, že „*účastníkům právních vztahů vznikajících dle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.*“ V § 12 odst. 2 je definovaný zákaz zaměstnavatele ptát se při výběru uchazečů o zaměstnání na informace, týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu a další záležitosti zde uvedené, pokud se nejedná o oprávněné požadavky, které souvisí s povahou vykonávané práce. Samotné hledisko na výběr zaměstnance musí, v souladu s § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám, které se o zaměstnání ucházejí. Zákon také upravuje postih v případě, že budou práva nebo povinnosti, vyplývající ze zásady rovnosti nebo zákazu diskriminace, porušeny, kdy úřadu práce je v tomto případě umožněno uložit porušovateli pokutu až do výše 1 milionu korun.⁵⁵

⁵³ Vysokajová, Kahle, Randlová, Hůrka, Doležilek. *Zákoník práce, Komentář*. 4. vydání. Wolters Kluwer, 2013, s. 1-27 (§ 1a a 16, 17).

⁵⁴ Bělina, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 277-280.

⁵⁵ Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 154-157.

4.3 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon) byl přijat v roce 2009. Společně se ZPr a zákon o zaměstnanosti upravuje zákaz diskriminace a zásadu rovnosti v pracovněprávních vztazích a současně je platný také pro jiná právní odvětví. Tento zákon implementuje téměř všechny relevantní směrnice EU/ES, které byly vydány v oblasti zásady rovnosti a zákazu diskriminace.

Zvláštní zákony, které upravují oblast zásady rovnosti a zákazu diskriminace, jsou ve vztahu speciality k AntiDZ, který má tedy postavení *lex generalis* a v případě, že zvláštní zákony nestanoví něco jiného, použije se AntiDZ. Výjimku tvoří občanský zákoník, který má postavení *lex generalis* k AntiDZ, který má v tomto případě postavení *lex specialis*.⁵⁶ Občanský zákoník se tedy užije subsidiárně tam, kde ochrana AntiDZ nedopadá (např. ochrana AntiDZ se nevztahuje na situace, které jsou mimo oblast působnosti tohoto zákona). Samotný ZPr výslovně počítá s AntiDZ a sám na něj např. v ustanovení § 16 odst. 2 výslovně odkazuje. Zákaz diskriminace je dle ZPr, co se týče diskriminační důvodů širší než dle AntiDZ, neboť v ZPr je zakázána jakákoliv diskriminace, kdežto v AntiDZ je výčet diskriminačních důvodů taxativní a ZPr na ně ve svém ustanovení neodkazuje, nýbrž odkazuje pouze na obecné definice základní pojmů jako je přímá, nepřímá diskriminace apod. Na důvody odkazuje ZPr jen v negativním vymezení diskriminace. Z výše uvedeného tedy můžeme dovodit, že je vedle diskriminačních důvodů zakázaných AntiDZ, zakázány dle ZPr ještě další diskriminační důvody.⁵⁷

Předmět právní úpravy AntiDZ je široký, neboť se vztahuje nejen na oblast pracovního práva, ale také sociálního zabezpečení, přístupu k zdravotní péči, vzdělání, zbožím a službám. Zákon obsahuje definice základních pojmů např. práva rovného zacházení, přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování. Zákon nepovažuje za diskriminaci případy, kdy je v přístupu k zaměstnání nebo povolání vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, pokud je nezbytná pro řádný výkon takového zaměstnání, nebo rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti za podmínky, že je k tomu věcný

⁵⁶ Princip subsidiarity aplikace ObčZ je upraven v § 1 odst. 2 ObčZ, stejně tak je zachován v NOZ, který v § 9 odst. 2 uvádí: „*Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy...*“.

⁵⁷ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 100- 109.

důvod, který spočívá v povaze vykonávané práce nebo činnosti a tyto požadavky jsou přiměřené. Diskriminace není rozdílné zacházení na základě některého z diskriminačních důvodů za předpokladu, že je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a je dosaženo přiměřenými a nezbytnými prostředky a také nepovažuje za diskriminaci opatření, která mají předejít nebo vyrovnat nevýhody určité skupiny osob. Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání však nesmí takové opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby. Což znamená, že při posuzování kandidátů jsou rozhodující jejich předpoklady, vlastnosti a schopnosti pro výkon určitého zaměstnání a pokud tedy některý uchazeč, z více zastoupeného pohlaví, naplňuje nejlépe všechny předpoklady pro výkon takového zaměstnání, nesmí pozitivní akce směřovat v jeho neprospěch a z toho vyplývá, že uchazeč z méně zastoupeného pohlaví může dostat přednost jen v případě, že nejlépe naplňuje všechny předpoklady.

Tímto zákonem byla také rozšířena působnost veřejného ochránce práv, který působí v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací, neboť ochránce práv dle tohoto zákona poskytuje nezávislou pomoc obětem diskriminace a jeho působnost se vztahuje na všechny diskriminační důvody taxativně vymezené v § 2 odst. 3 AntiDZ.⁵⁸

Základem právního zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace je, jak plyne z výše uvedeného, bezesporu LZPS. Nejdůležitějším předpisem upravujícím tuto oblast je však antidiskriminační zákon. Tento zákon je komplexní antidiskriminační úpravou a díky němu došlo k ucelení úpravy prostředků sloužící k ochraně proti diskriminaci do jednoho právního předpisu, což vidím jak velké pozitivum. Jak jsem již předestřela výše, je zákon účinný téměř čtyři a půl roku, vyvstává tedy otázka, jak moc je efektivním, účinným prostředkem obrany proti diskriminaci v praxi. Dle průzkumů, provedených Českým helsinským výborem, se v roce 2012 z celkových 86 okresních soudů setkalo s žalobami dle AntiDZ pouze 16. Celkový počet podání byl potom vyčíslen na pouhých 28.⁵⁹ Nutno podotknout, že vzhledem k tomu, že prokazatelně k diskriminaci dochází, jedná se o poměrně malé číslo. Vyvstává tedy otázka, jak moc je zákon efektivní a co může být příčinami tohoto malého počtu žalob. Na tyto otázky bych se ráda více zaměřila v páté kapitole, proto bych jen stručně uvedla, že

⁵⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁹ *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnost- je v praxi opravdu účinný?* [online]. helcom.cz, 19. března 2012 [cit. 14. 2. 2014]. Dostupné na <<http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>>.

příčinou mohou být samotní zaměstnanci, nebo např. důkazní tíseň, popř. nízká informovanost diskriminovaných osob.

5 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Zakotvení právních prostředků ochrany před diskriminací je obsaženo ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která ukládá členským státům zavedení nezbytných opatření, která budou zárukou, že zaměstnanci, kteří se cítí poškozeni v důsledku neuplatnění zásady rovné odměny, se budou moci domáhat ochrany svých práv soudní cestou, případně využít opravných prostředků u jiných příslušných orgánů.

V českém právním řádu bychom mohli prostředky ochrany před diskriminací rozdělit na veřejnoprávní a soukromoprávní.

5.1 Veřejnoprávní mechanismy ochrany před diskriminací

Jedním z prostředků ochrany před diskriminací je veřejnoprávní kontrola dodržování obecně závazných pracovněprávních předpisů. V případě, kdy dojde k porušování práv a povinností, vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má uchazeč o zaměstnání právo, podat podnět orgánu, příslušnému ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů, dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, k provedení kontroly. Příslušná ustanovení zákona o zaměstnanosti se tedy budou vztahovat pouze na situace, kdy dojde k porušení povinnosti rovného zacházení s osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Po nabytí účinnosti novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, od 1. 1. 2012 jsou příslušné k provádění kontroly a vykonávají působnost v oblasti projednávání správních deliktů Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.⁶⁰

Zákon o zaměstnanosti v § 4 zakotvuje zákaz jakékoliv diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení mezi všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Samotné zakotvení zákazu diskriminace je však nedostačující a je nutné zakotvit i sankci za porušení tohoto ustanovení. Proto tento zákon v § 139 a § 140 zakotvuje porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení jako přestupky, a sankcionuje je pokutou, až do výše 1 000 000 Kč.

V případě, že dojde k diskriminaci nebo porušení zásady rovnosti již v existujícím pracovněprávním vztahu, bude se postupovat dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Působnost v oblasti kontroly dodržování povinností vyplývajících z tohoto zákona a projednávání přestupků nebo správních deliktů dle tohoto zákona mají opět

⁶⁰ § 126 a § 141 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty.⁶¹ Tento zákon stanovuje přestupky na úseku rovného zacházení fyzických a právnických osob v § 11 a § 24 ZoZ, které nastávají v případě porušení ustanovení § 16 ZPr⁶², a které mohou být sankcionovány pokutou až ve výši 400 000 Kč. Zde bych se ráda pozastavila nad tím, že zákon o zaměstnanosti stanovuje za porušení zákazu diskriminace maximální pokutu ve výši jednoho milionu korun a zákon o inspekci práce zakotvuje pokutu o více jak polovinu menší. Plně se ztotožňuji s názorem Stádníka a Kielera⁶³ v tom smyslu, že se jedná v podstatě v obou případech přestupků o obdobnou společenskou škodlivost a je proto dle mého názoru nelogické, stanovit za oba přestupky pokuty, jejichž rozdíl činí 600 000 Kč a zcela jistě svědčí o nejednotnosti právního řádu.

5.2 Postavení veřejného ochránce práv v ochraně před diskriminací

V našem právním řádu do přijetí antidiskriminačního zákona neexistoval žádný subjekt, který by byl vhodný ke svěřeni působnosti v oblasti podpory rovného zacházení. V době úvah o tom, komu bude tato působnost svěřena, se víceméně rozhodovalo mezi dvěma variantami. První variantou bylo vytvoření Centra pro rovné zacházení jako zcela nového orgánu s působností v oblasti rovného zacházení. Druhou variantou bylo pověření této působnosti veřejného ochránce práv. I přesto, že Legislativní rada tento druhý způsob řešení nenavrhl a přiklonila se spíše ke zřízení zcela nové instituce pro podporu rovného zacházení, vláda i přes četnou kritiku⁶⁴ zvolila variantu přenesení působnosti v oblasti rovného zacházení na veřejného ochránce práv.⁶⁵ Přikláněla bych se spíše k názoru Legislativní rady a vytvoření samostatné instituce.

