

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Michal Ambrož

Rovnost pohlaví v pracovním právu

Rigorózní práce

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma Rovnost pohlaví v pracovním právu vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Českých Budějovicích, dne 28. února 2014

.....

Obsah

1.	Úvod	4
2.	Právní úprava rovnosti pohlaví v zaměstnání	7
2.1	Legislativa mezinárodních organizací	8
2.2	Legislativa Evropské unie	12
2.1.1	Právo primární	12
2.1.2	Právo sekundární	16
2.3	Legislativa České republiky	19
2.4	Teorie rozdílného odměňování mužů a žen	22
2.5	Diskriminace z pohledu legislativy	25
2.5.1	Princip rovnosti v pracovním právu	25
2.5.2	Diskriminace přímá	28
2.5.3	Diskriminace nepřímá	31
3.	Antidiskriminační zákon	37
3.1	Vývoj antidiskriminačního zákona	37
3.2	Analýza antidiskriminačního zákona	41
3.3	Problematika důkazního břemene	45
4.	Rovnost pohlaví v kontextu českého pracovního práva	50
4.1	Rovnost žen a mužů	50
4.2	Rovné odměňování a zacházení v zaměstnání	51
5.	Judikatura evropských a českých soudů	58
5.1	Judikatura Soudního dvora Evropské unie	58
5.2	Judikatura českých soudů	63
5.3	Faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání	66
6.	Závěr	72
7.	Seznam literatury a použitých zdrojů	74
8.	Resumé	84
9.	Seznam klíčových slov v českém a anglickém jazyce	86

1. Úvod

Rovnoprávnost mužů a žen v oblasti politického, ekonomického, společenského a dalšího života byla po mnoho desítek let v popředí pozornosti zejména samotných žen. Jejich snahou bylo docílit rovnoprávného postavení s muži. V předcházejících společnostech byly ženy považovány za osoby, před kterými mají z mnoha různých důvodů přednost muži, i když ženy v praktickém životě mnohokrát dokázaly, že svou prací i činností se velká část z nich mužům vyrovnala. Zažité předsudky společnosti v různých etapách jejího vývoje se jen velmi těžko prolamovaly a prolamují i v současné době. V moderních státech světa se po mnohaletém úsilí podařilo vytvořit prostředí, ve kterém existují podmínky pro zajištění rovnoprávného postavení žen s muži. V současných společnostech se úsilí o rovnost mužů a žen soustřeďuje především do oblasti rovného práva v pracovním procesu a s tím souvisejícího odměňování. Jestliže se během let podařilo ženám proniknout do některých odvětví, která byla desítky let doménou mužů, neznamenalo to ještě, že panovala a panuje rovnoprávnost v odměňování za odvedený pracovní výkon.

Hlavním cílem práce bude analýza legislativních dokumentů a podmínek vývoje při zajištění spravedlivého a rovného odměňování mužů a žen. Jedná se o aktuální téma. O tom svědčí velké množství nejrůznějších dokumentů, které byly vytvořeny zejména v období po druhé světové válce, kdy si svět začal uvědomovat nutnost výraznějších změn ve společnosti a její nové uspořádání včetně změn postavení občanů v nich. Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a celá řada dalších orgánů a institucí postupně prosazovala změnu pracovních podmínek lidí, zejména žen. Svědčí o tom dokumenty, které budou v práci prezentovány, včetně analýzy jejich změn v důsledku probíhajících měnících se ekonomických a sociálních podmínek. Téma práce, které bude zpracováváno, je natolik důležité, že analýzou různých dokumentů, počínaje odbornou literaturou, přes analýzy, výzkum, vládní dokumenty, příspěvky různých neziskových organizací až po stanoviska zaměstnavatelů, zjistíme, že ho považují všechny vyjmenované i nevyjmenované subjekty za velmi závažné a pro další rozvoj společnosti důležité. Celá práce bude zahrnovat období po druhé světové válce až do současnosti. Bude zahrnovat současnou Evropu, zejména období po vzniku Evropské unie, včetně České republiky tak jak se postupně do legislativních procesů zapojovala, počínaje obdobím před vstupem do Evropské unie až do současnosti. Zpracování se zaměří především na Českou republiku, protože také její instituce a orgány se musely problematikou rovnoprávnosti žen zabývat, aby zejména po vstupu do Evropské unie splnily její legislativní požadavky.

V rámci přípravných prací bylo hlavním cílem shromáždění dostatečného množství podkladů pro zpracování. Stále aktuálním tématem se zabývaly, a to lze bez nadsázky říci, stovky subjektů ať již na základě zadání vlád členských zemí Evropské unie, nebo různých institucí, které si chtěly vytvořit obraz současného stavu o uplatňování rovnosti mužů a žen v oblasti odměňování a zadávaly si zpracování nejrůznějších výzkumů a analýz až po zpracování velkého množství studijních vysokoškolských prací. Všechny tyto práce využívají dostupné literární zdroje různého žánru a jejich cílem bylo a je prokázat, že rovnoprávnost žen a mužů v oblasti odměňování zaznamenala sice pozitivní krok kupředu, ale stále přetrvává řada legislativních nedostatků, které zabraňují tomu, aby se rovnost v odměňování mužů a žen stala rovností skutečnou.

Pro potřeby práce bude provedena literární rešerše odborné literatury a dalších odborných zdrojů týkající se dané problematiky. Jedná se o zdroje, které mají přímou souvislost s prezentovanou problematikou. Pozitivní diskriminací (afirmativní akce) se zabývá Bacchi (1996). Na konkrétních příkladech mj. poukazuje na to, jakými způsoby jsou některé ženy v oblasti rovného odměňování z důvodů právě pozitivní diskriminace. Konstatuje, že takovéto akce spíše vyvolávají odpor a nesouhlas u většinové společnosti. Podrobně se zabývá antidiskriminačními opatřeními Howard (2008). Zamýšlí se nad problematikou činnosti Evropského unie a nad Evropským rokem 2007 jako roku rovných příležitostí pro všechny. Klade si otázku, zda současný postup Evropské unie nezakládá na novém odklonu od formálního ideálu rovnosti. Williamsová (2010) se zamýšlí nad problematikou nových řešení rovnosti mužů a žen v zaměstnání. Pokládá si otázku, zda podpora justice po uzavření Lisabonské smlouvy bude základem pro novou filozofii při tvorbě zákonů Evropské unie. Prechal (2005) analyzuje příčiny stávajícího postupu Evropské unie ke vztahu k členským státům při řešení problematiky implementace unijních dokumentů do národních legislativ. Přiklání se k názoru, že je nutné, aby se Evropská unie v tomto směru stala důslednější a efektivněji působila na členské státy, aby tempo zavádění unijních dokumentů do národních legislativ zrychlilo.

Z českých autorů např. Boučková, Hubálek a kol. (2007) se zabývají metodikou hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Diskriminací na základě pohlaví a rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce z pohledu práva se zabývají Fialová, Spoustová a kol. (2007). Na problematiku pracovního práva v České republice také ve vztahu odměňování mužů a žen upozorňuje Bělina (2010). Hochman a kol. (2008) jsou autory komentáře k zákoníku práce. Knihu doplňují použitelnou judikaturou a souvisejícími předpisy. Koldinská (2010) aktuálně reaguje

na současnou situaci v odměňování mužů a žen ve vztahu rovnosti mužů a žen v právních souvislostech.

Práce rovnost pohlaví v pracovním právu je rozčleněna do pěti základních kapitol. První kapitola se bude zabývat zaměstnáváním žen v kontextu legislativy. Průřezově bude seznamovat s dokumenty, které se této problematice věnují již od konce druhé světové války až do současnosti z hlediska mezinárodních organizací, Evropské unie (zabývá se právem primárním i sekundárním) a také legislativou České republiky včetně teoriemi rozdílného odměňování mužů a žen. Značná pozornost bude věnována diskriminaci v kontextu legislativy, a to diskriminací rovnosti v pracovním právu se zaměřením na diskriminaci přímou a nepřímou. Druhá kapitola bude zaměřena na problematiku vývoje antidiskriminačního zákona v České republice, na jeho vývoj, analýzu obsahu současného zákona a na problematiku důkazního břemene. Třetí kapitola se bude zabývat rovností mužů a žen v České republice v oblasti pracovního práva, rovným odměňováním a zacházením v přístupech k zaměstnání. Čtvrtá kapitola je zaměřena na judikaturu evropských soudů včetně soudů v České republice.

2. Právní úprava rovnosti pohlaví v zaměstnání

Když se v roce 2008 v plné síle projevila světová ekonomická krize, jejím důsledkem byla po mnoho let nezaznamenaná vysoká nezaměstnanost v Evropské unii. Celý trh práce dostal povážlivé trhliny. „Selhala efektivní politika trhu práce v Evropské unii podporující přechod mezi pracovními místy a od nezaměstnanosti a nečinnosti k pracovním místům. Evropská strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy; EES)¹ a Strategie pracovních míst OECD doporučily posunout zdroje od pasivních politik trhu práce (tedy od těch, které se zaměřují na zajišťování příjmové podpory) k aktivním (těm, které se pokoušejí zlepšit vyhlídky účastníků trhu práce) a dále lépe vzít v úvahu vzájemné vztahy mezi aktivními politikami trhu práce, daňovými systémy a systémy benefitů, přednostně v rámci aktivačních strategií, ke zvýšení efektivnosti aktivních politik trhu práce.“² V této souvislosti připomínáme nové stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru EU, který po třech krizích ekonomické krize vypracoval z vlastní iniciativy stanovisko k tématu *Strategie EU pro překonání krize a průmyslové změny: nejistější či udržitelná pracovní místa?* Výbor konstatoval, že v letech 2009 a 2010 zaniklo v Evropě více než 3,25 mil. pracovních míst, a proto je nezbytné zajistit stabilní hospodářský růst, další vzdělávání pracovníků apod. Legislativa ES/EU.³

Vzhledem k tomu, že se tematika projednávání rovných příležitostí stala aktuálním tématem, byl nově vymezen pojem „rovné příležitosti pro muže a ženy“. Podle slovníku, který Evropská unie zavedla, pojem doslovně znamená „absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. V širším slova smyslu vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a provádět „opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře“⁴,

¹ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu ze dne 14. července 2004, KOM 2004/0493.

² ZAHRADNÍK, Petr. *Hlavní charakteristiky trhu práce a politiky zaměstnanosti EU*. [online]. csas.cz. červen 2008 [cit. 2. srpna 2012]. Dostupné na <http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Charakteristiky_trhu_prace.pdf?archivePage=EUspec_archiv_e&navid=nav00202_eu_spec_analyzy>

³ Stanovisko hospodářského a sociálního výboru C2011/C 318/07 ze dne 13. a 14. července 2011. Úř. Věst. EU C 318/43,29. října 2011, s. 45.

⁴ Čl. 141 odst. 4 (konsolidované) Smlouvy o založení Evropského společenství (vydáno Delegací Evropské komise v ČR, spolu s Ústavem mezinárodních vztahů a vydavatelstvím Praha: UK KAROLINUM, 1998).

neboli „dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů“⁵, jinými slovy možnost přijímat tzv. pozitivní opatření.“⁶

I když během posledních let došlo v České republice k pokroku zejména v oblasti vybudování základního formálního právního rámce, problém zůstává, že právě zakotvená práva se plně nerealizují v každodenní praxi. Žádná legislativa totiž sama o sobě nemůže nezajistiti skutečné prosazení principu rovnosti mezi muži i ženami v praktickém životě. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Zákonným zákazem diskriminace lze regulovat pouze chování jednotlivců navenek, nikoli ale jejich vnitřní postoje a názory.

2.1 Legislativa mezinárodních organizací

Mezinárodní organizace práce od počátku svého vzniku upínala všechny síly na to, aby dokázala pomocí legislativních dokumentů hájit zájmy pracujících. Během let si vypracovala ve světě silnou pozici. Činnost soustředila na vypracování důležitých mezinárodních standardů, např. odstranění nucené práce, rovnost příležitostí, profesního vzdělávání, politiku zaměstnanosti, na podporu rozvoje nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací.⁷ V souvislosti s odstraněním nucené práce čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29 (publikované ve vyhl. č. 506/1990 Sb.) o nucené nebo povinné práci definuje nucenou práci jako „každou práci nebo službu, která se na nějaké osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se tato osoba nenabídla dobrovolně“. Pohrůžka trestu se nevztahuje pouze k trestnímu řízení, ale myslí se jí i jiné zbavení nebo omezení práv dotyčné osoby.