Veřejný ochránce práv se tedy v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona stal vnitrostátním tělesem pro rovné zacházení (tzv. equality body), kdy do výkonu jeho působnosti byla začleněna práva na rovné zacházení a ochrana před diskriminací.⁶⁶

⁶¹ § 35 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶² § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního postupu nebo jiného postupu v zaměstnání.“

⁶³ Kiedler, Petr, Stádník, Jaroslav. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*, 2012, č. 6, s. 33- 37.

⁶⁴ Odpůrci tohoto řešení zejména zdůrazňovali, že Veřejný ochránce práv je institut zřízený za účelem kontroly veřejné správy a pravomoci v oblasti podpory rovného zacházení směřují spíše do vztahů soukromoprávních. Boučková, P., Havelková, B., Koldínská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 325- 334.

⁶⁵ Šabatová, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. 1. vydání. Brno: DOPLNĚK, 2008, s. 138- 139.

⁶⁶ § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

V souvislosti s tímto byly také zavedeny prostředky, kterými svou působnost v této oblasti vykonává. Jak plyne z § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, veřejný ochránce práv provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty a poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, což je asi nejdůležitějším prostředkem, kterým svou pravomoc vykonává. V rámci metodické pomoci totiž veřejný ochránce práv přijímá podněty k šetření od osob, které se domnívají, že byly diskriminovány.⁶⁷ Veřejný ochránce práv tyto podněty následně posuzuje, a to z toho hlediska, zda se daný podnět týká diskriminace či nikoliv. V případě, že dospěje k závěru, že se podnět týká diskriminace a podnět splňuje další náležitosti, poté zahájí šetření. Výsledkem šetření je Zpráva o zjištění/nezjištění diskriminace, která je v podstatě kvalifikovanou právní analýzou situace, a ve které konstatuje, zda došlo k diskriminaci a shrne své poznatky a právní názory. Následně veřejný ochránce práv může poskytnout stěžovateli pomoc při vhodném zajišťování důkazních prostředků a podáváním návrhu na zahájení řízení a zejména poučí ho o dalším postupu.

Co je důležité zdůraznit je to, že sám veřejný ochránce práv nemá oprávnění zastupovat klienta před soudy, avšak před samotným zahájením řízení i v průběhu řízení z důvodu diskriminace se na něj může stěžovatel obrátit ke konzultaci s odbornými otázkami souvisejícími s diskriminací.⁶⁸

5.3 Soukromoprávní mechanismy ochrany před diskriminací

V případech, kdy dojde k diskriminaci nebo porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích je klíčovým ustanovením § 10 AntiDZ, které přiznává právo toho, kdo byl výše uvedeným jednáním dotčen, se žalobou podle AntiDZ (dále jen diskriminační žaloba) domáhat u soudu toho, aby bylo od diskriminace upuštěno (negativní nárok), aby byly odstraněny následky takového jednání (odstraňovací nárok), a také domáhat se přiměřeného zadostiučinění (satisfakční nárok). Pokud by se takové zjednání nápravy jevílo nepostačující, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích a to zejména v těch případech, kdy v důsledku diskriminace

⁶⁷ Blíže k náležitostem podnětu na oficiálních internetových stránkách veřejného ochránce práv: <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>>.

⁶⁸ Čermák, Michal, Kvasnicová, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19- 23.

byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti.

Z vyjádření § 10 AntiDZ vyplývá, že zákonodárce dává přednost upuštění od diskriminačního jednání a odstranění následku takového jednání. Co se týče přiměřeného zadostiučinění neboli morální satisfakce, bude zpravidla spočívat v omluvě – typicky např. veřejná omluva za diskriminační výrok učiněná na stejném místě, kde byl takový výrok učiněn, nebo kde se s ním seznámila veřejnost, tedy i např. v tiskovině.

V praxi se obvykle budou vyskytovat případy, kdy odstranit následky diskriminace nebude fakticky možné, pak tedy ale nemusí ani postačovat pouhá omluva, ledaže to sám diskriminovaný považuje za dostatečnou satisfakci. V některých případech naopak bude možné upustit od diskriminačního jednání, ale to samo o sobě nebude stačit. Typicky může jít o případy, kdy na základě podané diskriminační žaloby došlo k upuštění od diskriminačního jednání, zároveň však takové jednání již způsobilo značnou nemateriální újmu, v takovém případě by mohla diskriminovaná osoba uplatňovat i nárok na peněžitou náhradu nemajetkové újmy dle § 10 odst. 2 AntiDZ. Náhradu však může přiznat pouze soud, který určí výši náhrady zejména s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.⁶⁹

Pokud tedy shrneme výše uvedené, bude diskriminovaný moci žádat peněžitou náhradu nemajetkové újmy tehdy, pokud se přiznání jakékoliv formy morálního zadostiučinění nejeví s ohledem na okolnosti případu postačující. Další podmínkou pak bude zjištění, že neoprávněným zásahem došlo v příčinné souvislosti ke snížení důstojnosti osoby, dobré pověsti nebo její vážnosti ve značné míře.⁷⁰ Považuji zde za nutné zmínit rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 2005/2003, který vyložil pojem snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře: *„jde o nemajetkovou újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzické osoby, kterou tato fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pociťuje a prožívá jako závažnou.“*

Samotným smyslem prostředků nápravy dle § 10 AntiDZ je nejen poskytnout diskriminovanému přiměřené zadostiučinění, také v podstatě sankcionovat osobu, která se

⁶⁹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář...* s. 294- 297.

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. října 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/ 2007

diskriminovaného jednání dopustila a tím působit preventivně i na jiné osoby nejen diskriminující, aby se v budoucnosti takovýchto jednání zdrželi.

Na závěr je nutné ještě zmínit, že v případě, že vznikne diskriminačním jednáním i majetková škoda, může se diskriminovaný vedle nároků dle § 10 AntiDZ také domáhat náhrady této škody dle obecných ustanovení o náhradě škody obsažených v občanském zákoníku.⁷¹

5.3.1 Vztah žaloby podle antidiskriminačního zákona a žaloby na ochranu osobnosti

Starý občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů) zakotvuje právo na ochranu osobnosti⁷², které demonstrativně rozvádí jako ochranu života a zdraví a pro nás důležité občanské cti a lidské důstojnosti (jako vhodné by se mohlo zdát, použití tohoto ustanovení jako prostředek ochrany proti sexuálnímu obtěžování), kdy při zásahu se může fyzická osoba domáhat stejných nároků jako diskriminační žalobou a to jak negatorních, odstraňovacích, tak satisfakčních.⁷³ Dle NOZ se bude i nadále poskytovat právo domáhat se upuštění od neoprávněných zásahů nebo odstranění následků takového zásahu. Možnost uplatnění těchto nároků je dána alternativě, ale z logiky věci vyplývá, že bude možné domáhat se obou nároků současně. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy je upravena poté jednotně v rámci závazků z deliktů.⁷⁴

V praxi tedy může vzniknout nejasnost, podle kterého právního předpisu se má diskriminovaný ochrany domáhat. Někteří autoři uvádějí, že diskriminovaný má volbu, zda bude postupovat podle příslušných ustanovení občanského zákoníku, nebo zda zvolí ochranu dle AntiDZ.⁷⁵ S takovýmto názorem se ovšem nemohu ztotožnit, neboť jak jsem se již zmiňovala v kapitole čtvrté, je ustanovení § 10 AntiDZ svou povahou ve vztahu speciality k příslušnému ustanovení § 81 NOZ, z čehož tedy vyplývá, že diskriminovaný nemá možnost volby, ale pokud spadá dané diskriminující jednání do působnosti AntiDZ, musí postupovat dle tohoto zákona. V ostatních případech, které do působnosti AntiDZ nespádají samozřejmě diskriminovaný podle AntiDZ postupovat nemůže a zde přichází v úvahu aplikace příslušných

⁷¹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář...* s. 294- 297.

⁷² § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů: „Fyzická osoba má právo na ochranu osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i *soukromí, svého jména a projevu osobní povahy.*“

⁷³ § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ Bělohávek, Alexander a kol. *Nový občanský zákoník. Srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 36- 37.

⁷⁵ Viz. Jouza, Ladislav. *Antidiskriminační zákon. Poradce veřejné správy*, 2013, č. 7- 8, s. 60- 63.

ustanovení občanského zákoníku. V souvislosti s tímto je ještě nutné zmínit, že soud nemůže v případech nerovného zacházení spadajícího do působnosti AntiDZ rozhodovat dle AntiDZ a spolu s tím i dle zbytkové úpravy ochrany osobnosti dle ObčZ.⁷⁶

5.3.2 Žaloba podle antidiskriminačního zákona

V praxi bude zpravidla nejprve vhodné, aby se diskriminovaná osoba obrátila na zaměstnavatele a domáhala se nápravy přímo u něj. Jestliže tato náprava nebude dostačovat nebo zaměstnavatel její žádosti nevyhoví vůbec, může následně diskriminovaný využít některý z veřejnoprávních prostředků ochrany (např. podnět k oblastnímu inspektorátu práce k provedení kontroly), v těchto prostředcích lze spatřovat výhodu zejména v tom, že i když nepovedou např. k dostatečné nápravě, je samotné jednání zaměstnavatele, díky provedení těchto prostředků zdokumentováno a zaměstnankyně ho může využít v následném soudním řízení nebo může podat žalobu podle AntiDZ k soudu.⁷⁷

K tomu, aby dotčená osoba mohla podat diskriminační žalobu a domoci se nápravy, je třeba, aby byly naplněny určité podmínky a to: existence protiprávního diskriminačního jednání, které vyvolalo na straně dotčené osoby újmu a příčinná souvislost mezi tímto jednáním a újmou, která tímto diskriminačním jednáním byla způsobena. V případě, že některá z těchto podmínek nebude naplněna, není možné, aby byl nárok dle § 10 AntiDZ přiznán.

Tyto nároky dle § 10 AntiDZ se prostřednictvím žaloby uplatňují u civilního soudu, který je věcně a místně příslušný. Až do přijetí antidiskriminačního zákona, se nároky vzniklé z diskriminačních sporů uplatňovaly prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti dle ObčZ a věcně příslušným soudem v prvním stupni byl krajský soud a pro namítanou diskriminaci v rámci pracovněprávních vztahů byly věcně příslušné soudy okresní. Dnes se dle účinné právní úpravy pro určení věcné příslušnosti uplatní obecné pravidlo dle § 9 odst. 1 OSŘ, kdy k podání diskriminační žaloby bude příslušný v prvním stupni okresní soud, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo.⁷⁸ Tuto žalobu bude projednávat a rozhodovat o ní okresní soud

⁷⁶ Čermák, Michal, Kvasnicová, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19- 23.

⁷⁷ Havelková, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium s. r. o., 2007, s. 116-119.

⁷⁸ Čermák, Michal, Kvasnicová, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19- 23.

v senátním obsazení, které se bude skládat z předsedy senátu, kterým bude soudce a dvou přísedících- laiků.⁷⁹

Zde bych se ráda věnovala otázce využívání antidiskriminačních žalob a efektivity antidiskriminačního zákona. Jak jsem se zmínila již v závěru čtvrté kapitoly, četnost žalob podaných dle AntiDZ je velmi malá. Jak vyplývá i ze zveřejněných statistik soudů v ČR⁸⁰, bylo vydáno ve věcech diskriminace v pracovněprávních vztazích, u okresních a krajských soudů ČR, v roce 2009: 13 pravomocných rozhodnutí, o rok později to byly jen 4, v roce 2011 to byly 3 pravomocné rozhodnutí a v roce 2012 žádné. Nezbyvá mi tedy, než se zamyslet, čím to může být způsobeno? Na prvním místě bych mohla uvažovat nad tím, že k diskriminaci vůbec nedochází, vzhledem k tomu, že tento předpoklad není prokazatelně pravdivý, mohu tuto teorii vyloučit. Příčinu dále vidím v samotných zaměstnancích respektive diskriminovaných osobách. V důsledku obavy ze ztráty zaměstnání a tím se ocitnutí v možné finanční tísně sami nepodají žalobu a raději setrvávají v pracovním poměru, přestože jsou v něm diskriminováni. Dalším důvodem mohou být také finance, kdy v důsledku podání žaloby a následného zahájení soudního řízení, u kterého není jisté, že vůbec vyhrají, mají zaměstnanci obavu o příliš velké náklady, které nakonec nebudou moci unést. Dále mě také napadá, že přestože k diskriminačnímu jednání dojde, zaměstnanec je ochoten podat žalobu, avšak nemůže prokázat, že k takovému diskriminačnímu jednání došlo, dostane se tedy do důkazní tísně. Vzhledem k tomu, že do přijetí antidiskriminačního zákona byla ochrana poskytována prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti dle ObčZ, je možné, že samotné diskriminované osoby nevědí, anebo mají velmi malou znalost o ochraně, poskytované dle AntiDZ. Jako řešení bych proto viděla motivaci zaměstnanců, kteří byly diskriminováni, aby se bránily proti takovému jednání, aby docházelo k zvyšování informovanosti osob ohledně ochrany dle AntiDZ, prostředků jakými se postižené osoby mohou bránit a také zvyšování informovanosti ohledně subjektů, u kterých se mohou domoci pomoci, popř. u kterých se mohou proti diskriminaci bránit.

5.4 Problematika přenesení důkazního břemene v soudním řízení

Největším problémem v řízení, jehož předmětem je diskriminace, bude zpravidla to, že se diskriminovaný často dostává do obtížně řešitelné důkazní situace o tom, že došlo v daném

⁷⁹ § 36a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů ve spojení s § 35 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)

⁸⁰ Statistiky byly čerpány z oficiálních stránek justice: <http://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>.

případě k diskriminaci a jaký byl diskriminační důvod, neboť jen velmi zřídka bude diskriminující subjekt ve svém jednání přímý a bude se dopouštět diskriminace otevřeně. Tato skutečnost byla zohledněna již ve směrnici Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.⁸¹ Současně s přijetím AntiDZ byl novelizován i zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů a do českého právního řádu byla tímto tato skutečnost promítnuta do § 133a OSŘ, kdy postavení diskriminovaného jako žalobce je usnadněno tím, že povinnost nést důkazní břemeno je stanovena i žalovanému.

Ochrana zaměstnanců před porušováním zásady rovného zacházení a diskriminace je z procesního hlediska posílena tak, že dle § 133a odst. 1 OSŘ má soud skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě důvodů v tomto ustanovení uvedených, ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.⁸²

Opak může tedy vyjít v řízení najevo jen v případě, že zaměstnavatel neboli žalovaný bude tvrdit a také prokáže, prostřednictvím jim předložených důkazů, nebo tato skutečnost vyplyne ze samotného řízení, že se vůči žalobci, jeho zaměstnanci nedopustil jednání, které porušilo zásadu rovného zacházení.⁸³

Ve sporech o diskriminaci se tedy uplatní jiný princip dokazování, který je odlišný od obecných standardů dokazování dle § 120 OSŘ, který stanoví, že účastník má v občanském soudním řízení povinnost tvrzení a zároveň povinnost prokázat své tvrzení prostřednictvím jim označených důkazů, ledaže by šlo o shodné tvrzení účastníků, nestanoví-li zákon jinak.⁸⁴ Dle názoru Ústavního soudu je tato specifická zákonná úprava dokazování v diskriminačních sporech podle § 133a OSŘ výjimkou z výše uvedených obecných principů dokazování a liší se právě tím, že v ní dochází do určité míry ke zvýhodnění strany žalující na úkor žalovaného, která přestože se ničeho nedomáhá, musí dokazovat něco, co sama netvrdí. Mohli bychom tedy tvrdit, že strana žalovaná je znevýhodněna vůči žalujícímu. Přenesení důkazního břemene na stranu žalovanou ale není úplné ani automatické, neboť samotná žalující strana

⁸¹ Tato směrnice spolu s některými dalšími byla nahrazena směrnicí parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, viz kapitola 3.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. července 2008, sp. zn. 21 Cdo 2875/2007

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21Cdo 246/2008

⁸⁴ Tamtéž.

musí nejprve soudu sama předložit skutečnosti, které odůvodňují závěr, že došlo k diskriminaci.⁸⁵

Závěrem je nutno poznamenat, že důkazní břemeno tedy neleží výlučně na straně žalované, nýbrž osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace musí prokázat, že došlo k rozdílnému zacházení na základě některého z diskriminačních důvodů. Ohledně samotného diskriminačního důvodu žalující strana důkazní povinnost nemá, neboť ten se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelný, pokud se samotným dokazováním prokáže opak. Pokud strana žalující tato břemena unese, přechází břemeno důkazní na žalovaného, který musí tvrdit a prokázat, že k diskriminaci nedošlo. Pokud by žalovaný břemeno tvrzení i důkazní unesl, soud by nemohl konstatovat, že k diskriminaci došlo.⁸⁶

5.5 Mediace

Mediace je alternativním způsobem řešením pracovněprávních sporů mimosoudní cestou. V našem právním řádu je upravena zákonem č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění pozdějších předpisů. Obecně je mediace užívána k řešení sporů nejen v oblasti pracovního práva, ale také v oblasti občanského, obchodního, rodinného a správního práva, z nichž nejčastěji je využívána v právu rodinném.⁸⁷

V podstatě se jedná o metodu urovnávání sporu za intervence třetí nestranné a neutrální osoby neboli mediátora, jehož úkolem je vytvářet podmínky pro vzájemnou komunikaci stran a přivést strany sporu k řešení, které je přijatelné pro obě strany a které následně budou respektovat. Samotný proces mediace je ovládán zásadou dobrovolnosti, která bývá představována právem stran samostatně se rozhodnout, zda vůbec mediaci využít, neboť mediace nemůže být zahájena do té doby, než strany sporu uzavřou písemnou smlouvu o provedení mediace a právem kterékoliv ze stran kdykoliv již v průběhu zahájené mediace tuto kdykoliv ukončit a následně se obrátit se svým právem např. na soud.⁸⁸

Výhodu využití tohoto prostředku lze spatřovat v tom, že mediace je ovládána zásadou důvěrnosti, kdy mediace probíhá pouze za účasti stran a mediátora (pokud tedy k účasti na

⁸⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, body 73-74

⁸⁶ Čermák, Michal, Kvasnicová, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 22- 23.

⁸⁷ Horáček, Tomáš. Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu). *Bulletin advokacie*, 2013, č. 6, s. 17- 20.