Připomeňme si Všeobecnou deklaraci lidských práv a § 23, ve kterém se uvádí, že „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti (odst. 1). Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. (odst. 2). Každý pracující má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu (odst. 3).“⁸ V roce 1951 Mezinárodní organizace práce reagovala na stále více se projevující diskriminaci žen na trhu práce, protože ženy za stejnou

⁵ Čl. 4 odst. 1 Úmluvy (OSN) o odstranění všech forem diskriminace žen. Úmluva byla publikována ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 62/1987 Sb.

⁶ MD ČR. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. mdcz.cz. [online]. 2012. [citace 17. května 2012]. Dostupné na <http://www.mdcz.cz/cs/Legislativa/Programy+a+projekty/Rovne-prilezitosti/princip_rovneho_zachazeni.htm>

⁷ MPSV ČR. *Základní informace o MOP*. [online]. mpsv.cz. 17. 07. 2007. [citace 17. května 2012]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>

⁸ Všeobecná deklarace lidských práv schválena Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948.

práci stejné hodnoty dostávaly výrazně nižší mzdu. Úmluva MOP č. 100 ze dne 29. června 1951 je označována jako Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. V Úmluvě (čl. 1) se kromě deklarace diskriminace prezentuje, že „pozitivní zvláštní zacházení se nebude považovat za diskriminaci, pokud trvá jen po přechodné období a jeho cílem je dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími.“ V České republice byla platná od 30. října 1958 a vyhlášená pod č. 450/1990 Sb. Stát pouze zavazovala k podpoře uplatňování zásady „stejného odměňování“.

Následujícím dokumentem byla Úmluva o diskriminaci.⁹ Zákaz diskriminace je obsažen v čl. 14 Evropské úmluvy: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení“. Tomeš a Koldinská se zajímali podrobně o analýzu definic obsažených v různých dokumentech týkajících se této problematiky a na základě zjištění vyvodili zásadní znaky diskriminace. Diskriminace se může dopustit i subjekt soukromého práva v rámci běžných soukromoprávních (např. pracovněprávních) vztahů, tedy nikoli jen v legislativní oblasti. „Diskriminací bude takové jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či nepeněžité povahy. (..) Diskriminaci lze přirovnat ke zvláštní formě odpovědnostního vztahu – musí být porušena povinnost, vzniknout škoda, existovat kauzální nexus a dána určitá forma zavinění.“¹⁰ Oba autoři zároveň konstatují, že subjekt, který diskriminuje: a) porušil povinnost tím, že nezachoval rovnost zakotvenou v právní formě, kterou aplikuje, b) v důsledku toho vznikla škoda ve formě zpravidla morální újmy jedince, c) zavinění diskriminujícího subjektu bude zřejmě dáno minimálně formou vědomé nedbalosti.¹¹

Pokud tedy hovoříme o diskriminaci v právu, chápeme ji jako odlišné zacházení vycházející ze zákona, který svou povahou vytváří určitou nerovnost ve výkonu subjektivních práv a povinností. A nemusíme hovořit v této souvislosti jen o diskriminaci negativní, protože odlišné zacházení může být i projevem pozitivní, kdy dochází k odůvodněnému zvýhodnění jedince nebo skupiny ve vztahu k ostatním, jedná se například o těhotné ženy, mladistvé nebo například o osoby se zdravotním postižením. Negativní diskriminaci chápeme jako rozdílné

⁹ Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) ze dne 25. června 1958, vyhlášena sdělením ministerstva zahraničních věcí pod č. 465/1990 Sb.

¹⁰ TOMES, Igor, KOLDINSKÁ, Kristýna. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 10-11.

¹¹ tamtéž

zacházení na základě stanovených kritérií, které mohou být například věk, národnost, pohlaví, rasa a další. Negativní diskriminace je tedy považována za nepřipustnou a je regulována příslušnými vnitrostátními a mezinárodními právními předpisy.

Pokud hovoříme o diskriminaci jako zvláštní formě odpovědnostního vztahu, musíme si nezbytně připomenout odpovědnost v kontextu se zákoníkem práce. Diskriminace vždy způsobuje škodu, především peněžní, za další i psychickou, mnohdy nenávratnou. Zákoník práce č. 262/2006 Sb., vyjadřuje pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi oběma subjekty vzniká pracovněprávní odpovědnost v případě, že dojde k porušení tohoto vztahu. V zákoníku práce, v části XI. Hlava 1, § 248-249 zahrnuje předcházení škodám, hlava 2, § 250-264 odpovědnost zaměstnance za škodu a hlava 3, § 265-271 odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce chápou pod pojmem škoda hmotná škoda způsobená zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že se zatím jen málo setkáváme s případy, že se lidé v případě diskriminace brání u soudu, neuvažují v jiné rovině. Neuvědomují si, že i rozdíly ve mzdovém ohodnocení mezi mužem a ženou, kteří vykonávají stejnou práci stejné hodnoty (např. účetní), a žena má přitom nižší ohodnocení za svůj pracovní výkon, jsou také způsobenou škodou, kterou může ženy uplatnit po vyčerpání všech zákonných možností (stížnost vedoucímu personálního úseku, oblastnímu inspektorátu práce atd.) a neúspěchu vymáhat žalobou u příslušného okresního soudu. Po právní stránce je třeba vycházet z ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Definice stejné práce či práce stejné hodnoty je uvedena v ust. § 110 odst. 2, 3, 4, 5 zákoníku práce. Při domáhání se odstranění následků tohoto typu diskriminačního jednání je možno vycházet z ust. § 265 a násl. zákoníku práce, která stanoví pravidla odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Poškozený pracovník se bude domáhat náhrady škody (hmotné újmy), jejíž výši vyčíslí jako rozdíl mezi svou mzdou (platem) a vyšší mzdou (platem) srovnávaného kolegy. I zde platí přesun důkazního břemene dle ust. § 133a občanského soudního řádu. Žalovaná společnost se dopustila porušení ust. § 16 odst. 1 a ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce. Dle ust. § 265 odst. zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dle ust. § 133a o. s. ř. skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Již mnoho let se diskutuje o pozitivní diskriminaci, která je uplatňována prostřednictvím opatření sloužících ke korigování nerovností příležitostí. Dobře míněná původní myšlenka se stala kritizovanou, protože se ukázalo, že také ona způsobuje nespravedlnost, kterou sama svým postupem překonává.¹² Pozitivní diskriminace v obecném významu zahrnuje různé programy „zaměřené na cílové skupiny za účelem nápravy jejich nerovnoprávnosti“.¹³ Bacchi zároveň poukazuje na řadu negativních zkušeností, které pozitivní diskriminace v USA přinesla. V roce 1964 generální konference Mezinárodní organizace práce schválila Úmluvu Mezinárodní organizace práce o zaměstnanosti. Úmluva kladla důraz na zajištění práce pro všechny, kdo mohou pracovat a hledají práci. Zdůrazňovala, aby práce byla nejproduktivnější, existovala svobodná volba zaměstnání, ve kterém může každý uplatnit své schopnosti bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politické přesvědčení atd.¹⁴ Důležitým mezinárodněprávním dokumentem je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979.¹⁵ Tehdejší ČSSR ji podepsala v Kodani 17. července 1980.¹⁶ Na základě této Úmluvy zpracovávají vlády jednotlivých zemí v pravidelných intervalech zprávy o dodržování zákazu všech forem diskriminace žen. To platí také pro Českou republiku. Podle čl. 17 Úmluvy byl zřízen kontrolní mechanismus – Výbor pro odstranění diskriminace žen – jako orgán příslušný pro sledování naplňování Úmluvy. Ten pravidelně analyzuje zprávy jednotlivých zemí a vydává návrhy na opatření pro příští období. Poslední zpráva, kterou Česká republika předložila Výboru, byla vypracována a předána v roce 2010. Výbor ocenil, že Česká republika přijala řadu zákonů, které podporují zákaz diskriminace žen apod., ale zároveň doporučil splnění dalších požadavků obsažených v jeho zprávě. Česká republika má dle požadavku Výboru předložit další periodickou zprávu v říjnu 2014 a vyjádření k otázkám souvisejícím s domácím a sexuálním násilím a s nezákonnými sterilizacemi do dvou let od vydání Závěrečných doporučení, tj. do 22. října 2012.

¹² SCRUTON, Roger. *Slovník politického myšlení*. Brno: Atlantis, 1989, s. 115.

¹³ BACCHI, Carol Lee. *The Politics of Affirmative action. Women, Equality and Category Politics*. London: SAGE Publications, 1996, s. 15.

¹⁴ Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti ze dne 9. července 1964, v platnost vstoupila 15. 7. 1966. Tehdejší ČSSR ji ratifikovala 15. 7. 1975. Platnost od 15. 7. 1976. Uvedena v zák. č. 490/1990 Sb.

¹⁵ Českou republikou podepsána v Kodani 17. července 1980. Česká republika sukcedovala ke dni svého vzniku, tj. k 1. lednu 1993, do všech mezinárodních závazků České a Slovenské federativní republiky.

¹⁶ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb. Pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost v souladu se svým článkem 27 odstavec 2 dnem 18. března 1982.

2.2 Legislativa Evropské unie

2.1.1 Právo primární

Směrnice Evropské unie stanovují obecné cíle, které musí členské státy v termínech, které si stanoví, provést. Směrnice v zásadě neobsahují konkrétní práva a povinnosti subjektů, nikdy nemohou uložit povinnost soukromoprávnímu subjektu. Jejich horizontální účinek je vyloučen. Naopak, přímo účinné jsou směrnice, které stanoví povinnosti tak, aby je mohl aplikovat národní soud za předpokladu, že vypršela lhůta k jejich provedení. Soukromému zaměstnavateli přímo z evropského práva díky horizontální nemožnosti účinku tak žádná povinnost nevzniká. „Na druhou stranu tyto směrnice mohou mít nepřímý účinek nebo povinnost eurokomformního výkladu a po národních orgánech vyžaduje, aby vykládaly své národní právo tak, aby bylo dosaženo cíle směrnice.“¹⁷

„Primární a sekundární právo je platné na území celé Evropské unie. Pokud vzniknou problémy, rozhodovací činnost má Soudní dvůr Evropské unie. Souhrn existujícího práva Společenství bývá často nazýván *acquis communautaire*.“¹⁸ Při interpretaci požadavků norem komunitárního práva plní významnou funkci Soudní dvůr Evropského společenství, pod jehož jurisdikci spadá především řízení o tzv. předběžných otázkách podle čl. 177 ve sporných otázkách výkladu či neplatnosti komunitárního práva, ale také řízení na základě žalob Komise podaných proti členským státům pro porušení závazků vyplývajících ze Smlouvy podle čl. 169. V oblasti rovného zacházení se obzvláště rozvinulo soudcovské právo týkající se pojmů přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Princip rovného zacházení je také obsažen v preambuli Charty základních sociálních práv pracujících ES (1989).

Soudní dvůr Evropské unie hrál ve vývoji řešení různých sporných otázek, což je patrné i z mnoha vydaných rozhodnutí, týkající se rovného zacházení s muži a ženami významnou rolí. Již v roce 1971 se zabýval prvním případem diskriminace žen. Jednalo se tehdy o dovolání fyzické osoby paní Defrenne¹⁹ jako soukromého žalobce, která se u belgického soudu dovolávala práva na rovnou odměnu u svého zaměstnavatele na základě článku 119. Příslušný belgický soud si nebyl jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolávat i soukromá osoba, protože se zdálo, že tento článek ukládá povinnost pouze členským státům. Obrátil se tedy na Evropský soudní dvůr a ten vydal rozhodnutí č. 43/75, že

¹⁷ FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo. Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 8.

¹⁸ TÝČ, Vladimír. *Česká republika a současný svět*. Sborník dokumentů. Praha: Linde, 1998, s. 25-27.

¹⁹ Rozsudek soudního dvora zde dne 8. dubna 1976. *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Cour du travail de Bruxelles – Belgique. Stejná odměna mužů a žen za stejnou práci. Věc: 43-75, SbSD (1976), str. 455, bod 39.

i jednotlivce se může dovolávat tohoto práva zakotveného v článku 119, který má přímou účinnost, před národními soudy. Což znamenalo, že článku 119 se lze přímo odvolávat před národními soudy, a ty mají povinnost zajistit jednotlivci ochranu práv plynoucích z tohoto ustanovení, a to zejména v případě těch druhů diskriminace, které přímo vyplývají z obecně závazných právních ustanovení nebo kolektivních pracovních smluv, a v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých nebo veřejných. Evropský soud tak tímto rozhodnutím učinil významný krok k rozvoji velmi bohatého zdroje komunitárního práva. V tomto ohledu se podílí na rozvoji soudcovského práva i občané Společenství domáhající se před svými národními soudy svých práv. Ustanovení mnohých směrnic má na práva občanů Společenství přímý účinek, čímž se pro jednotlivce vytváří prostor dovolávat se jich proti těm členským státům, které je do svých národních systémů implementovaly nesprávně nebo vůbec.

Primární právo Evropské unie upravuje šest základních diskriminačních důvodů, které umožňují popírat diskriminaci: pohlaví, rasa či etnický původ, víra či světový názor, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace. Požadavek rovnosti mezi lidmi není novodobým požadavkem, ale prolíná se všemi etapami vývoje lidské společnosti, i když se nejednalo o rovnost tak, jak ji chápeme v dnešním slova smyslu. Můžeme vycházet z poznatků, které mají své kořeny v římském právu.²⁰ Mezi dokumenty primárního práva patří mezinárodní smlouvy, např. Pařížská smlouva z roku 1951²¹ a Římské smlouvy z roku 1957. Římské smlouvy v čl. 119 konstatují: „Každý členský stát v první etapě zajistí a následně bude dodržovat aplikaci principu, který říká, že muži i ženy budou dostávat stejnou odměnu za stejnou práci.“²² Rovnost odměňování bez diskriminace znamená, že odměna za stejnou práci bude při úkolové sazbě kalkulována na základě stejné jednotky míry a odměna za práci při hodinové mzdě bude stejná při stejném druhu práce.²³ Amsterdamská smlouva z roku 1997 (vstoupila v platnost 1. 5. 1999) vytvořila právní podmínky pro vyrovnání pracovních podmínek žen a mužů. Zakotvila princip rovnosti pohlaví, který se stal jedním ze základních cílů Evropského společenství. Ve Smlouvě se podrobně uvádí, že „Úkolem Společenství ... podporovat ... vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami“ (čl. 2). Čl. 13/ex-čl. 6a zahrnuje opatření k potírání diskriminace. V něm se konstatuje, že „V rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou může Rada na

²⁰ O postavení žen v římském právu podrobněji GRUBBS, J. E. *Women and the Law in the Roman Empire*. London: Routledge, 2002, s. 62-71

²¹ Smlouva vstoupila v platnost 23. července 1952. Její platnost vypršela 23. července 2002.

²² Římské smlouvy obsahovaly dvě smlouvy, první zakládající smlouvu o Evropském hospodářském společenství a druhou zakládající smlouvu o Evropském společenství pro atomovou energii.

²³ FUCHS, Miroslav. Rovné příležitosti pro muže a ženy. *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 9, s. 3 - 5.

návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.“ Důležitý je obsah čl. 141/ex-čl. 119, který se dotýká stejného odměňování mužů a žen a který konstatuje, že „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Podle odst. 2 se odměnou ve smyslu tohoto článku rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená a), že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu, b), že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce. Podle odst. 3 Rada musí přijmout podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k zabezpečení uplatnění zásady stejných příležitostí a stejného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady stejné odměny při stejné nebo rovnocenné práci. Podle odst. 4 s ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.“ Evropská unie postupně zavedla zásadu o stejné odměně za práci stejné hodnoty,²⁴ zásadu rovného zacházení a možností přístupu k zaměstnání, postupu v zaměstnání atd.²⁵ Směrnice Rady byla v roce 2002 nahrazena Směrnicí novou.²⁶ Zajištění rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce se stalo v následujících letech prioritou. Dokladuje to Smlouva o založení Evropského společenství.²⁷

Odměňování mužů a žen řeší směrnice,²⁸ která upřesňuje, za jakých pravidel nemusí být na trhu práce zachována absolutní rovnost týkající se mezd a platů mužů a žen. Jestliže hovoříme o rovnosti, máme zpravidla na mysli rovnost materiální, která zohledňuje

²⁴ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy. Úř. věst. L 45, 10. února 1975, s. 19 a násl.

²⁵ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES. Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40 a násl.

²⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, která nahrazuje směrnici Rady 76/207/ES 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. Úř. věst. L 269, 5. října 2002, s. 15 a násl.

²⁷ čl. 141 odst. 4 (konsolidované) Smlouvy o založení Evropského společenství. V části první, v Zásadách čl. 2 se mj. konstatuje, že „Posláním společenství je podporovat ... rovné zacházení pro muže a ženy...“

²⁸ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy. Úř. věst. L 45, 10. února 1975, s. 19 a násl.

současnou společenskou situaci. V rámci této rovnosti musíme rozlišovat rovnost příležitostí a rovností výsledků. Rovnost příležitostí znamená vytvoření takových podmínek, aby všichni měli stejnou výchozí pozici v případě, kdy o něco usilují, v případě tématu práce ženy jde o nové zaměstnání a stejné podmínky. V nich nemá místo diskriminace. Podle Howarda, měli být dosaženo materiální rovnosti, je nutné uplatnit vhodné antidiskriminační opatření. „Antidiskriminační opatření směřují k vyrovnání startovací čáry pro každého, takže každý může soutěžit na stejné úrovni, zatímco opatření zaměřená na rovnost ve výsledku mohou pomyslnou startovací čáru i různě posouvat, protože směřují na rovné dosažení cíle.“²⁹

Můžeme si položit otázku, jak v současné době chápou rovnost občané. Současné ekonomické podmínky vytvářejí v části veřejnosti názor, že svými postoji, které zaujímají, jsou jiní oproti větší části společnosti. Nechtějí uznávat atributy, které tato většinová společnost uznává, ale mnozí z nich si vytvářejí vlastní pravidla, která považují za své vlastní vytvořené soukromé právo, kterému dávají přednost, protože přesně zapadá do jejich obrazu rovnosti. Nezajímá je, že se v této situaci o rovnost vůbec nejedná a že s právem nemá toto chování nic společného.

Mezi časté problémy k řešení u českých soudů patří stížnosti občanů na porušení zásady rovnosti v soudním sporu apod.³⁰ Společnost pro správné fungování musí mít k dispozici kvalitní řád. Podmínkou je, že lidé ho budou respektovat a budou věřit, že je stejně spravedlivý ke všem občanům společnosti. Jestliže vyžadujeme, aby společnost fungovala na základě schváleného práva, aby byl prokazatelný soulad mezi právem a obecným právním vědomím (k čemuž slouží především celoživotní výchova), pak budeme mít záruku, že společnost bude jako celek dodržovat zákony a nebude nutné zavádět umělé právní instituty, na základě kterých bude vyžadováno, že se lidi s nimi musí zásadně ztotožnit.³¹

Připomeňme si další důležitý dokument, který možná nebyl, na rozdíl od mnoha dalších, tak často citován, ale přesto patří k těm, které mají svůj podíl na prosazování dodržování lidských práv, je jím Listina základních lidských práv EU z roku 2000. Jedná se o první ucelený soubor lidských práv, který byl v Evropské unii přijat. Po nabytí účinnosti Lisabonské smlouvy se stal součástí primárního práva EU. Někteří odborníci hovořili dokonce o tom, že se tento dokument stal podkladem pro to, aby se samotná Evropská unie

²⁹ HOWARD, E. The European year of equal opportunities for all – 2007: is the EU moving away from a formal ideal of equality? *European Law Journal*, 2008, roč. 14, č. 2, s. 168-185.

³⁰ Např. Nález Ústavního soudu ze dne 03. září 1998, sp. zn. IV. ÚS 13/98.

³¹ ŠMÍDA, Alexander, SUK, Milan. *Základy práva pro střední a vyšší odborné školy*. Třetí vydání. Praha: C. H. Beck, 1997, s. 2.

stala spravedlivější.³² Z hlediska genderové rovnosti při zaměstnávání mužů a žen je důležitý čl. 23 Lisabonské smlouvy: „Rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za ni. Zásada rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována tři přijatá jistá opatření stanovující zvláštní výhody ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví.“

2.1.2 Právo sekundární

Primární právo, které se zabývalo rovností mužů a žen, v průběhu let dalo nový impulz k vytvoření mnoha dalších směrnic. Také Soudní dvůr Evropské unie během poměrně krátké doby vydal judikaturu, která se této problematice dotýkala. Soudní dvůr Evropské unie vytvořil principy, které měly přímý vliv na řešení různých sporů. Soudní dvůr Evropské unie konstatoval, že ustanovení směrnic s přímým účinkem musí mít přednost před jakýmkoli národními opatřeními, která nejsou s takovou směrnicí kompatibilní.³³ Pro české soudy to znamenalo, že musí ve svých závěrech vycházet z judikatury Evropského soudu pro lidská práva a vycházet přitom z čl. 32 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. K situaci zaujal stanovisko Ústavní soud České republiky, když ve svém nálezu konstatoval, že ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, které se týkají dodržování lidských práv a základních svobod jsou nedílnou součástí ústavního pořádku České republiky. „Proto rozsah pojmu ústavního pořádku nelze vyložit toliko s ohledem na ustanovení § 112 odst. 1 Ústavy, nýbrž i vzhledem k ustanovení čl. 1 odst. 2 Ústavy a do jeho rámce zahrnout i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách. Nepřímo pro tento závěr svědčí i ustanovení čl. 95 odst. 2 Ústavy, když jinak by je bylo nutno vykládat v tom smyslu, že v případě rozporu zákona s ústavním zákonem soudce obecného soudu není kvalifikován věc posoudit a je povinen ji předložit Ústavnímu soudu, v případě rozporu zákona a smlouvy o lidských právech, jenž je ústavněprávně stejné povahy a kvality, je dle čl. 10 Ústavy povinen postupovat dle mezinárodní smlouvy. Ať by již takové rozhodnutí bylo přijato kteroukoli soudní instancí, v právním systému neobsahujícím soudní precedens v kvalitě a závaznosti pramene práva, by nikdy nemohlo nabýt případně i faktických derogačních důsledků. Pro dvě, svou ústavní povahou identické situace, by tak byla Ústavou vytvořena ničím neodůvodněná procedurální nerovnost, což na základě argumentu *reductionis ad absurdum* nelze přisuzovat ústavodárci v poloze účelu ústavní

³² WILLIAMS, A. T. Promoting Justice after Lisbon.? Groundwork for a New Philosophy od EU Law. *Oxford Journal od Legal Studies*, 2010, roč. 7, č.5, s 1 – 31.

³³ Blíže viz ELIS, Evelyn. *EC Sex Equality Law*. Oxford: Clarendon Press, 1998, s. 25.

novely.³⁴ V případě, že Evropská úmluva deklaruje, že výkladem ustanovení Evropské úmluvy je unijními institucemi pověřen Evropský soud pro lidská práva, ze schválených ustanovení jednoznačně vyplývá, že výklad musí mít přednost před výkladem, který interpretují orgány České republiky. Názor potvrzuje také Malenovský, který se odvolává na čl. 10a) Ústavy České republiky. Podle jeho názoru je uvedený článek formulován na základě monistického pojetí, které vyjadřuje vztahy mezi mezinárodním a vnitrostátním právem. Podle názoru Malenovského se vztahy obou práv vztahují za prvé na mezinárodní smlouvy, ale mají výrazný vliv na rozhodnutí mezinárodních orgánů, které smlouvy vykládají.³⁵

Uznáním přímého účinku Soudní dvůr Evropské unie vytvořil velký tlak na to, že byla výrazně posílena soudní ochrana jedinců a dokument se stal důležitým nástrojem k tomu, aby Evropská unie přiměla členské státy, aby potřebné směrnice byly rychle implementovány do své národní legislativy.³⁶ Výrazné posílení soudní ochrany jedinců bylo jedním ze základních úkolů. Každý stát musí být garantem toho, že základní práva a svobody bude garantovat a zaručí právo na spravedlivý proces. Mezi ně náleží například právo domáhat se stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu (čl. 36 odst. 1 Listiny) a právo na spravedlivé projednání jeho věci nezávislým a nestranným soudem.³⁷ Soudní dvůr Evropské unie v roce 1975 konstatoval, že právo na rovné zacházení v zaměstnanosti patří k základním právům v legislativě Evropského společenství. Bylo nutné dořešit otázku článku 119, který v Římské smlouvě nespécifikoval přesně, co to je „práce stejné hodnoty“. Problematiku řešila teprve směrnice č. 75/117/EHS. V článku 1 se uvádí: „Princip stejné odměny pro muže a ženy zavedený v článku 119 smlouvy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, jíž se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví i s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování.“³⁸

Směrnice č. 76/207/EHS řešila také problematiku rovného zacházení v zaměstnanosti ve vztahu k přístupu v zaměstnání, odborné přípravě, pracovního postupu a pracovních podmínek. Jednotlivé články specifikují situace, ve kterých nesmí dojít k diskriminaci z důvodů pohlaví. Směrnice zakazuje nepřímou diskriminaci.

³⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 25. června 2001, sp. zn. Pl. ÚS 36/01, bod 1-2.

³⁵ MALENOVSKÝ, Jiří. Mezinárodní smlouvy podle čl. 10a Ústavy ČR. *Právník*, 2003, roč. 142, č. 9, s. 841-854.

³⁶ PRECHAL, Sacha. *Directives in EC Law*. Oxford: Oxford University Press, 2005, s. 9.

³⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 17. května 1994, sp. zn. Pl. ÚS 36/93, bod II. – VII., Sbíрка nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 1, nálež č. 24, str. 175 (vyhlášen pod č. 132/1994 Sb.).

³⁸ BEYERL, Jan, FUCHS, Miroslav. Rovné příležitosti pro muže a ženy v Evropské unii II. *Sociální politika*, 1996, roč. 22, č. 10, s. 3-6.

Směrnice č. 79/7/EHS se týkala rovného zacházení v sociálním zabezpečení a směrnice 86/378/EHS provádění zásady rovného zacházení v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení. Musela být upravena, protože v původní verzi nereagovala na to, že kromě povinného systému sociálního pojištění existuje také pojištění, které umožňují různé zaměstnanecké systémy. Náprava byla provedena směrnicí č. 86/378/EHS. Směrnice č. 86/613/EHS o zásadě rovného zacházení v samostatné výdělečné činnosti a ochraně samostatně výdělečných žen během těhotenství a mateřství patří k dalším dokumentům, které jsou zaměřeny na rovné zacházení mužů a žen. K rovnému zacházení s muži a ženami na trhu práce bylo postupně vydáno mnoho dalších směrnic.

Kromě směrnic byly vydány i zásadní politické dokumenty – Charta základních sociálních práv Společenství z roku 1989, která mj. zahrnuje právo na svobodu usazování na celém území Evropského společenství. Článek 16 přímo říká: „Rovné zacházení s muži a ženami musí být zajištěno. Rovné příležitosti pro muže a ženy musí být rozvíjeny. Je třeba zintenzívnit akce k zajištění implementace principu rovnosti mužů a žen, zejména pokud jde o přístup k zaměstnávání, odměňování, pracovní podmínky, sociální ochranu, vzdělávání, odbornou přípravu a rozvoj kariéry. Je rovněž třeba rozvíjet opatření umožňující mužům a ženám sladit profesní a rodinné povinnosti.“³⁹ Dalším dokumentem byla Zelená kniha o evropské sociální politice. Kniha byla vydána s cílem podnítit diskusi o dalších směrech sociální politiky v Evropě. Jejím cílem bylo zabránit tomu, aby se podpora ekonomiky zaměřila pouze na rozvoj sociální politiky. Zelená kniha usilovala svým zaměřením o to, aby bylo možné pojmenovat hlavní problémy a nalézt způsoby, kterými je bude možné efektivně řešit.⁴⁰ Bílá kniha o evropské sociální politice navazovala na Delorsovou zprávu z roku 1993. Informovala o stavu legislativy, ale především navrhovala vhodné postupy, které mají zaručit sblížení práva v jednotlivých oblastech.⁴¹

Protože počet směrnic týkající se problematiky rovnosti mužů a žen stále stoupal a směrnice se staly nepřehledné, byly některé směrnice zrušeny:

- směrnice č. 75/117/EHS z roku 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání

³⁹ *Malá encyklopedie Evropské unie*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, Praha, 1997, s. 89.

⁴⁰ WEIDENFELD, Werner, WESSEL, Wolfgang. *Europe from A to Z*. Luxembourg : Office for Official Publications of the EC, 1997, s. 250-257.

⁴¹ TÝČ, Vladimír. *Evropská unie a její právo pro začátečníky*, Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 44-45.

směrnice č. 86/3788/EHS, 96/97/ES

První dvě výše zmíněné Směrnice nahradila Směrnice Evropského parlamentu a Rady číslo 2006/54 ze dne 5. července 2006 v podstatě v jediném článku, a to článku 4, který stanoví, že „v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechny hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.“

Tato směrnice si kladla hlavně za cíl shnout dosud dosažená pravidla pro rovnost mezi muži a ženami v zaměstnání a povolání a oblastech, které s nimi úzce souvisí, do jednoho předpisu a reagovala také na judikaturu Soudního dvora Evropské unie. Došlo k tomu především z důvodu posílení právní jistoty a sjednocení značně roztržité právní úpravy. Její význam spošívá zejména v přehlednosti. Nejenže zapracovává všechny výše zmíněné směrnice, s výjimkou směrnice o částečném úvazku, do jednoho dokumentu, ale zohledňuje také judikaturu ESD.

2.3 Legislativa České republiky

Legislativa týkající se rovného postavení žen a mužů na trhu práce prošla v posledních desetiletích rychlým vývojem. Orgány státu – soudy a správní orgány – jsou povinny v rámci vnitrostátních sporů aplikovat normy evropského práva. České soudy, mají-li pochybnosti co do platnosti či interpretace norem evropského práva, se mohou, případně musí, obrátit na Soudní dvůr Evropské unie s předběžnou otázkou podle čl. 267 Smlouvy o fungování Evropské unie (bývalý článek 234 Smlouvy o založení Evropského společenství). Správní orgány, tedy i úřady a inspektoráty práce, pod komunitární pojem „soudu“ nespádají, a tudíž předběžné otázky uvedenému soudu bohužel předkládat nemohou.⁴² Významnou událostí byl vstup České republiky do Evropské unie v květnu 2004. Česká republika byla povinna implementovat do legislativy právní předpisy Evropské unie a došlo tak k výraznému rozvoji právní úpravy v oblasti antidiskriminační problematiky

V souvislosti s harmonizací právních předpisů s právem Evropského společenství byla zásada rovnosti zakotvena i do oblasti zaměstnání. Zásada rovnosti byla zakotvena do tehdejšího zákona o zaměstnanosti⁴³ přes zákon č. 167/1999 Sb. V § 1 se vkládají nové

⁴² Bliže BOBEK, Michal, KOMÁREK, Jan, PASSER, Jan M. *Předběžná otázka v komunitárním právu*. Praha: Linde, 2005, s. 44 a násl.

⁴³ Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 167/1999 Sb. účinném ke dni 1. října 1999.

odstavce 1 a 2, které znějí: „(1) Právo na zaměstnání nelze občanu odeprít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. (2) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona není dovoleno činit nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s ustanovením odstavce 1.“

Zásada rovnosti se také promítla do novely tehdejšího zákoníku práce.⁴⁴ Podobně jako tomu bylo v zákonu o zaměstnanosti, byly i v zákoníku práce v § 1 doplněny odstavce 3 a 4. Zejména § 1 odst. 4 uvádí, že „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace zaměstnanců z důvodů..... pohlaví manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině ...“ Od 1. ledna 2007 nabyl účinnosti „novelizovaný“ nástupce zákoníku práce.⁴⁵ „Tím se celá záležitost v oblasti rovných příležitostí a ochrany před diskriminací značně komplikovala, protože zákoník práce odkazoval v § 16 a 17 na antidiskriminační zákon, čili na zvláštní právní předpis, který dosud nebyl vydán. Praxe si prozatím vypomáhala analogií ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definoval požadavky na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání v souladu se směrnicemi EU.“⁴⁶ Jakubka tento svůj názor formuloval v roce 2009, tedy ještě před přijetím poslední novely zákona o zaměstnanosti. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. se s uvedenou problematikou vypořádal v ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) a c) čili v základních zásadách pracovněprávních vztahů, a samostatně v § 16 a 17 v Hlavě IV nadepsané Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Antidiskriminační zákon Parlament České republiky schválil 23. dubna 2008, v platnost vstoupil až v roce 2009.⁴⁷ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., byl několikrát novelizován, naposledy zákonem č. 470/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012. Z obsáhlého § 4, který měl více než dvanáct odstavců, zůstaly pouze odst. 1, který se odvolává na

⁴⁴ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění účinném ke dni 1. ledna 2007.

⁴⁶ JAKUBKA, Jaroslav. *Rovné zacházení a diskriminace v práci*. [online]. 1. 6. 2009. ucetnikavarna.cz. [citace 19. května 2012]. Dostupné na <[http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=\\$index=758&search_results_page=1&as_id=pgev9rk2k9bv4ng8sqb6u7irm0](http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=$index=758&search_results_page=1&as_id=pgev9rk2k9bv4ng8sqb6u7irm0)>

⁴⁷ 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.

§ 3 Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Odst. 2: Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoli diskriminace. Změn doznal také zákoník práce č. 262/2006 Sb. v aktuálním znění. V průběhu roku 2011 byl novelizován celkem devětkrát. Z hlediska zaměstnanosti žen se týkal postupu při zaměstnávání žen po mateřské nebo rodičovské dovolené. Postavení žen na trhu práce je poznamenáno problémem, který se přes proklamovaná opatření nedaří mnoho let řešit. Právo Evropských společenství se promítá také do českých dokumentů a do nejdůležitějších předpisů majících vztah k pracovnímu právu.

Nejdůležitější zákonné předpisy:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění,
- zákon č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění,
- zákon č. 221/1994 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění,
- zákon č. 218/2002 Sb., o služebním zákoně, v platném znění,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění,
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění,
- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, v platném znění,
- zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, v platném znění,
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění,
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

Přesto toto legislativní úsilí nestačilo. České právní předpisy nebyly v době vstupu plně harmonizovány s požadavky antidiskriminačního práva EU a proto se česká vláda rozhodla tuto situaci řešit přijetím jednotného, komplexního antidiskriminačního zákona. Podle Výroční zprávy Komise bylo v roce 2004 proti ČR vedeno šest řízení dle č. 226 SES, která se týkala antidiskriminačních směrnic.

V souvislosti s úsilím o zrovnoprávnění žen s muži na trhu práce se setkáváme velmi často s pojmem gender mainstreaming. „Mainstreaming podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních. Nesoustřeďuje se pouze na úsilí podporovat rovnost zaváděním specifických opatření pro ženy, ale mobilizuje všechny hlavní politiky za účelem dosažení rovnosti a bere v úvahu jejich možných efektů na situaci mužů a žen. Sdělení Evropské komise uvádí, že mainstreaming zahrnuje mobilizaci veškerých obecných strategií a opatření za účelem dosažení rovnosti aktivním a otevřeným zohledňováním jejich možných vlivů jak na situaci mužů, tak žen ve stadiu plánování.