⁸⁸ Tamtéž.

mediaci jiné osoby nedaly strany sporu výslovně souhlas). Mediaci tedy vylučuje účast veřejnosti a to může být výhodné zejména pro zaměstnavatele, kteří nestojí o špatnou publicitu. Mediaci lze také doporučit proto, že na rozdíl od soudního řízení, které je formalizované, probíhá mediace neformálně, což souvisí bezesporu i s rychlejším postupem a vyřešením daného sporu a její menší finanční nákladností.⁸⁹

Výsledkem mediace je mediační dohoda, kterou si strany konfliktu ujednávají způsob úpravy vzájemných práv a povinností. Tato dohoda je soukromoprávní povahy a není přímo vykonatelná. Té je možné dosáhnout až prostřednictvím schválení soudem buď v průběhu soudního řízení jako soudní smír nebo v rámci smírčího řízení jako smír prétorický. Tato složitost by mohla být spatřována jako nedostatek, neboť bychom se mohli domnívat, že strany mohou bez jakéhokoliv postihu smlouvu zrušit a tím pádem by celý proces mediace neměl smysl. Avšak v případě, že nebude dosaženo vykonatelnosti mediační smlouvy, musíme na ni nahlížet jako na jakoukoliv jinou smlouvu a v případě, že povinnosti v ní sjednané nebudou splněny dobrovolně, může se oprávněná strana domáhat svého práva u soudu.⁹⁰

Na závěr bych chtěla říci, že doufám, že se bude mediace využívat při řešení diskriminačního sporu častěji a to již pro výše zmíněné výhody, tak proto, že v případě, kdy nakonec k uzavření mediační dohody nedojde, přesto může zlepšit důkazní situaci diskriminované osoby např. v následném soudním procesu.

⁸⁹ Boučková, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 11-12.

⁹⁰ Hájková, Šárka. Mediace v kontextu občanského soudního řízení. *Bulletin advokacie*, 2013, č. 6, s. 24-26.

6 Vybraná judikatura z oblasti diskriminace na základě pohlaví a rovného zacházení

6.1 Vybraná judikatura Evropského soudního dvora

Evropský soudní dvůr zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění jednotlivých ustanovení Smluv a dohlíží nad jednotností výkladu a jejich aplikací ve všech členských státech EU. Jako takový, tedy disponuje pravomocemi, které mu to umožňují a dělají z něj významného činitele při prosazování práva EU a při výkladu jednotlivých práv a povinností vyplývajících z pramenů práva EU. Přestože ve smlouvách nenalezneme, zda lze judikaturu ESD považovat za pramen práva a tedy zda jsou ustanovení ESD závazná pro budoucí rozhodování ostatních soudů, nelze bezesporu judikaturu ESD ignorovat, neboť jednotlivé rozsudky významně působí na soudní praxi všech soudů členských zemí EU a naznačují, jakým způsobem se budou úvahy ESD ubírat ve stejných nebo obdobných případech v budoucnu.⁹¹

Judikatura ESD v oblasti porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace je poměrně bohatá a proto bych si dovolila rozebrat nejprve některé starší klíčové judikáty a následně se zaměřit na aktuálnější rozhodovací činnost ESD v této oblasti.

6.1.1 Gabriella Defrenne proti Sociétés Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)⁹²

Gabriella Defrenne byla letuškou letecké společnosti Sabena a dostávala menší platové ohodnocení za plnění stejných pracovních povinností než její mužští spolupracovníci. Proto se obrátila, jako soukromá osoba, na pracovní soud v Bruselu se žalobou proti svému zaměstnavateli. V žalobě požadovala náhradu škody utrpěné na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi a ve které se dovolávala porušení práva na rovnou odměnu za stejnou práci podle čl. 119 SEHS (dnešní článek 157 SFEU, bývalý článek 141 SES)⁹³. Spor se dostal až před ESD, kdy rozhodoval o předběžné otázce položené pracovním soudem v Bruselu.⁹⁴

⁹¹ Hamulák, Ondřej, Stehlík, Václav. *Praktikum práva Evropské unie: Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 56- 57.

⁹² Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabriella Defrenne kontra Sociétés Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)* [1976] ECR 455.

⁹³ Čl. 157 SFEU: „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo

Přestože se jedná o poměrně starý případ, z mého pohledu se jedná o velmi významný rozsudek a to zejména proto, že ESD se zde zabýval otázkou přímého účinku čl. 119 SEHS. Z rozsudku vyplývá, že ESD judikoval, že článek má přímý účinek. Dovedil tedy, že se i jednotlivec může domáhat před národním soudem porušení tohoto ustanovení přímo, nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva. Jako spíše negativum beru to, že z rozsudku vyplývá, že přímý účinek se vztahuje zatím pouze na přímou a otevřenou diskriminaci, která je charakterizována přímo porušením hledisek v čl. 119 SEHS. Co se týče přímého účinku nepřímé a skryté diskriminace tuto otázku vyjasnil soud až později v judikátu 96/80- Jenkins⁹⁵, o kterém bude blíže pojednáno v další podkapitole.⁹⁶ Další přínos tohoto rozhodnutí vidím v tom, že soud se zde dal najevo, že princip rovné odměny patří mezi základní principy Společenství.

6.1.2 J. P. Jenkins proti Kingsgate (Clothing production) Ltd⁹⁷

Paní Jenkins, která pracovala pro společnost Kingsgate Ltd na částečný úvazek, se cítila poškozená tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako její mužský kolega, který pracoval na plný úvazek, dostávala hodinovou sazbu nižší než tento pracovník (hodinová sazba pro zaměstnance pracující na částečný úvazek byla o 10% nižší než odměna za plný úvazek). Proto podala žalobu k pracovnímu soudu z důvodu porušení principu rovné odměny pro muže a ženy. Kingsgate Ltd namítala, že nedošlo k diskriminačnímu jednání, neboť pro nižší odměnu zde existuje objektivní důvod, bez vztahu k pohlaví zaměstnanců. Pracovní soud její žalobu zamítl, neboť se domníval, že práce v rozsahu 75% plného pracovního úvazku je dostatečně velkým objektivním rozdílem bez ohledu na pohlaví zaměstnanců a který dostatečně ospravedlňuje nižší sazbu odměňování pro zaměstnance pracující na částečný úvazek. Paní Jenkins se odvolala a odvolací soud položil následně předběžnou otázku ESD.

Toto rozhodnutí považuji za významné zejména proto, že zde ESD poprvé vyložil pojem nepřímé diskriminace⁹⁸, jako jakékoliv jednání, které sice není založeno na žádném

plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost v odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

⁹⁴ Výběr judikátů Soudního dvora Evropského společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, s. 24- 27.

⁹⁵ Rozsudek ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing production) Ltd* [1981] ECR 911.

⁹⁶ Výběr judikátů..., s. 24- 27.

⁹⁷ Rozsudek ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing production) Ltd* [1981] ECR 911

⁹⁸ K pojmu nepřímá diskriminace též: Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Weber Von Hartz* [1986] ECR 1607.

diskriminačním motivu, přesto má diskriminační povahu.⁹⁹ ESD zde poskytl vodítko v otázkách nepřímé diskriminace, jakým způsobem by národní soudy měly postupovat při hodnocení, zda je nerovnost v odměňování za stejnou práci založena na pohlaví. Národní soudy nejprve musí posuzovat, zda v daném případě existují objektivně ospravedlnitelné důvody pro nerovné zacházení a pokud zde tyto důvody nejsou, musí národní soud posuzovat, zda se jedná o diskriminační zacházení a zhodnotit, zda je zde diskriminační úmysl zaměstnavatele. Další důležitý přínos tohoto rozhodnutí vidím v tom, že zde ESD také potvrdil přímý účinek čl. 119 SEHS i v případech nepřímé diskriminace.¹⁰⁰

6.1.3 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV- Centrum) Plus¹⁰¹

Přestože byla, v té době již těhotná, paní Dekker shledána nejvhodnější kandidátkou na pozici instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé neboli VJV- Centrum (dále jen VJV), nebyla na tuto pozici přijata s odůvodněním, že pokud by ji zaměstnavatel zaměstnal, nemohl by si finančně dovolit vyplácet jí dávky po dobu mateřské dovolené, spolu s platem náhradníka, kterého by musel dočasně přijmout na její pozici.¹⁰² ESD zde odpovídal na otázky, položené v rámci řízení o předběžné otázce Nejvyšším Nizozemským soudem, zda se zaměstnavatel dopustil přímého nebo nepřímého porušení zásady rovného zacházení tím, že odmítl zaměstnat uchazečku zamětnání, která byla na danou pozici nejvhodnější z toho důvodu, že je těhotná a zda je relevantní, že se do tohoto výběrového řízení nepřihlásili žádní mužští uchazeči. ESD v odpovědi na první otázku uznal, že pouze žena může být odmítnuta být zamětnána z důvodu těhotenství a takovéto odmítnutí musí být shledáno jako přímá diskriminace na základě pohlaví neboť takové odmítnutí uzavřít pracovní smlouvu, které je založeno na finančních důsledcích absence z důvodu mateřské dovolené, musí být nutně shledáno jako odmítnutí z důvodu těhotenství. Významná je zejména odpověď ESD na druhou otázku, ve které vyložil pojem diskriminace z důvodu pohlaví. Podle ESD způsobit újmu jednotlivci výhradně z důvodu jeho pohlaví představuje přímou diskriminaci na základě

⁹⁹ Věc 96/80, J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing production) Ltd [1981] ECR 911: „...exclude any practice which, although not founded on any discriminatory motives, nevertheless has a discriminatory effect...“.

¹⁰⁰ *Výběr judikátů...*, s. 28- 31.

¹⁰¹ Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV- Centrum) Plus* [1990] ECR I- 3941.

¹⁰² *Výběr judikátů...*, s. 28- 31.

pohlaví a proto skutečnost, že se o danou pozici neucházel žádný mužský uchazeč, je irelevantní.¹⁰³

Z mého pohledu velmi zajímavý případ, neboť poškozenou, je zde těhotná žena, která se ucházela o přijetí do zaměstnání, a těhotné ženy obecně v ČR patří dle úřadu práce do rizikových skupin, neboť velmi obtížně hledají práci. V tomto případě byla těhotná uchazečka o zaměstnání odmítnuta právě z důvodu, že je těhotná, neboť by dle zaměstnavatele s ní měl zvýšené náklady, které by nemusel unést. Zcela se ztotožňuji s názorem ESD, že se v tomto případě jednalo o přímou diskriminaci, konkrétně o diskriminaci na základě pohlaví, neboť zaměstnavatel odmítl ženu zaměstnat právě z toho důvodu, že byla těhotná, nikoli na základě toho, že nebyla např. pro danou práci dostatečně kvalifikovaná.