V devadesátých letech je koncepce gender mainstreamingu prosazována většinou v rámci mezivládních evropských organizací. Byla zmiňována také ve Třetím střednědobém akčním programu, který se zabýval zajištěním rovných příležitostí pro ženy a muže v letech 1991 – 1995.⁴⁸ Dlouho se tento nejúčinnější nástroj vedoucí k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími nedařilo odstranit. Česká vláda metodu uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR teprve v roce 2001.⁴⁹ Z pověření vlády má tuto oblast na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které je od roku 1998 povinno hodnotit každoročně plnění programového dokumentu Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Gender vždy vychází z toho, že obě pohlaví, muži i ženy jsou rovnocenné bytosti, které mají právo a také svobodu se rozvíjet bez omezení, bez jakýchkoli bariér. „Genderová rovnost neboli rovnost mezi ženami a muži, se obecně vztahuje k rovnosti v právech, v povinnostech žen a mužů, dívek a chlapců. Nejde jen o ženskou záležitost, týká se i mužů. Rovnost mezi ženami a muži je záležitostí lidských práv. Vyrovnaná účast žen a mužů v každé oblasti života představuje důležitou podmínku rovnosti mezi ženami a muži.“⁵⁰ Příčiny, proč stále přetrvávají nerovnosti, se pokoušelo vysvětlit více autorů. „Příčinou nerovností nemusí být pouze ekonomické, právní nebo politické bariéry, ale také motivační, kulturní a jiné rozdíly, které mohou rovnost příležitostí jedince omezovat.“⁵¹

2.4 Teorie rozdílného odměňování mužů a žen

Přestože se v mezinárodním měřítku neustále hovoří o nutnosti odstranit diskriminaci žen na trhu práce především z hlediska odměňování za práci, stále přetrvává stav, že muži jsou za práci stejné hodnoty placeni výrazně lépe. Téma je natolik aktuální v každém desetiletí, že odborníci, kteří se problematikou zabývají, postupně vypracovali několik teorií, přičemž ne se všemi jiní autoři souhlasili. Každá teorie má stejný základ, vždy vychází z hodnocení nabídky a poptávky na trhu práce a z faktorů, které prokazatelně fungování trhu práce ovlivňují. Např. neoklasická teorie tvrdí, že příčinou nižší nabídky práce pro ženy je lidský kapitál žen, na straně poptávky vyšší nepřímé náklady spojené se zaměstnáním žen. To vede zaměstnavatele k úvaze, že zaměstnávat ženy je pro jeho firmu velkým rizikem a že přijetí ženy do pracovního poměru znamená přijetí jedince, ze kterého bude mít menší užitek. Mysíková podotýká, že neoklasická teorie je v současné době těžko obhajitelná jako hlavní

⁴⁸ Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities, COM (96) 67 final, Brusel, 1996.

⁴⁹ Usnesení vlády ČR č. 456 ze dne 9. května 2001.

⁵⁰ MPSV ČR. *Národní akční plán sociálního zabezpečování 2004 – 2006*. Praha: MPSV, 2005, s. 3.

⁵¹ VEČEŘA, Miloš. *Sociální stát - východiska a přístupy*, Praha: SLON, 1996, s. 79-83.

vysvětlení mzdových rozdílů zejména v zemích, kde značná část žen pracuje a jsou často hlavními živitelkami rodiny. Vyslovila názor, že neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu přispívají k pochopení segregace v zaměstnání na trhu práce z hlediska pohlaví a nižších mezd žen.⁵² Teorie vychází z předpokladu, že se zaměstnavatelé rozhodují racionálně. Podnikají, aby vytvářeli zisk. Proto potřebují flexibilní zaměstnance. Zaměstnanci hledají pracovní místa, o kterých se domnívají, že přispějí k lepšímu ohodnocení jejich práce. Podle neoklasické teorie jsou ženy zodpovědné za chod domácnosti a zároveň musí pečovat o děti. Tím, že zůstávají delší dobu doma, ztrácejí kontakt s pracovním trhem a nacházejí jen obtížně další uplatnění. V důsledku toho jsou ochotny přijmout i nižší plat. Fischlová a Prokešová zdůrazňují, že pracovní právo a směrnice někdy přímo ovlivňují poptávku po ženských zaměstnancích, protože legislativa zakazuje ženám práci v určitých typech povolání anebo za určitých pracovních podmínek.⁵³

Komise Evropské unie přijala v červnu 1994 Memorandum o rovné odměně za práci stejné hodnoty, toto Memorandum definuje rozsah a pojem rovného odměňování za práci stejné hodnoty, dále poskytuje průvodní kritéria, která je třeba použít při hodnocení a klasifikaci jednotlivých druhů prací. Soudní dvůr ES se během let mnohokrát zabýval výkladem rozsahu principu rovného odměňování, zejména výkladem pojmu rovné odměny ve smyslu článku 119 Smlouvy. V několika rozhodnutích Soudní dvůr specifikoval vymezení pojmu odměny za práci tak, že se za ni považuje mimo jiné - náhradu mzdy při pracovní neschopnosti, - příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům z titulu soukromého důchodového zabezpečení (nikoli však státního), - odstupné při ukončení pracovního poměru, - částky placené do důchodového spoření zaměstnance, - právo na slevu jízdného pro důchodce na státních železnicích.

Zde bych chtěl zmínit velmi významný judikát Soudního dvora ve věci Barber C – 262/88, kdy Soud rozhodl, že dávky placené v rámci zaměstnaneckých penzijních programů spadají do působnosti článku 119. Toto rozhodnutí spustilo lavinu dalších soudních případů týkající se této oblasti. Díky tomu následně podala Komise návrh na změnu směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, která byla změněna směrnicí Rady 96/97/ES.⁵⁴

⁵² MYSÍKOVÁ, Martina. *Trh práce žen a vliv vybraných politik*. Praha: Institut ekonomických studií FSV UK, 2007, s. 3.

⁵³ FISCHLOVÁ, Drahomíra, PROKEŠOVÁ, Petra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů (průběžná zpráva)*. Praha: VÚPSV, 2003. 90 s.

⁵⁴ Rozsudek ESD ze dne 17. května 1990, *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Assurance Group*. C 262/88, s., I-0188.

Teorie diskriminace

Teorie vychází z neoklasického základu. Princip spočívá v tom, že zaměstnavatelé jsou zaujati proti určité skupině pracovníků, přičemž se zaměřují především na jejich věk, pohlaví, rasu. Mají určitý sklon k diskriminaci, protože např. tvrdí, že zaměstnanci ve vyšším věku již nemohou podávat požadovaný pracovní výkon a firmě mohou způsobovat finanční ztráty. Tvrzení uváděl např. Becker.⁵⁵ Nedokázal ho podložit konkrétními důkazy. Neprezentoval vysvětlení, jak celý systém může fungovat v případě, když ekonomiky jednotlivých států jsou konkurenceschopné. Potřebují zaměstnance s vysokou kvalifikací, specialisty, ale na druhou stranu také zaměstnance s nižším vzděláním, kteří budou vykonávat méně kvalifikované nebo nekvalifikované práce za menší odměnu. Přestože se Becker teorií diskriminace dlouhodobě zabýval, nepodařilo se mu najít odpověď na otázku, jak ve skutečnosti celý systém funguje, když celá ekonomika je vysoce konkurenční, zaměstnavatelé se bez vzdělaných zaměstnanců neobejdou. Neobejdou se také bez zaměstnanců s nižším vzděláním, kteří vykonávají jednodušší, někdy i podřadné práce.

České pracovní právo v současné době diskriminaci nedefinuje. Ze Směrnic (2002/73), judikatury i mezinárodního srovnání lze nicméně vyvodit, že diskriminace na základě pohlaví obecně má tři určující znaky. Diskriminace je

- a) jednání, které
- b) znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému,
- c) v souvislosti s pohlavím osoby.

Diskriminace, jakožto porušení povinnosti rovného zacházení stejně jako zákazů diskriminace, je pracovněprávní delikt. Odpovědnost za diskriminaci je odpovědnost objektivní – postoj zaměstnavatele k diskriminaci (složka vědomá i volní) je právně irelevantní. ESD vysvětlil důvody pro objektivní odpovědnost za diskriminaci v případě Dekker, který se sice týkal rovného zacházení v úzkém slova smyslu, ale uplatní se na institutu diskriminace obecně. Paní Dekker se ucházela o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé. Přestože byla vybrána jako nejvhodnější kandidátka, nebyla na místo jmenována poté, co zaměstnavateli oznámila, že je těhotná. Holandské právo v tomto případě podmiňovalo část nároků plynoucích z prokázané diskriminace zaviněním. Soudní dvůr v této souvislosti konstatoval „Pokud bychom odpovědnost zaměstnavatele za porušení principu rovného zacházení podmínili existencí důkazu o zavinění (zaměstnavatele), ... podstatně bychom oslabili praktický účinek principu (rovného zacházení)“.⁵⁶

⁵⁵ BECKER, Gary. *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: The University of Chicago Press, 1971, s. 102.

⁵⁶ HAVELKOVÁ Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditoriu, 2007, s. 77.

2.5 Diskriminace z pohledu legislativy

2.5.1 Princip rovnosti v pracovním právu

Především je nezbytné mít na paměti, že pravidla lidského chování a jednání upravují v každém státě příslušné normy. V kontextu s lidskými právy si musíme uvědomit, že na všechny lidi nelze pohlížet jako na lidi, kteří jsou si ve všech ohledech rovni, protože tomu tak z mnoha důvodů není. Smith podotýká, že „Hlavním cílem by proto mělo být zaručení rovných příležitostí, které zabezpečují rozvoj jednotlivce.“⁵⁷ Pojem rovnosti nelze ztotožňovat s pojmem diskriminace, protože se nejedná o právní pojem, ale pojem převzatý z jiných normativních systémů.⁵⁸

Připomeňme si v úvodu několik zásadních usnesení Ústavního soudu, který se zabýval rovností, vyložil obsah ústavního principu rovnosti.⁵⁹ Při chápání ústavního principu rovnosti se Ústavní soud zejména ztotožnil se závěrem vyjádřeným Ústavním soudem ČSFR.⁶⁰

Ústavní soud ČSFR v něm pojal rovnost jako kategorii relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. „Je věcí státu, aby v zájmu zabezpečení svých funkcí rozhodl, že určité skupině poskytne méně výhod než jiné. Ani zde však nesmí postupovat libovolně. Pokud zákon určuje prospěch jedné skupiny a zároveň tím stanoví neúměrné povinnosti jiné, může se tak stát pouze s odvoláním na veřejné hodnoty.“ Ústavní soud tímto odmítl absolutní chápání principu rovnosti, přičemž dále konstatoval: „Rovnost občanů nelze chápat jako kategorii abstraktní, nýbrž jako rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy.“⁶¹ Obsah principu rovnosti tím posunul do oblasti ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování subjektů a práv. Hledisko první spatřuje ve vyloučení libovůle. Hledisko druhé vyplývá z právního názoru vyjádřeného v nálezu ve věci vedené pod sp. zn. Pl. ÚS 4/95: „Nerovnost v sociálních vztazích, má-li se dotknout základních lidských práv, musí dosáhnout intenzity, zpochybňující, alespoň v určitém směru, již samu podstatu rovnosti.“⁶² Nerovnost v sociálních vztazích existovala a existuje, je realitou běžného dne. Vnitřní diference společnosti a současně její integrace byla a je součástí společenského

⁵⁷ SMITH, R. K. M. *International Human Rights*. New York: Oxford University Press Inc., 2005, s. 184 – 185, 202 - 203.

⁵⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk eds. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 3.

⁵⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 20. října 2004, sp. zn. Pl. ÚS 33/03, bod II. – III. (Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 35; vyhlášen pod č. 584/2004 Sb.)

⁶⁰ Nález Ústavního soudu ČSFR ze dne 8. října 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92, Sbírka usnesení a nálezů Ústavního soudu ČSFR, nálež č. 11, str. 37.

⁶¹ Nález Ústavního soudu ze dne 17. května 1994, sp. zn. Pl. ÚS 36/93, bod II. – VII., Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 1, nálež č. 24, str. 175.

⁶² Nález ústavního soudu ze dne 7. června 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95.

života. Všeobecný zákaz diskriminace při aplikaci domácího práva členských zemí Rady Evropy se nachází v Dodatkovém protokolu č. 12. Protokol vstoupil v platnost v dubnu 2005, podmínkou byla ratifikace deseti státy. Do dnešního dne ho ratifikovalo 15 států. Podle Protokolu: „Užívání práv a svobod přiznaných zákonem musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv příčině, jako je pohlaví,⁶³ rasa,⁶⁴ barva pleti, jazyk, náboženství,⁶⁵ politické nebo jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině,⁶⁶ rodu nebo jiné postavení.“ Výčet je pouze demonstrativní a podle potřeb je možné ho doplňovat na základě příslušné judikatury. Právo na zaměstnání je právem fyzické osoby, mužů i žen. Legislativa musí respektovat skutečnost, že ženy mají v důsledku biologické stavby těla zvláštní postavení, které musí zaměstnavatelé brát do úvahy. V této souvislosti si připomeňme významný dokument Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), zejména čl. 11, který uznává právo žen na práci. Velmi podrobně specifikuje jejich práva s tím, že je povinností členských států Evropské unie, aby je s plnou odpovědností implementovaly do svých národních legislativ.