6.1.4 Marguerite Johnston proti Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary¹⁰⁴

Ve Spojeném království nenosili policisté při výkonu funkce obvykle střelné zbraně. Vzhledem k narůstajícímu počtu obětí policistů se ale policejní ředitel Royal Ulster Constabulary (RUC) rozhodl nezachovávat již tuto praxi a rozhodl, že nadále budou muži při výkonu své funkce běžně nosit střelné zbraně. Ženy zbraněmi nebudou vybaveny a nebudou ani vyškoleny v zacházení se střelnými zbraněmi. Na základě této zaměstnanecké politiky neměly být ženám tedy do budoucna úkoly policejní služby, neboť ty obvykle vyžadovaly nošení střelné zbraně a neobnovovat či neuzavírat pracovní smlouvy se ženami v RUC. Paní Johnston pracovala nejprve na částečný úvazek a později na plný pracovní úvazek se tříletou pracovní smlouvou u RUC. Tato smlouva měla být každé tři roky obnovována, po uplynutí této doby však k obnovení nedošlo, neboť policejní ředitel z důvodu nové zaměstnanecké politiky odmítl její prodloužení.¹⁰⁵ Paní Johnston následně podala žalobu k průmyslovému tribunálu, kde se dovolávala, že došlo diskriminačnímu jednání a porušení zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví (Sex Discrimination Act) a směrnice 76/207/EHS.¹⁰⁶

¹⁰³ Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I- 3941.

¹⁰⁴ Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Marguerite Johnston kontra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1984] ECR 1651.

¹⁰⁵ Tamtéž.

¹⁰⁶ Směrnice Rady 76/207/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravou, služební postup a pracovní podmínky.

Toto rozhodnutí je zde zmiňováno zejména proto, že v něm ESD stanovil přípustnou výjimku ze zásady rovného zacházení z důvodu pohlaví.¹⁰⁷ ESD konstatoval, že s ohledem na specifickou povahu zaměstnanecké aktivity (tj. možný vnitřní konflikt v Severním Irsku) v tomto konkrétním případě, by nošení střelných zbraní policistkami, mohlo vytvořit další rizika a vést k jejich zavraždění, což by mohlo vyvolat neslučitelnost s požadavkem veřejné bezpečnosti. ESD tedy stanovil, že z hlediska určitých policejních aktivit, pohlaví policejního příslušníka, pro výkon těchto aktivit, je důležitým faktorem a že členské státy mohou omezit výkon pravomocí policejního příslušníka pouze na muže.¹⁰⁸ Toto rozhodnutí je kritizováno zejména proto, že ve své podstatě přiznává členským státům pravomoci diskriminovat ženy v nebezpečných situacích a přijal obecný stereotyp ohledně schopností žen nosit střelné zbraně.¹⁰⁹ Nemůžu jinak, než se plně ztotožnit s touto kritikou.

6.1.5 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)¹¹⁰

V tomto případě stály proti sobě Svaz zaměstnanců, který reprezentoval 2 zaměstnankyně společnosti Danfoss a tato společnost. Svaz zaměstnanců podal žalobu proti Danfoss z důvodu porušení principu rovné odměny a to proto, že Svaz zaměstnanců tvrdil, že v příslušných dvou mzdových skupinách, do kterých tyto dvě zaměstnankyně náležely, byla průměrná mzda u zaměstnanců vyšší než u zaměstnankyň.

Tento soudní případ je důležitý zejména v názoru ESD na otázku důkazního břemena. ESD, dle mého názoru, zcela správně konstatoval, že spor mezi stranami má svůj původ v tom, že systém individuálních příplatků je vytvořen naprosto neprůhledně a to takovým způsobem, že je nemožné prokázat rozdíl mezi platem ženy a muže, který vykonává stejnou práci jako žena neboť zaměstnanci neví, jaká kritéria se užívají a jak jsou aplikována a mohou tedy prokázat pouze rozdíl v odměňování jen z hlediska průměrné mzdy.¹¹¹ ESD se vyjádřil takto: „*V případech nedostatečně transparentního systému odměňování je na zaměstnavateli, aby prokázal, že nedošlo k porušení principu rovné odměny v případech, kdy zaměstnankyně prokáže, ve vztahu k velkému počtu zaměstnanců, že průměrná mzda žen je menší než*

¹⁰⁷ Výjimku připustil ESD i např. ve věci C- 237/97 Sirdar v. The Army Board.

¹⁰⁸ *Výběr judikátů...*, s. 55- 62.

¹⁰⁹ *Judikatura*[online]. lidskaprava.poradna-prava.cz, [cit. 3. prosince 2013]. Dostupné na <<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html>>.

¹¹⁰ Rozsudek ze dne 17. října 1989, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)*[1989] ECR 3199.

¹¹¹ Rozsudek ze dne 17. října 1989, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)*... bod. 10.

mužů.¹¹² Pokud bych si shrnula výše uvedené, mohla bych dovodit závěr, že ESD se v podstatě vyjádřil tak, že je na zaměstnavateli, aby prokázal, že se nedopustil diskriminačního jednání. Plně souhlasím s výrokem ESD, neboť z obecného pohledu se zaměstnanci samotnému v mnoha případech špatně prokazuje, že došlo diskriminačnímu jednání a dostává se tak do znevýhodněného postavení, přestože on sám byl diskriminován, ale vzhledem k tomu, že nemůže diskriminaci prokázat např. tím, že zaměstnavatel odmítá zveřejnit určité informace, nebo nemá povinnost tyto informace zveřejňovat, dostává do zvýhodněného postavení zaměstnavatele, který je v podstatě v pozici silnější strany, neboť má přístup ke všem informacím, které samotný zaměstnanec nemá.

6.1.6 Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH¹¹³

Paní Meister byla ruského původu a byla držitelkou ruského diplomu systémové inženýrky, který byl uznán za rovnocenný s diplomem vydávaným v Německu. Německá společnost Speech Design uveřejnila inzerát s nabídkou práce, na který paní Meister odpověděla. Společností však byla odmítnuta bez dalšího a následně tatáž společnost uveřejnila nový inzerát s podobným obsahem jako ten první. Paní Meister opět odpověděla na inzerát, ale společnost ji znovu odmítla a neposkytla jí žádné informace, proč tak učinila. Paní Meister podala žalobu proti Společnosti, kterou odůvodnila tím, že se domnívá, že splňovala podmínky požadované pro inzerované místo a měla za to, že došlo k diskriminačnímu jednání na základě pohlaví, věku a etnického původu. Žalobě se domáhala vedle odškodnění za diskriminaci také předložení dokumentace o uchazeči, který byl na dotčené místo přijat, aby mohla prokázat, že je více kvalifikovaná, než přijatý uchazeč. Vnitrostátní soud položil ESD předběžnou otázku, zda má být přiznán nárok požadovat po zaměstnavateli, aby mu sdělil, zda přijal jiného uchazeče, a pokud ano, na základě jakých kritérií k přijetí došlo. Z mého pohledu se jedná o poměrně aktuální případ, který se týká dokazování v případech diskriminačního jednání. Ráda bych zde nastínila zajímavé zdůvodnění rozhodnutí ESD, při rozhodování tohoto případu. Ten ve svém rozhodnutí nejprve zopakoval své názory z předchozích rozhodnutí, neboť konstatoval, že osoba, která se cítí být poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, musí nejprve předložit skutečnosti, nasvědčující tomu, že došlo k diskriminačnímu jednání, pouze v takovém případě vzniká povinnost žalovaného prokázat, že k takovému porušení nedošlo. Následně soud dospěl k závěru, že

¹¹² Rozsudek ze dne 17. října 1989, *Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)*... bod. 11.

¹¹³ Rozsudek ze dne 19. dubna 2012, *Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH*, C- 415/10

přestože směrnice 97/80/ES nestanoví právo poškozené osoby na přístup k informacím, aby mohla předložit skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminačnímu jednání, ale nic to nemění na tom, že případné odepření poskytnutí těchto informací by mohlo vést k ohrožení cíle, sledovaného touto směrnicí. Soud vzal při svém rozhodování v úvahu to, že společnost odepřela paní Meister všechny informace, o něž žádala a že nepopřela to, že paní Meister měla odpovídající kvalifikaci. ESD poté rozhodl v tom smyslu, že dotčené směrnice nestanoví právo pracovníka, který doloží, že splňuje předpoklady pro určité zaměstnání a jehož žádost byla odmítnuta, získat informace od zaměstnavatele o tom, zda a koho na dané místo přijal. ESD však nevyklučuje, že samotný fakt odepření veškerého přístupu k informacím ze strany žalovaného bude brán v úvahu, při prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Plně souhlasím s rozhodnutím ESD. V případě, kdyby soud nezmínil poslední větu, jednalo by se dle mého názoru o znemožnění poškozeným osobám prokazovat, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, neboť zaměstnanec by neměl šanci prokázat, že k takovému jednání došlo. Další přínos tohoto rozhodnutí vidím v tom, že soud zde stanovil možnost použití statistických údajů k prokazování nepřímé diskriminace.