Jedná se především o tato práva:

- a) v zaměstnání mají ženy stejná práva jako muži,
- b) ženy mají stejné právo jako muži na svobodnou volbu povolání a zaměstnání, na zajištění místa, na zaměstnanecké výhody a odborné zaškolení i následné přeškolení,
- c) státy musí zajistit právo na stejnou odměnu a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty,
- d) státy musí zajistit stejné sociální zabezpečení a stejné podmínky placené dovolené a odchodu ze zaměstnání,
- e) ženy mají právo na ochranu zdraví při práci, včetně ochrany poslání ženy jako matky,
- f) během těhotenství bude ženám poskytována zvláštní ochrana,
- g) státy musí zakázat diskriminaci z důvodů těhotenství, mateřské dovolené nebo manželského stavu,
- h) státy jsou povinny zavést placenou mateřskou dovolenou bez hrozby ztráty zaměstnání, sociální příspěvky a důchodové zabezpečení.⁶⁷

⁶³ Rozsudek ESLP ze dne 18. července 1994, *Karlheinz Schmidt v. Německo*, Series A no. 291-B, stížnost č. 13580/88, bod 36.

⁶⁴ Rozsudek ESLP ze dne 18. ledna 2001, *Chapman v. Spojené Království*, ECHR 2001-1, stížnost č. 27238/95, bod 43.

⁶⁵ Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 27. června 2000, *Chaare Shalom Ve Tsedek v. Francie*, ECHR 2000-VII, stížnost č. 27417/95, bod 27.

⁶⁶ Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 8. července 1999, *Arslan v. Turecko*, stížnost č. 23462/94, bod 19.

⁶⁷ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen - CEDAW

Prvním pracovněprávním předpisem, jenž deklaroval princip rovného zacházení a zákazu diskriminace byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. V preambuli uváděl, že „občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.“ Následoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, ve kterém ale zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace uvedena nebyla. Teprve provedená novelizace zákona (důsledek tlaku EU na řešení problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích v České republice) byly do původního ustanovení zákoníku práce do § 1 vloženy nově odst. 3, díky kterému byla zaměstnavateli uložena povinnost „zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“. Dále byl vložen odst. 4, který zakazoval „jakoukoli diskriminaci zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.“ Třetím doplněním bylo ustanovení § 7 původního zákoníku práce, který se týkal zneužití postavení zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům, tzv. sexuálního obtěžování. Následovaly další legislativní změny týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace. Změn doznal zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku. Zákon byl následně zrušen k 31. prosinci 2006 a zároveň byla provedena novela zákonem č. 217/2000 Sb., ve které byl zahrnut § 4a, týkající se stejné mzdy za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byl novelizován novelou č. 167/1999 Sb., také tento zákon byl později nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb. Změny v pracovněprávní oblasti dále pokračovaly v důsledku harmonizace českého právního řádu s právem komunitárním. Stále ale nebyla vyřešena problematika přijetí antidiskriminačního zákona. Ke změně došlo až po přijetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon nahradil zákon o mzdě a zákon o platu. Zákaz diskriminace znamená princip rovnosti všech lidí. „Kategorie rovnosti náleží k těm základním

lidským právům, jež svou povahou jsou sociálními hodnotami konstituujícími hodnotový řád společnosti.⁶⁸

2.5.2 Diskriminace přímá

Přímá diskriminace je podle EÚLP a podle právních předpisů EU definována podobně. Čl. 2 odst. 2 směrnice EU o rasové rovnosti uvádí, že přímou diskriminací „se rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“. ESLP používá formulaci, podle níž musí existovat „rozdílnost v zacházení s osobami nacházejícími se v analogických nebo vhodně srovnatelných situacích“, jejímž „základem je určitelný znak“.⁶⁹

U přímé diskriminace je položen důraz na hodnocení méně příznivého jednání ve srovnatelné situaci.⁷⁰ Přímou diskriminaci vymezuje v pracích Zdeněk Kühn. „Přímá diskriminace je vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou, které je k tíži k danému jednotlivci nebo skupině a které není možné s ohledem na právním stanovenou metodologii ospravedlnit.“⁷¹ Můžeme si položit otázku, jak přesně identifikovat po právní stránce srovnatelnou skupinu, zda budeme schopni posoudit, zda chování, které považujeme za potřebné a vhodné, bude skutečně k tíži jednotlivce nebo námi identifikované srovnatelné skupiny. Dne 29. 6. 2009 byl ve Sbírce zákonů ČR pod číslem 198/2009 Sb., vyhlášen zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, (tzv. antidiskriminační zákon). Je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zpracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod. Vymezuje právo každé fyzické osoby ve věcech (§ 1, odst. 1):

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

⁶⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. června 1995, sp. zn. 168/1995 Sb. č. 168/1995 Sb., dále např. nálezy ve ze dne 24. května 1994, sp. zn. Pl. ÚS 16/93 (vyhlášen pod č. 131/1994 Sb.), ze dne 17. května 1994, sp. zn. Pl. ÚS 36/93 (vyhlášen pod č. 132/1994 Sb.), ze dne 8. listopadu 1995, sp. zn. Pl. ÚS 5/95 (vyhlášen pod č. 6/1996 Sb.), ze dne 4. června 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/96 (vyhlášen pod č. 185/1997 Sb.)

⁶⁹ Rozsudek ESLP ze dne 16. března 2010, *Carson a další proti Spojenému království* [velký senát], stížnost č. 42184/05, bod 61. Podobně rozsudek ESLP ze dne 13. listopadu 2007, *D.H. a další proti České republice* [velký senát], stížnost č. 57325/00, bod 175; rozsudek ESLP ze dne 29. dubna 2008, *Burden proti Spojenému království* [velký senát] stížnost č. 13378/05, bod 60.

⁷⁰ BAMFORTH, N., MALIK, M., CINNEIDE, C. *Discrimination Law: Theory and context*. London: Sweet and Maxwell, 2008, s. 254.

⁷¹ KÜHN, Zdeněk a kol. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 43.

- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Antidiskriminační zákon v ustanovení § 2 odst. 3, které uvádí jako diskriminační důvody rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor. Zejména na pracovištích se lidé setkávají s diskriminačními jevy. Problémem je, že se většina z nich neumí tomuto negativu účinně bránit včetně využívání právních prostředků. Podle ustanovení § 10 Antidiskriminačního zákona, diskriminovaná osoba má právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a poskytnutí přiměřené satisfakce, která může spočívat také v poskytnutí finanční náhrady.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než osobou jinou (§ 2, odst. 3):

- z důvodu rasy nebo etnické původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,
- z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. O přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

ESD k institutu přímé diskriminace neposkytuje téměř žádné instrukce. Naprostá většina případů v oblasti rovného zacházení i rovného odměňování řešená ESD se totiž týkala nepřímé diskriminace. Důvod je relativně prostý, případy přímé diskriminace bývají problematické zejména skutkově. Národní soudy tak v těchto případech nepotřebovaly instrukce k výkladu komunitárních předpisů. S ohledem na rozdělení kompetencí mezi ESD

a soudy členských států dle č. 234 Smlouvy se v těchto případech národní soudy ani neměly právo na ESD obracet. V případě přímé diskriminace existuje malé množství judikatury. Tak například právo na stejnou odměnu vzniká pouze, pokud pracovník a pracovnice vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Kdy pracovnice může svůj příjem srovnávat zejména s pracovníky u stejného zaměstnavatele, nebo ve stejném podniku, ovšem za podmínky „jednoho zdroje“, tedy pokud odměňování její i vybrané další osoby je přičitatelné téže entitě. ESD také řešil otázku, zda lze srovnávat jen platy současně zaměstnaných osob nebo zda souběžnost není podmínkou. V případě *Macarthy's*⁷² platil zaměstnavatel mužskému manažerovi 60 liber týdně. Když tento skončil pracovní poměr, bylo místo čtyři měsíce volné. *Macarthy's* na něj přijal paní Smith a stanovil její mzdu na 50 liber týdně. ESD označil toto jednání za odporující článku 141 Smlouvy a označil požadavek současnosti za neodůvodněný. Komparátorem pro mzdové podmínky tedy může být jak předchůdce, tak nástupce diskriminované osoby. V případě *Macarthy's* se ESD vyjádřil také k otázce hypotetického srovnání. Soudní dvůr jej označil za nepřipustné, protože „aplikace článku 141 se omezuje na srovnání, které konkrétně hodnotí práce skutečně vykonané zaměstnanci různého pohlaví v rámci stejného podniku nebo organizace. Tento přístup by vylučoval možnost srovnání mezd například v případech, kdy žena vykonává výrazně více kvalifikovanou a náročnější práci než její mužský protějšek a její mzda je jen nepatrně vyšší. Argument „kdyby byl na mém místě muž“... by byl podle této judikatury vyloučen, a podobné situace by nebylo možné pomocí čl. 141 SES vůbec hojit. Zároveň je třeba poukázat na fakt, že diskriminačním jednáním je nejen rozdílné odměňování osob vykonávajících práci stejné hodnoty, ale také stejné odměňování osob vykonávajících práci rozdílné hodnoty. V takovémto případě komparátor existuje a je jím muž pobírající stejnou odměnu. Srovnání tak není hypotetické ve smyslu rozsudku ve věci *Macarthy's*.

Případ přímé diskriminace řešily samozřejmě i české soudy. Žalobkyně v případě, rozhodnutém v první instanci Obvodním soudem pro Prahu 1 v březnu 2005, a v druhé instanci Městským soudem v Praze v březnu 2006, pracovala v makléřské společnosti v Praze jako ekonomka. Nastupovala po kolegovi, muži. Když zjistila, že její roční mzda byla v průměru o 178 643 Kč nižší než mzda jejího předchůdce, rozhodla se svého zaměstnavatele žalovat pro přímou mzdovou diskriminaci z důvodu pohlaví. Uvedla, že měla pro výkon práce vyšší kvalifikaci než její předchůdce a kromě přebrání všech jeho úkolů také navíc vyzvedával v rámci pracovní náplně několikamilionovou hotovost bez ozbrojené stráže.

⁷² Rozsudek ESD zde dne 27. března 1980, *Macarthy's Ltd. V. Wendy Smith*. C 129/79 s.1275.

Zaměstnavatel tvrdil, že k diskriminaci nedošlo, protože žalobkyně nevykonávala srovnatelnou práci. V důsledku prodeje investičních fondů a snižování agendy s tím spojené podle něj došlo k snížení objemu práce. Dále argumentoval tím, že žalobkyně přebírala jen část agendy po svém předchůdci. Obvodní soud pro Prahu 1 a k odvolání Městský soud v Praze rozhodly v neprospěch žalobkyně. Soudy shledaly, že pracovní náplň obou pracovníků byla kvalitativně a částečně i kvantitativně odlišná a daly v první i druhé instanci za pravdu žalovanému zaměstnavateli. Oba rozsudky jsou problematické hned z několika důvodů. Zarážející je zaprvé lehkost, se kterou soudy akceptovaly, že dva lidé na stejné pozici vykonávají „nesrovnatelně odlišnou práci, co se týká kvality i kvantity, zejména v situaci, kdy tyto skutečnosti nebyly zaměstnavatelem podloženy důkazy. Soudy přijaly argumentaci zaměstnavatele, že žalobkyně převzala jen část agendy, přestože toto nebylo prokázáno. Jediný k této věci vyslechnutý svědek zkonstatoval, že neví, jakou část agendy žalobkyně přebírala. Zarážející je v řízení také neprokázaný závěr soudu, že „žalobkyně prováděla spíše operativní činnost, kdežto její předchůdce prováděl strategické operace volnými zdroji“. Žalobkyně byla proto méně samostatná. Šlo v tomto případě o genderový stereotyp? Míněno je, že zatímco žalobkyně pouze připravovala podklady pro konsolidační závěrku, její předchůdce byl spolutvůrcem metodiky. Otázkou ale je, zda tento jednorázový úkon odůvodňuje rozdíl v odměňování, který v období pěti let obnáší částka 893 215 Kč. Soud navíc nezkoumal tvrzení žalobkyně o úkonech, které její předchůdce nedělal. Například vyzvedávání několikamilionové hotovosti bez ozbrojené stráže a bez auta.⁷³

2.5.3 Diskriminace nepřímá

Čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice o rasové rovnosti uvádí, že „nepřímou diskriminací [se] rozumí případ, kdy by v důsledku navenek neutrálního předpisu, kritéria nebo zvyklosti byla znevýhodněna osoba určité rasy nebo etnického původu v porovnání s jinými osobami“.⁷⁴

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

⁷³ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, sp. zn.23 C 11/2003-70, str. 4.