6.1.7 Margret Kenny a další proti Minister for Justice, Equality and Law reform, Minister of Finance and commissioner of an Garda Síochána¹¹⁴

Zde se ESD zabýval nepřímou mzdovou diskriminací z důvodu pohlaví. Paní Kenny a další byly úřednice zaměstnané Ministerstvem a přidělené Národnímu policejnímu sboru pro výkon administrativní práce (na těchto místech pracovaly převážně ženy). Zde však také na tzv. vyhrazených místech (místech vyhrazených pro zaměstnance policie) působili jiní úředníci, převážně muži, kteří dostávali větší mzdu než pracovníci na administrativních místech. ESD zde projednával předběžné otázky, které mu byly adresovány Labour Court. Jedná se v podstatě o případ, kde ESD víceméně vychází ze svých předchozích rozhodnutí. Zabýval se zde zejména otázkou, zda v případě, kdy zde zřejmě existuje nepřímá mzdová diskriminace na základě pohlaví, je zaměstnavatel povinen, za účelem prokázání objektivního odůvodnění doložit odůvodnění vyššího platu vypláčeného referenčním osobám, proč na taková místa tyto osoby byly přiděleny. V tomto ohledu rozsudek není nijak překvapujícím, neboť více méně ESD zopakoval své předchozí názory z jiných rozhodnutí, a to: je na zaměstnavateli, aby prokázal objektivní odůvodnění zjištěného rozdílu v odměňování mezi

¹¹⁴ Rozsudek ze dne 28. února 2013, *Margret Kenny and others kontra Minister for Justice, Equality and Law reform, Minister of Finance and commissioner of an Garda Síochána*, C- 427/11.

zaměstnanci, kteří se považují za diskriminované a zvýhodněnými osobami. Je poté na vnitrostátním soudu, v případě, kdy zaměstnanec předloží důkaz pouze o rozdílu v odměňování, aby posoudil, zda zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, při kterém musí vzít v úvahu zejména povahu práce, podmínky odborné přípravy a pracovní podmínky. Dovolila bych si však zmínit poměrně zajímavou otázku, kterou zde ESD řešil. V tomto případě totiž byl počet vyhrazených míst určen kolektivní smlouvou. ESD se zde zabýval tím, zda je možné zřejmou nepřímou mzdovou diskriminaci objektivně zdůvodnit zájmem zaměstnavatele na udržení dobrých pracovních vztahů. Zde soud připustil, že za určitých podmínek je to možné. Nicméně souhlasím s názorem ESD, že stejně jako kolektivní smlouvy i zájem na zachování dobrých pracovních vztahů musí být v souladu se zákazem mzdové diskriminace mezi zaměstnanci rozdílného pohlaví, z čehož tedy vyplývá, že tento zájem nemůže být jediným faktorem odůvodnění takové diskriminace.

6.2 Vybraná judikatura českých soudů

Byť v našem právním řádu nemá judikatura normotvornou povahu, jak je tomu např. v angloamerickém právním systému a nemá takovou váhu jak judikatura ESD, jako neformální pramen práva ji bezesporu nelze opomíjet. V této podkapitole bych si proto dovolila rozebrat některá rozhodnutí Ústavního a Nejvyššího soudu ČR z oblasti diskriminace a rovného zacházení.

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

Ústavní soud zde sice neprojednával diskriminaci na základě pohlaví, ale toto rozhodnutí má zásadní význam z hlediska převrácení důkazního břemena v diskriminačních sporech. Ústavní soud se v tomto případě zabýval návrh na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů. Podstat sporu ležela v tom, že skupina občanů romské národnosti na rozdíl od ostatních hostů byla odmítnuta být obsloužena v jednom restauračním zařízení v Ústí n. Labem. Proto se obrátili se žalobou na ochranu osobnosti ke Krajskému soudu v Ústí n. Labem, ve které se domáhali proti žalovaným omluvy a náhrady nemajetkové újmy, neboť tvrdili, že jednání obsluhy restaurace vnímají jako rasovou diskriminaci snižující jejich důstojnost. Krajský soud však přerušil řízení a podal návrh Ústavnímu soudu na zrušení § 133a odst. 2 OSŘ s právním odůvodněním, že: *„ustanovení § 133a odst. 2 občanského soudního řádu narušuje ústavní princip procesní rovnosti účastníků soudního řízení a tudíž je v rozporu s článkem 96 odst. 1 Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“), dle něhož „všichni účastníci řízení mají před*

soudem rovná práva“. Přesunem důkazního břemene – oproti standardnímu pořádku – z žalobců na žalované je strana žalující nespravedlivě zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč je žalováno, zatímco strana žalovaná je nespravedlivě znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo, ačkoliv s potřebností takového důkazu nemohla předem počítat.“

Ústavní soud se však s touto právní argumentací neztotožnil byt' se dle jeho názoru ustanovení § 133a OSŘ od obecných standardů dokazování liší tím, že do určité míry zvýhodňuje stranu žalující na úkor strany žalované, která se v řízení před soudem ničeho nedovolává a přesto má dokazovat něco co netvrdila. Ale dle Ústavního soudu: „*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 věci strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo.*¹¹⁵ *Straně žalující nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak.*“¹¹⁶ Jak plyne z výše uvedené argumentace, závěrem Ústavního soudu tedy bylo, že důkazní břemeno neleží výlučně na straně žalované, ale také na straně žalující, která nese jak břemeno tvrzení, tak důkazní a v případě takového výkladu bude podle něj ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ slučitelné s ústavou zaručenými právy. Na závěr je nutné poznamenat, že Ústavní soud tedy neshledal důvody pro zrušení tohoto ustanovení a návrh proto zamítl.

V tomto rozhodnutí se tedy krajský soud domníval, že příslušné ustanovení OSŘ neodůvodněně zvýhodňuje žalující a v podstatě se jedná o porušení zásady procesní rovnosti účastníků. Ústavní soud však zcela správně dovodil, že břemeno důkazní neleží pouze na straně žalované, nýbrž i na žalujícím. Podmínkou pro to, aby mohl uspět se svým nárokem, je totiž fakt, že žalobce sám prokázal, že s ním bylo zacházeno diskriminačně. Zcela správně proto Ústavní soud konstatoval, že se nejedná o porušení čl. 96 odst. 1 Ústavy. S tímto rozhodnutím se proto plně ztotožňuji.

¹¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, bod 75

¹¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, bod 73

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

V tomto případě se Nejvyšší soud zabýval diskriminací na základě pohlaví a zvláště pak institutem přenesení důkazního břemena. Žalobkyně, která pracovala u žalované jako ekonomický poradce, se přihlásila do výběrového řízení na pozici finančního ředitele. Přestože uspěla jako nejlepší, nebyla na pozici finanční ředitelky vybrána, neboť představenstvo žalované, které rozhodovalo o obsazení této pozice, žádného z uchazečů nevybralo a následně konalo nové výběrové řízení, kterého se zúčastnili odlišní kandidáti a k výkonu funkce finančního ředitele byl vybrán jiný kandidát (muž). Žalobkyně proto podala žalobu, ve které se dovolává porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, neboť jí byla upřena možnost funkčního postupu v zaměstnání a uchazeč, který byl na pozici přijat ve druhém kole, uspěl proto, že měl změněné požadavky. Dále se také dovolává porušení zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Žalovaná argumentovala tím, že výběrové řízení proběhlo transparentně a bez uplatňování jakýchkoliv diskriminačních kritérií a žalobkyně nebyla vybrána proto, že představenstvo žalované se o obsazení funkce v prvním kole jednomyslně nerozhodlo. Žalobkyně se žalobou neuspěla u soudu prvního ani druhého stupně a proto podala dovolání k Nejvyššímu soudu.¹¹⁷

Žalobkyně v dovolání namítala, že soudy při výkladu § 133a odst. 1 OSŘ nesprávně posoudily otázku přenesení důkazního břemena, neboť ponechaly veškeré důkazní břemeno právě na ní, ačkoliv nebyla schopna, s ohledem na omezené možnosti poznání pohnutek členů představenstva žalované, jej unést.¹¹⁸ Dle Nejvyššího soudu má tvrzení účastníka o tom, že byl v pracovních věcech diskriminován z důvodů uvedených v ustanovení § 133a OSŘ, za prokázané, ale jen do té doby, pokud nevyjde najevo v řízení nebo druhý účastník neprokáže prostřednictvím navrhovaných důkazů, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Tento druhý účastník však může z povahy věci dokázat jen to, že motivem jeho jednání nebyl tvrzený diskriminační důvod. Je proto ponecháno na účastníkovi, který tvrdí, že byl jednání jiného oproti jiným zaměstnancům znevýhodněn, aby také tuto skutečnost prokázal. Nejvyšší soud tedy argumentoval obdobně jako Ústavní soud.¹¹⁹ Na základě výše uvedeného tedy konstatoval: *„žalobkyně byla jednáním žalované, jímž byla vyloučena z možné účasti v dalším výběrovém řízení, přestože nebyla v prvním výběrovém řízení vyhodnocena jako uchazečka*

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21Cdo 246/2008

¹¹⁸ Tamtéž.

¹¹⁹ Viz Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

nesplňující stanovené podmínky, ve srovnání s jinými uchazeči znevýhodněna v přístupu k práci finančního ředitele žalované. Žalobkyně v průběhu řízení tvrdila, že důvodem k její diskriminaci, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo ženské pohlaví. Ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ bylo třeba považovat tento tvrzený diskriminační důvod za prokázaný, ledaže by žalovaná tvrdila a prostřednictvím jí označených důkazů prokázala nebo by za řízení jinak vyplynulo, že žalovaná vůči zaměstnancům neporušila zásadu rovného zacházení.“ Na závěr je nutné dodat, že Nejvyšší soud zrušil rozsudek odvolacího soudu, neboť spočíval na nesprávném právním posouzení věci a vrátil ji odvolacímu soudu zpět k dalšímu řízení.¹²⁰

V tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval tvrzeným porušením zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace na základě pohlaví. Žalobkyně totiž v prvním výběrovém řízení byla vyhodnocena jako nejlepší uchazečka, ale přesto do zaměstnání nebyla přijata. Následně bylo konáno výběrové řízení nové a na toto pracovní místo byl přijat mužský uchazeč. Soudy v předchozím řízení nesprávně aplikovaly příslušné ustanovení OSŘ, neboť ponechaly veškeré důkazní břemeno na žalobkyni. Plně souhlasím s názorem Nejvyššího soudu, že v případě, kdy žalobkyně tvrdí, že byla diskriminována z důvodu pohlaví, je nutné toto považovat za prokázané do té doby, než žalovaná prokáže, že sama zásadu rovného zacházení neporušila, protože zde byl nějaký objektivní důvod k odlišnému zacházení.

6.2.3 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011

V tomto případě se Nejvyšší soud zabýval nárokem na náhradu nemajetkové újmy z důvodu tvrzeného sexuálního obtěžování zaměstnankyně na pracoviště, kterého se dopouštěl zaměstnavatel žalobkyně opakovaně i přes její odpor. Žalobkyně ve svém dovolání namítala, že odvolací soud nesprávně posoudil právní otázku, který z účastníků a v jakém rozsahu má v daném případě procesní povinnost tvrdit a prokázat, že došlo ke skutečnosti, ve které lze spatřovat sexuální obtěžování na pracovišti, domnívala se, že sama musí pouze tvrdit, že došlo k sexuálnímu obtěžování a je na zaměstnavateli, aby prokázal, že k takovému jednání nedošlo.¹²¹

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21Cdo 246/2008

¹²¹ Hůrka, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 196- 197.

Nejvyšší soud zde odkázal na svůj dřívější právní názor¹²², když se vyjádřil: *Ustanovení § 133a OSŘ podle kterého skutečnosti tvrzené o tom, že účastník (zaměstnanec) byl diskriminován z důvodů tam uvedených, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak, nelze vykládat tak, že by se přesunutí důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci.* Dle Nejvyššího soudu zaměstnankyně musí nejenom tvrdit, ale zároveň prokázat, že ze strany zaměstnavatele došlo k diskriminačnímu jednání. Pokud toto tvrzení neprokáže, nemůže v řízení uspět. Dle Nejvyššího soudu usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance spočívá v tom, že: *„stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.* Zaměstnankyně v tomto případě však nebyla schopna v řízení prokázat, že došlo k sexuálnímu obtěžování na pracovišti a z toho důvodu nebyl její nárok na náhradu nemajetkové újmy přiznán. Lze proto shrnout, že v případě, kdy se zaměstnanci nepodaří prokázat, že k diskriminačnímu jednání došlo, samotný zaměstnavatel již nemusí prokazovat, že se sám diskriminačního jednání nedopustil a ani, že takovéto jednání nebylo motivováno žádným diskriminačním důvodem.¹²³

V tomto případě se Nejvyšší soud opět zabýval otázkou důkazního břemena ve věcech diskriminace, přestože odkázal na své rozhodnutí, které rozebírám v předchozí podkapitole, jedná se o zcela odlišný skutkový případ. Zde totiž žalobkyně neprokázala, že došlo k diskriminačnímu jednání, domnívala se totiž, že stačí pouze tvrdit, že k takovému jednání došlo. Pokud bych však vycházela z ustálené judikatury soudů, je tento její předpoklad zcela nesprávný. Správně tedy Nejvyšší soud konstatoval, že poškozená osoba musí prokázat, že s ní bylo zacházeno diskriminačně, nemusí však prokazovat samotný motiv tohoto jednání, neboť postačí, že bude tvrdit, že toto jednání bylo motivováno některých ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů. Domnívám se totiž, že v případě, kdy by diskriminované osobě stačilo pouze tvrdit, že s ní bylo odlišně zacházeno a nemusela by tuto skutečnost prokazovat, všechna břemena důkazní by byla přenesena na žalovaného a došlo by tak v tomto případě k porušení ústavního principu procesní rovnosti účastníků soudního řízení.¹²⁴

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, blíže rozebrán v kapitole 6.2.2.

¹²³ Hůrka, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura...*, s. 196- 197.

¹²⁴ Jak vyplývá z nálezu Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

6.2.4 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2007¹²⁵

Na závěr bych si dovolila zmínit jeden velmi zajímavý rozsudek Městského soudu v Praze, který se zabýval otázkou charakteru ženské práce. Rozdělování práce na povahu ženské práce a mužské práce, kdy muži vykonávají obvykle fyzicky náročnější práce a ženy obvykle vykonávají péči o rodinu, popř. administrativní práce byl ve společnosti již dlouho zakořeněn a stále zde přetrvávají předsudky ohledně výkonu některých prací odlišným pohlavím, než se kterým je obvykle ve společnosti spojováno. Ráda bych zde proto uvedla, jakým způsobem se k tomu v praxi staví soudy. V tomto případě, soud posuzoval oprávněnost udělení pokuty úřadem práce zaměstnavateli za porušení zákazu diskriminace. Úřad práce uveřejnil nabídku volných pracovních míst, kde zaměstnavatel požadoval na pozici dělníka potravinářské výroby zručnost, spolehlivost, velké nasazení a trestní bezúhonnost. V poznámce bylo také napsané, že se jedná o charakter ženské práce. Na toto pracovní místo se přihlásilo hned několik osob, načež zaměstnavatel ve 14 případech nepřijal do pracovního poměru muže s odůvodněním, že se jedná o charakter ženské práce. Dle soudu povaha nabízeného zaměstnání neodůvodňuje rozdílné zacházení mezi muži a ženami, neboť z jeho povahy nevyplývá, že by jej mohly vykonávat pouze ženy. Samotné uvedení zaměstnavatele v nabídce práce, že se jedná o charakter ženské práce, vyvolává představu, že v pracovním kolektivu budou převážně ženy, což soud jako diskriminaci nepovažuje. V případě, že by však došlo k odmítnutí přijetí muže do práce, přesto, že splňuje ostatní podmínky, jen z důvodu, toho, že se jedná o muže, musí být takovýto postup hodnocen jako diskriminační.

Soud zde tedy nepovažuje samotné uvedení charakteru ženské práce za diskriminační. Diskriminací zde považuje až odmítnutí zaměstnat uchazeče muže, jen pro toto kritérium. Nutné podotknout, že jak vyplývá z uvedeného rozhodnutí městského soudu v Praze, soudy nerozlišují práci na ženskou a mužskou a odmítnutí zaměstnat příslušníka jednoho pohlaví k obecně vnímané práci, jako typicky mužská nebo ženská považují za diskriminační. S tímto tedy plně souhlasím.

¹²⁵ Stádník, Jaroslav, Petr Kieler. *Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwert ČR, a. s., 2011, s. 199- 201.

Závěr

Cílem mé diplomové práce byla zejména analýza zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a to prostřednictvím rozboru právní úpravy jak evropské tak vnitrostátní včetně související judikatury. Zaměřila jsem se zejména na jednu z nejstarších forem diskriminace a to diskriminaci na základě pohlaví. Vymezeny jsou zde také základní pojmy z této problematiky, jako jsou rovnost, diskriminace a jejich jednotlivá členění. Klíčovou částí této práce jsou potom možné prostředky ochrany proti diskriminaci, včetně problematiky přenosu důkazního břemena s přihlédnutím k rozhodovací praxi ESD a soudů vnitrostátních. První a druhá kapitola mé diplomové práce obsahují jakýsi vhled do problematiky zásady rovnosti a zákazu diskriminace. V první kapitole jsem se zaměřila na definování pojmu rovnosti, její jednotlivé formy a vysvětlení zásady rovného zacházení. V druhé kapitole jsem se poté věnovala samotnému pojmu diskriminace, včetně definování pojmů přímé a nepřímé diskriminace a dalších jejích forem. Zabývala jsem se zde taktéž jednotlivými diskriminačními důvody a srovnáním jejich zakotvení v evropské a vnitrostátní právní úpravě. Zvláštní pozornost jsem věnovala hlavně diskriminaci z důvodu pohlaví. V třetí kapitole jsem se zabývala právní úpravou zásady rovnosti a zákazu diskriminace v EU, konkrétně právní úpravou primárního práva, kde jsem rozebrala nejdůležitější ustanovení SFEU, LZPEU, které upravují tuto oblast. V oblasti sekundárního práva jsem se zde blíže věnovala některým důležitým směrnicím, které již byly zrušeny, popř. jsou stále platné. Čtvrtá kapitola je ponechána úpravě vnitrostátní, kdy jsem se zabývala LZPS, zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti a klíčovým antidiskriminačním zákonem, včetně jeho vztahu k dalším právním předpisům. Pátá kapitola obsahuje jednotlivé prostředky ochrany před diskriminací, které jsem rozdělila na veřejnoprávní a soukromoprávní. U veřejnoprávních prostředků jsem se zabývala ochranou dle zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekcii práce. Taktéž jsem se zde zabývala postavením veřejného ochránce práv a jeho rolí v ochraně před diskriminací. V rámci soukromoprávních prostředků jsem se zaměřila na žalobu dle AntiDZ včetně vztahu k ochraně osobnosti dle občanského zákoníku. V poslední kapitole jsem se zaměřila na rozhodovací praxi ESD a Ústavního soudu a Nejvyššího soudu ČR v oblasti zásady rovnosti a diskriminace na základě pohlaví, kde jsem rozebrala některá důležitá rozhodnutí, které se této problematiky dotýkají.