⁷⁴ Rozsudek ESLP ze dne 13. listopadu 2007, *D.H. a další proti České republice* [velký senát], stížnost č. 57325/00, bod 184; rozsudek ESLP ze dne 9. června 2009, *Opuz proti Turecku*, stížnost č. 33401/02, bod 183. rozsudek ESLP ze dne 20. června 2006, *Zarb Adami proti Maltě*, stížnost č. 17209/02, bod 80.

Definici nepřímé diskriminace obsahuje směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Její článek 2 (2) stanoví, že „k nepřímé diskriminaci dochází tam, kde zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví.“ Další definice diskriminace nepřímé je formulována ve směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. V čl. 13 je stanoveno, že ve „Společenství musí být zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě rasy nebo etnického původu v oblastech upravených v této směrnici. Tento zákaz diskriminace by se měl rovněž vztahovat na státní příslušníky třetích zemí, ale nezahrnuje rozdíly v zacházení na základě státní příslušnosti a nejsou jím dotčena ustanovení upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a jejich přístup k zaměstnání a práci.“ „**Nepřímou diskriminací** se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodů některého z diskriminačních znaků osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“⁷⁵

§ 3 odst. 1 ADZ - Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.⁷⁶

Pronásledování, navádění, pokyn - tři instituty definuje ADZ v § 4

- (3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.
- (4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.
- (5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

⁷⁵ JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích*. [online]. hrexpert.cz. 14. 8. 2009. [cit. 22. května 2012]. Dostupné na <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/?search_query=\\$issue=3179](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/?search_query=$issue=3179)>

⁷⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce*. [online]. 6. 9. 2009. aperio.cz. [cit. 18. května 2012]. Dostupné na <http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Rovne_postaveni_zen_a_muzy_na_trhu_prace.pdf>

Výjimky ze zákazu diskriminace

1) povaha práce či činnosti

- § 6 odst. 3 ADZ: Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené,
- § 16 odst. 3 ZP: Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon práce nezbytný; cíl sledovaný výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.⁷⁷

2) ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství

- § 6 odst. 5 ADZ: Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.⁷⁸

3) pozitivní opatření

- § 7 odst. 2 a 3 ADZ: Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.
- § 16 odst. 3 ZP: Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance

⁷⁷ tamtéž

⁷⁸ tamtéž

opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé. Mezi pozitivní opatření je možné zařadit i poskytování péče o děti zaměstnavatelem přednostně zaměstnankyním.

Nyní se podívejme podrobněji, jak nepřímá diskriminace vypadá, použijeme-li tři pojmové znaky diskriminace (tj. jednání, které znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému, a to v souvislosti s pohlavím).⁷⁹

- a) Jednáním je typicky stanovení pravidel odměňování podle určitého kritéria (pracovníci na částečný úvazek, pracovníci sdílející pracovní místo, nebo podle rozdílného povolání), které
- b) Ve výsledku znevýhodňuje ženy,
- c) Obdobně jako u přímé diskriminace není třeba prokazovat, že důvodem diskriminace bylo pohlaví (a už vůbec není relevantní zavinění). Souvislost s pohlavím je prokázána negativním dopadem opatření na ženy,
- d) Z definice nepřímé diskriminace pak vyplývá poslední kritérium, totiž že o diskriminaci se jedná, pouze pokud opatření zaměstnavatele není objektivně odůvodněno legitimním cílem. Mezi účelem (cílem) a prostředkem (opatřením) musí být přitom vztah přiměřenosti.

Jako příklad formulace tohoto testu nepřímé diskriminace Soudním dvorem může posloužit rozsudek ve věci *Bilka*. Kdy řetězec obchodních domů *Bilka-Kaufhaus* s v něm provozoval doplňkový zaměstnanecký penzijní program tak, že z něj mohli snáze těžit zaměstnanci, kteří pracovali na plný úvazek. Znevýhodněna byla skupina pracovníků a pracovníc na částečný úvazek, kterou tvořily z velké většiny ženy. Soudní dvůr konstatoval „Společnost provozující obchodní domy, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek, porušuje článek 141 Smlouvy tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci za na základě pohlaví.“⁸⁰

Rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací bývá někdy chybně vnímán, jako rozdíl mezi diskriminací zjevnou a skrytou. Dokonce judikatura ESD nebyla v počátcích jasná. Že ESD přiznával čl. 141 přímý účinek pouze v situacích „přímé, zjevné diskriminace“, pro diskriminaci „nepřímou, skrytou“ předpokládal přijetí upřesňujících, komunitárních nebo národních, prováděcích předpisů. Tyto kategorie ale nejsou totožné. Lze dokonce

⁷⁹ HAVELKOVÁ Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditoriu, 2007, s. 89.

⁸⁰ Rozsudek ESD ze dne 13. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*. C-170/84, s. 1607..

předpokládat, že při diskriminaci přímé bude zaměstnavatel vyvíjet větší snahu své jednání zamaskovat. Zaměstnavatelé například nepřiznají, že pro vyšší manažerské pozice preferují muže, a že tento přístup ovlivnil jejich rozhodnutí v konkrétním případě povýšení muže a nikoli kandidátky ženského pohlaví. Diskriminuje-li ale zaměstnavatel nepřímou, například stanovením požadavku fyzické výšky pro přijetí do zaměstnání, bude často na tomto kritériu zcela otevřeně trvat. Není vždy úplně jednoduché rozhodnout, o jaký typ diskriminace se jedná. Tyto těžkosti má i ESD, který v některých případech rozhoduje o rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací velmi formalisticky, čímž znežřetelňuje věcné rozdíly mezi nimi, a jen v některých případech neuvádí, za jaký typ diskriminace jednání považuje.⁸¹

K nepřímé diskriminaci a možnému ospravedlnění se ESD poprvé vyjádřil v případě Jenkins. Kdy výrobce dámské konfekce, společnost Kingsgate Ltd., v něm stanovila hodinovou sazbu pro pracovníky na částečný úvazek o 10% nižší než pro pracovníky na plný úvazek. Z celkového počtu 89 zaměstnanců přitom pracovali všichni mužští zaměstnanci, s výjimkou jediného, na plný úvazek, ze zaměstnankyň pracovalo pět na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatel tuto politiku odůvodnil snahou omezit nepřítomnost v práci, zajistit maximální využití drahých strojů a podpořit vyšší produktivitu práce. Paní Jenkins pracující na částečný úvazek podala proti zaměstnavateli žalobu, protože se cítila nespravedlivě poškozena tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako jeden z jejích mužských kolegů pracující na plný úvazek, dostávala nižší hodinovou sazbu. Žalobkyně se domnívala, že rozdíl v odměně za práci je v rozporu s ustanovením paragrafu 1/2 (a) zákona o rovné odměně za práci, podle kterého princip rovné odměny pro muže a ženy platí ve všech případech, kdy žena vykonává „podobnou práci“ jako muže ve stejném zaměstnání. Zaměstnavatel potvrdil, že paní Jenkinsová byla přijata, aby vykonávala „podobnou práci“ jako její mužský kolega, ale namítal, že zde existuje „objektivní rozdíl beze vztahu k otázce pohlaví“ mezi jejím případem a případem jejího kolegy. Pracovní soud žalobu zamítl a rozhodl, že práce v rozsahu 75 % plného pracovního úvazku představuje dostatečně velký „objektivní rozdíl beze vztahu k otázce pohlaví“, který ospravedlňuje sazbu v odměňování o 10 % nižší. Paní Jenkinsová se proti rozsudku odvolala k odvolacímu soudu. Soudní dvůr se v první řadě vyslovil v tom smyslu, že čl. 141 SES zakazuje i nepřímou diskriminaci. Poukázal ale, že rozdíl v hladinách mezd pracovníků na plný a částečný úvazek není porušením principu rovného odměňování, pokud zaměstnavatel prokáže, že rozdíl v odměnách je odůvodněn objektivními faktory, které nemají co do činění s pohlavím. Posoudit toto odůvodnění s přihlédnutím ke konkrétním

⁸¹ HAVELKOVÁ Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditoriu, 2007, s. 89.

okolnostem případu, jakož i předcházející události a motiv zaměstnavatele, bylo dle ESD věci národních soudů.⁸²

Tento případ byl prvním případem u ESD, který se týkal zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. ESD také poprvé vykládal koncepci nepřímé diskriminace. V otázkách nepřímé diskriminace poskytl národním soudům vodítko použitelné při posuzování, zda daná nerovnost v odměňování za stejnou práci je založena na aspektu pohlaví. Národní soudy musí přezkoumat, zda existují objektivně ospravedlnitelné důvody zakládající nerovnost v zacházení. Pokud je odpověď negativní, národní soudy musí přezkoumat, zda jde o diskriminační zacházení. Musí zhodnotit, zda měl zaměstnavatel ve skutečnosti v úmyslu diskriminovat. V daném soudním případě byly ekonomické cíle zaměstnavatele uznány jako „objektivně ospravedlnitelný důvod“, což vlastně znamená, že podnikatelské cíle mají přednost před principem rovného zacházení s muži a ženami. Jednoduše řečeno, názor přijatý ESD je takový, že jakékoliv ospravedlnění, podložené jinými důvody než spočívajícími na příslušnosti k pohlaví, je vlastně objektivní, tedy nezakládající diskriminaci na základě pohlaví. Tento názor později změnil rozhodnutím ve výše již zmíněném případě Bilka (170/84).

⁸² Rozsudek ESD ze dne 31. března 1981, *Jenkins v. Kingsgat*. C- 96/80 , s. 911.

3. Antidiskriminační zákon

3.1 Vývoj antidiskriminačního zákona

Připomeňme si v úvodu některé články Listiny základních práv a svobod a články, které jsou věnovány prezentované problematice. Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu (čl. 26 odst. 1). Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací (čl. 26. odst. 3). Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28).

Listina také obsahuje ustanovení o pozitivní diskriminaci. Vyjmenovává subjekty, kterým je tato ochrana poskytována, přičemž v článku 29. stanoví obecnou úpravu a odkazuje na prováděcí zákon. Podle tohoto ustanovení ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Těhotným ženám je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky (čl. 32 odst. 2).

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace má určitá omezení. Nelze je vykládat příliš striktně, protože je nezbytné brát do úvahy existenci soukromého práva, které zaručuje smluvní volnost. Proto je nutné rovné zacházení použít v případech, které jsou druhově totožné, tzn. že, mohou být posuzovány na základě stejných zásad a bez toho aniž by museli být rozlišováni účastníci. Jestliže se prokáže, že byl důvod k odchýlení se od úpravy, nelze ji považovat za diskriminující.⁸³ Příkladem soukromého práva a využití smluvní volnosti je pracovní právo. Z důvodů ochrany slabší strany, což je v tomto případě zaměstnanec vůči zaměstnavateli, je zavedena do určité míry veřejnoprávní regulace, která tuto smluvní volnost na základě zákona koriguje.⁸⁴

Dne 21. ledna 2005 předložila vláda České republiky Poslanecké sněmovně první návrh antidiskriminačního zákona. Návrh vykazoval formální právní nedostatky, např. nezahrnoval žádnou úpravu sociálního zabezpečení včetně přiznání sociálních výhod, což ukládá komunitární právo.⁸⁵ Kromě tohoto nedostatku se při projednávání ve Sněmovně objevovaly názory, že takovýto zákon je pro Českou republiku zbytečný, že antidiskriminace např. zvýhodňuje menšiny na úkor většiny, stačí, že uznáváme Listinu lidských práv a svobod, že je Česká republika vázána jinými mezinárodními smlouvami, které mají přednost před českými

⁸³ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 82.

⁸⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 4.