Závěrem bychom mohli shrnout, že je to zejména zákonodárce, který je odpovědný za naplňování zásady rovnosti a zákazu diskriminace prostřednictvím vytváření právního rámce ochrany před diskriminací. Před přijetím antidiskriminačního zákona byla zásada rovnosti a

zákazu diskriminace v našem právním řádu upravena velmi problematicky a nedostatečně. S přijetím tohoto zákona se česká antidiskriminační legislativa nejen sjednotila, ale také se výrazným způsobem přiblížila úrovni úpravy této problematiky na poli EU. Úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace na úrovni EU je dle mého názoru na velmi vysoké úrovni a neustále se rozvíjí. Zejména důležitá je judikatura ESD v oblasti diskriminace, která se neustále vyvíjí a snaží se reflektovat vývoj právní nauky a praxe v této oblasti. Jak jsem se již zmínila, velkým přínosem pro český právní řád bylo přijetí antidiskriminačního zákona, který v sobě zahrnoval i požadavky evropského práva, které byly ČR uloženy v směrnících, týkajících se oblastí rovnosti a diskriminace. Přestože tento zákon reflektuje evropskou úpravu, je nutné poznamenat, že diskriminace v pracovněprávních vztazích v ČR stále existuje a je smutné, že přesto, že k diskriminaci reálně stále dochází, počet žalob, kterými se diskriminované osoby dožadují nápravy a kterými se soudy zabývaly, je poměrně nízký. Z tohoto důvodu musím dodat, že za naplňování této zásady tak není odpovědný pouze zákonodárce, nýbrž i soudy a správní orgány, které musí jít příkladem a striktně dodržovat zásadu rovnosti a zákazu diskriminace a kontrolovat její dodržování. Především jsou však za realizaci naplňování této zásady odpovědní samotní zaměstnanci, respektive osoby, které byly diskriminovány, neboť pokud sami nepřevzou iniciativu, je možné, že v diskriminačním jednání bude stále pokračováno.

Lze tedy shrnout, že navzdory komplexní antidiskriminační legislativě jsou stále určité skupiny lidí stavěny do pozice diskriminovaných a obávám se, že k úplnému odstranění diskriminace ještě nějakou dobu nedojde, byť již dnes k tomuto cíli poměrně úspěšně směřujeme.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- Barancová, Helena a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012.
- Pavlíček, Václav a kol. *Ústavní právo a státověda – II. díl, Ústavní právo České republiky. Část 2*. Praha: Linde Praha, 2004.
- Bouda, Petr. *Nepřímá diskriminace*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011.
- Štangová, Věra. *Rovná zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.
- Hůrka, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012.
- Štěpánková, Martina. Antidiskriminační zákon. In Skálová, Helena (ed). *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o. p. s., 2010.
- Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Bělina, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Vysokajová, Kahle, Randlová, Hůrka, Doležilek. *Zákoník práce, Komentář*. 4. vydání. Wolters Kluwer, 2013.
- Fialová, Eva, Spoustová, Ivana, Havelková, Barbara. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o.p.s., 2007.
- Boučková, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007.
- Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011. 151 s.
- Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Jan, 1998.

Šišková, N., Stehlík, V. *Evropské právo I: Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde Praha, 2007.

Výběr judikátů Soudního dvora Evropského společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005.

Bělohávek, Alexander a kol. *Nový občanský zákoník. Srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012.

Hamulák, Ondřej, Stehlík, Václav. *Praktikum práva Evropské unie: Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011.

Havelková, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium s. r. o., 2007.

Stádník, Jaroslav, Petr Kieler. *Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwert ČR, a. s., 2011, s. 199- 201.

Šabatová, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. 1. vydání. Brno: DOPLNĚK, 2008. 198 s.

Právní předpisy

Zákon č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

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

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

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

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů

Legislativa ES/EU

Smlouva o fungování Evropské Unie

Listina základních práv Evropské Unie

Úplné znění vysvětlení k Listině základních práv, jak vyplývá ze změn provedených Lisabonskou smlouvou (2007/C 303/02)

Směrnice rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady 76/207/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravou, služební postup a pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/EHS ze dne 23. 9. 2002

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a podkladem pro její přijetí se staly výše uvedené směrnice

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

Judikatura českých soudů

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

Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2002, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. října 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/ 2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. července 2008, sp. zn. 21 Cdo 2875/2007

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

Judikatura ESD

Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office, SbSD* [1975], C 41/74.

Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabriella Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)* [1976] ECR 455.

Rozsudek ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing production) Ltd* [1981] ECR 911.

Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Weber Von Hartz* [1986] ECR 1607.

Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I- 3941.

Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Marguerite Johnston kontra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1984] ECR 1651.

Rozsudek ze dne 17. října 1989, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)* [1989] ECR 3199.

Rozsudek ze dne 27. října 1993, *Dr. Pamela M. Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* [1993] ECR 5535.

Rozsudek ze dne 19. dubna 2012, *Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH*, C- 415/10.

Rozsudek ze dne 28. února 2013, *Margret Kenny and others kontra Minister for Justice, Equality and Law reform, Minister of Finance and commissioner of an Garda Síochána*, C- 427/11.

Odborné časopisy

Matyášek, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89-90.

Havelková, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, 2006, č. 6, s. 208- 214.

Čermák, Michal, Kvasnicová, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19- 23.

Kiedler, Petr, Stádník, Jaroslav. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*, 2012, č. 6, s. 33- 37.

Horáček, Tomáš. Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu). *Bulletin advokacie*, 2013, č. 6, s. 17- 20.

Střílková, Ivana. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2005, roč. 6, č. 2, s. 18- 21.

Jouza, Ladislav. Antidiskriminační zákon. *Poradce veřejné správy*, 2013, č. 7- 8, s. 60- 63.
Hájková, Šárka. Mediace v kontextu občanského soudního řízení. *Bulletin advokacie*, 2013, č. 6, s. 24-26.

Internetové stránky

Diskriminace [online]. ochrance. cz, [cit. 25. listopadu 2012]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

Euroskop. *Listina základních práv EU* [online]. Euroskop.cz, [cit. 10. července 2013]. Dostupné na <<https://www.euroskop.cz/204/sekce/listina-zakladnich-prav-eu/>>.

Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnost- je v praxi opravdu účinný? [online]. helcom.cz, 19. března 2012 [cit. 14. února 2014]. Dostupné na <<http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>>.

Schulze, Erika. *Rovnost žen a mužů* [online]. europarl.europa.eu, červenec 2013 [cit. 15. února 2014]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html>.

Diskriminace v pracovních vztazích – hrozí i vám? [online]. ipodnikatel.cz, 3. ledna 2012 [cit. 13. února 2014]. Dostupné na <<http://www.ipodnikatel.cz/Pracovni-pravo/diskriminace-v-pracovne-pravnich-vztazich-hrozi-i-vam.html>>.

Cidlinská, Kateřina, Pávková, Eva. *Finanční krize a ženy- výzva politické reprezentaci* [online]. czlobby.cz, [cit. 13. února 2014]. Dostupné na <<http://www.czlobby.cz/tiskove-zpravy/63-7/financni-krize-a-zeny-vyzva-politicke-reprezentaci/>>.

Diskriminaci zažilo 16% Evropanů, v ČR 18% občanů [online]. ec.europa.eu, [cit. 13. února 2014]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/091686_cs.htm>.

Judikatura [online]. lidskaprava.poradna-prava.cz, [cit. 3. prosince 2013]. Dostupné na <<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html>>.

Shrnutí (Abstrakt)

Tato diplomová práce se zabývá analýzou zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, se zaměřením na pohlaví. Práce je členěna do šesti kapitol, kdy nejprve je zde objasněn pojem rovnosti, její jednotlivé formy a projevy a následně je rozebrána zásada rovného zacházení.

Následně se práce zaměřuje na pojem diskriminace, její definiční znaky a projevy, včetně jejích forem a na obecně zakázaná kritéria rozlišování, kdy se blíže zabývá diskriminací z důvodu pohlaví. Poté se práce zabývá právní úpravou zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právu EU a v právním řádu ČR. V rámci práva EU jsou rozebrány nejdůležitější ustanovení Smlouvy o fungování EU, Listiny základních práv EU a dále také směrnice, které tuto oblast upravují. V rámci právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace v právu ČR je věnována pozornost Listině základních práv a svobod, zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a především stěžejní úpravou v antidiskriminačním zákoně. Významnou částí této práce je rozbor prostředků ochrany proti diskriminaci, kde se práce zabývá jak veřejnoprávními tak soukromoprávními prostředky ochrany, problematikou přenosu důkazního břemena a mediací.

Na závěr se práce zaměřuje na rozhodovací praxi ESD, kde jsou rozebrány některé důležité judikáty, týkající se zásady rovnosti a diskriminace na základě pohlaví a judikaturou Ústavního soudu a Nejvyššího soudu ČR. Závěr poté obsahuje shrnutí a pohled na danou problematiku.

Seznam klíčových slov:

Rovnost, zásada rovnosti, pohlaví, žena, muž, zaměstnání, diskriminace, antidiskriminační právo, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, pracovní právo, důkazní břemeno

Abstract

This dissertation comprises analysis of the principle of equality and prohibition of discrimination on grounds of sex in the sphere of industrial relations. Dissertation consists of six chapters.

First there are explained the concept of equality, her different forms and the principle of equal treatment followed by definition of discrimination, forms of discrimination with concentration on sex discrimination. Then dissertation analysis the legislation of European Union law and the law of Czech Republic on the grounds of the principle of equality and prohibition of discrimination. Within the European Union law there are mentioned the most important articles of Treaty of the Functioning of the European Union, Charter of Fundamental Rights of the European Union and Directives which regulate this issue. Within the legal system of Czech Republic there are mentioned provisions of Charter of Fundamental rights and Freedoms, Labour Code, Employment Act and the most important Anti-discrimination act. The essential part of this dissertation is also analysis of legal means of protection against the discrimination which are divided to private-law's and public-law's and there is also mentioned the issue of burden of proof and mediation.

Finally the last part described case law of the European Court of Justice and the Constitutional Court and The Supreme Court of Czech Republic which mostly address the issue of sex discrimination. Ending is basically summary of this dissertation.

Key words:

Equality, the principle of equality, sex, woman, man, employment, discrimination, anti-discrimination law, direct discrimination, indirect discrimination, labour law, burden of proof