⁸⁵ Viz např. čl. 2 a čl. 3 Smlouvy o ES.

zákony apod. I přes mnoho připomínek Poslanecká sněmovna návrh zákona v konečném hlasování schválila, ale Senát návrh nepodpořil, zamítl ho a vrátil zpět k projednání v Poslanecké sněmovně. Ta o návrhu opět hlasovala 23. května 2006. Výsledkem bylo, že ani Sněmovna zákon nepřijala. Situace se jejím krokem zkomplikovala, protože v té době byly připravovány novelizace mnoha zákonů mající souvislost s pracovněprávními vztahy, které vycházely z předpokládaného přijetí antidiskriminačního zákona. Také návrh nového zákoníku práce odkazoval na předpokládaný schválený antidiskriminační zákon, takže ustanovení o diskriminaci neobsahoval. Následně došlo k situaci, kdy nový zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007, již neobsahoval ustanovení týkající se diskriminace. Novela tohoto zákoníku obsahovala pouze v § 13 odst. 2 písm. b) a výslovně v § 16 odst. 2 a § 17 odkaz na nový antidiskriminační zákon, který ale de facto neexistoval. Z pohledu Evropské unie tak došlo k porušení závazku České republiky vůči Evropské unii, což vedlo k zahájení řízení podle článku 226 Smlouvy o ES. Následuje další procedurální etapa, ve které byl nový návrh antidiskriminačního zákona v únoru 2007 zaslán do mezirezortního připomínkového řízení. Vláda tento návrh projednala až dne 30. května 2007. Teprve dne 12. července 2007 byl návrh zákona předložen sněmovně, která jej dne 19. 3. 2008 schválila.⁸⁶ Byl v mnohém totožný s původní verzí, ale doznal některé dílčí úpravy. Například byla provedena úprava tzv. pozitivních opatření, přestože směrnice EU tyto úpravy pouze nezávazně doporučují.⁸⁷ Byl doplněn požadavek, aby fyzická osoba měla právo na rovné zacházení a na to, že nesmí být diskriminována. Byl nově definován pojem zdravotní postižení místo původního pojmu nepříznivý zdravotní stav apod. Diskutovanou otázkou byla právní úprava důkazního břemene. Návrh také obsahoval opět požadavek na novelu § 133a občanského soudního řádu s ohledem na předcházení tzv. šikanózních žalob. Byla upravena problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti sociálního zabezpečení.

Dne 23. dubna 2008 návrh zákona schválil Senát na své 13. schůzi⁸⁸, zároveň však přijal poměrně alibistické usnesení s tím, že „Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí

⁸⁶ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. 28. schůze, 182. hlasování, Vládní návrh zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací. [online]. 19. 3. 2008. psp.cz. [cit. 30. 6. 2012]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/hlasy.sqw?G=46964>>

⁸⁷ Viz např. čl. 7 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 303, 2. prosince 2000, s. 16 a násl. Dále čl. 5 směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úř. věst. L 180, 19. července 2000, s. 22 a násl.

⁸⁸ SENÁT PČR. 13. schůze, 19. hlasování. Návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). [online]. 23. 4. 2008. senat.cz.[cit. 30. června 2012]. Dostupné na <<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/psstat/hlasy?G=8731&O=6>>

České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU.⁸⁹

Přijímání antidiskriminačních norem v ČR je často vysvětlováno pouze povinností plynoucí z členství v EU. Příkladem může být vystoupení tehdejšího ministra spravedlnosti Pavla Němce v Poslanecké sněmovně a Senátu, když antidiskriminační zákon představoval. Kdy apeloval na jeho přijetí zejména z důvodu povinnosti ČR vůči EU. Tento zákon tak nebyl přijat na základě celospolečenské diskuze a společenské poptávky, ale jako součást plnění závazků vůči EU. To také způsobilo, že jeho ustanovení jsou vnímána jako cizorodá a nepotřebná.

Ještě před samotným přijetím Antidiskriminačního zákona byla jednou z hlavních slabín právní úpravy nedostatečná definice samotné diskriminace v hmotném právu obecně, s čím souvisely i omyly o tom, co je diskriminace a co není. Přijetím Antidiskriminačního zákona došlo k zastřešení celé antidiskriminační problematiky jedním právním předpisem, ovšem právní úprava i nadále zůstává poněkud vágní a nekonkrétní.

Diskriminační chování u nás existuje, ovšem většinou nedostatek důkazů k jejímu prokázání je největší překážkou v prokazování tohoto protiprávního jevu. V tomto případě je stěžovatel odkázán na soudní vymáhání svého nároku. Stížností na diskriminaci nebo podnětů v této oblasti není obecně mnoho. Lze se domnívat, že důvodem je nedůvěra občanů v dosažení nápravy a nechut' se angažovat. Občané často ani neumí využívat právních prostředků ochrany, kterým Antidiskriminační zákona jistě má být. Je velmi důležité zvyšovat informovanost občanů v oblasti ochrany před diskriminací, poučovat je o možnostech aplikace Antidiskriminačního zákona a o subjektech, které jim mohou pomoci v dané situaci.

Antidiskriminační zákon zavedl v § 10 právní prostředky ochrany před diskriminací, tedy zavedl možnost domáhat se ochrany před diskriminací, domáhat se ukončení diskriminačního jednání, odstranění jeho následků, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, resp. náhradu nemajetkové újmy v penězích. V zákoně č. 198/2009 Sb., se přímo v § 10 uvádí, že dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu

⁸⁹ Usnesení Senátu č. 377 ze 13. schůze ze dne 23. 4. 2008, přijaté v souvislosti s projednáváním návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) [online]. Praha: Senát PČR. Změněno 28. 12. 2009 [cit. 21. května 2012]. Dostupné z: <<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=46806>>.

a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Počet podaných žalob na základě § 10 Antidiskriminačního zákona zatím není příliš velký, možné důvody jsem již vysvětlil výše. Jedním z nemnoha judikátů je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, kdy zaměstnankyně žalovala svého zaměstnavatele České aerolinie a.s. o odstranění následků diskriminace. V rozsudku Nejvyššího soudu České republiky je patrné že, „Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance, který by mu jinak náležel, kdyby nedošlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele (resp. zaměstnanců jednajících jeho jménem)“. V tomto posuzovaném případě se jednalo o žalobu o náhradu škody způsobenou diskriminačním jednáním zaměstnavatele. Nejvyšší soud České republiky rozhodl, že žalovaný zaměstnavatel nemůže žalobkyni – zaměstnankyni odpovídat za škodu podle ust. §187 odst. 1 zrušeného zákoníku práce (aktuálně by šlo o ust. §265 odst. 1 zákoníku práce), protože žalobkyně se domáhá peněžitého plnění, které jí ušlo z důvodu diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele (resp. jeho zaměstnanců jednajících jeho jménem), který vůči ní porušil svou povinnost podle ust. §1 odst. 3 zrušeného zákoníku práce (aktuálně by šlo o ust. §16 odst. 1 zákoníku práce) zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a je tedy vyloučeno, aby se jednalo o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.⁹⁰ Další případ související s diskriminací je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, kdy se žalobkyně domáhala odstranění diskriminačního jednání z důvodu pohlaví a porušení rovného zacházení se všemi účastníky pracovněprávních vztahů. Jednalo se případ, kdy byla jedna zaměstnankyně jednáním zaměstnavatele (jeho představenstva) vyloučena z možné účasti v dalším (druhém) výběrovém řízení, i když nebyla v prvním kole výběrového řízení vyhodnocena jako uchazečka, která nesplnila stanovené podmínky. Žalobkyně ve své žalobě uvedla, že byl ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči znevýhodněna v přístupu k práci na konkrétní pozici.

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009.

Pokud zaměstnankyně tvrdila, že důvodem k její diskriminaci, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo ženské pohlaví, měl soud postupovat podle ustanovení § 133a občanského soudního řádu a zaměstnavatel prostřednictvím jím označených důkazů prokázat, že vůči zaměstnancům zásadu rovného (stejného) zacházení neporušil (neporušuje). V tomto případě se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví a o tzv. obrácené důkazní břemeno. Nejvyšší soud vydal rozhodnutí ve kterém se, mimo jiné říká, že: „Byla-li zaměstnankyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena, je již z toho samo o sobě zřejmé, že tímto jednáním zaměstnavatele byla ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči o práci finančního ředitele znevýhodněna. Na tomto závěru nic nemění to, že zaměstnankyně nebyla do dalšího výběrového řízení přibrána proto, že neuspěla v původním výběrovém řízení a že její „angažování“ jako finanční ředitelky bylo pro představenstvo zaměstnavatele „neakceptovatelné“. Nelze přijmout argument, že zaměstnavatel pro obsazení místa finančního ředitele vůbec nemusel vypisovat výběrové řízení, i když mu zákon neukládá povinnost provést výběrové řízení a nestanoví způsob provedení takového řízení, bylo v projednávané věci především důležité, že se zaměstnavatel pro takový způsob obsazení funkce finančního ředitele rozhodl. Také ve vztazích vznikajících v „dobrovolně“ provedeném výběrovém řízení je zakázána přímá i nepřímá diskriminace. Měli být zaměstnavatel v dané věci úspěšní, musí tvrdit a prokázat, že vůči svým zaměstnancům (samozřejmě včetně uchazečů o zaměstnání) neporušil (v době konání výběrového řízení neporušoval) zásadu rovného (stejného) zacházení; protože nižší soudy se touto otázkou v řízení dostatečně nezabývaly, byla jejich rozhodnutí zrušena a dovolání zaměstnankyně shledáno opodstatněným.“⁹¹

3.2 Analýza antidiskriminačního zákona

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) byl schválen po mnoha průtazích. Mnozí odborníci na problematiku diskriminace argumentovali tím, že tento zákon není potřeba, protože Česká republika má dostatečnou legislativu, aby dokázala diskriminaci zamezit. O tom, že zrod tohoto zákona byl těžký, svědčí obstrukce kolem jeho schvalování, včetně negativního postoje prezidenta České republiky Václava Klause. Jaké důvody měl prezident republiky, že nesouhlasil s podpisem zákona? Uvádíme ve stručnosti jeho argumenty:

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

- „Zákon neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadně nové. Většinu věcí, které jsou v zákoně uvedeny, již obsahují stávající právní normy.
- Není žádným tajemstvím ani ospravedlněním, že tento zákon byl navržen a schválen jako povinná implementace směrnice Komise ES. Směrnice schválené Radou (společně s Evropským parlamentem nebo samotnou Evropskou komisí) jsou politicko-právními nástroji, které vyjadřují zájem na dosažení určitých cílů Unie v jednotlivých členských státech.
- Svou filozofií zákon popírá fakt, že je každý člověk naprosto unikátním souborem vrozených i naučených schopností, vlastností a předpokladů. Popírá, že od každého lze očekávat jinou úspěšnost, jinou pracovitost, jinou efektivitu, ale i jiný způsob chování. Zákon se snaží odstranit nerovnost, která však je přirozeným jevem. Tento zákon chce naše rozhodování učinit objektivním, což není nic jiného, než politicky korektní utopie.
- Zcela nový a naší právní tradici dosud neznámý je princip přenesení důkazního břemene ze strany žalujícího na stranu žalovaného. Nové znění §133a, odst. 3 občanského soudního řádu: „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, ..., je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“, je naprosto absurdní. Je v rozporu s našimi, ale i evropskými právními principy a tradicemi a může přinášet nové křivdy a nespravedlnosti.“⁹² Prezidentovu tvrzení oponuje Brůha, který uvedl, že „institut obráceného důkazního břemene až tak nový není, českém právním řádu existoval tento princip (byť ve formulačně jiné podobě) již více než 8,5 roku před nabytím účinnosti nového antidiskriminačního zákona.“⁹³

Antidiskriminační zákon v podobě, ve které v současné době platí, vznikl na základě tehdejších legislativních poznatků. Otázkou pro mnohé odborníky i laiky zůstává, zda zákon byl nutný, zda to nebyl přijat jen proto, že jeho existenci tvrdě vyžadovala Evropská unie. Důvodová zpráva v obecné části zhodnotila platný právní stav, přičemž podrobně identifikovala zásadní dokumenty, které se svou podstatou dotýkaly problematiky diskriminace, a podrobně identifikovala právní dokumenty, které byly ještě před schválením antidiskriminačního zákona v platnosti a konkrétním způsobem obsahovaly zacházení

⁹² KLAUS, Václav. *Dokument: Prezident Václav Klaus vetoval antidiskriminační zákon*. [online]. 16. 5. 2008. zpravy.idnes.cz. [citace 1. května 2012]. Dostupné na <http://zpravy.idnes.cz/dokument-prezident-vaclav-klaus-vetoval-antidiskriminacni-zakon-p9s-/domaci.aspx?c=A080516_120452_domaci_jba>

⁹³ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance)*. [online]. 11. 1. 2011. mzdovapraxe.cz. [citace 31. května 2012]. Dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d8379v11040-prakticke-problemy-antidiskriminacniho-zakona-z-pohledu-zamestnane/?search_query=%24source%3D3+%24issue%3D3I95>

a ochranu před diskriminací. V důvodové zprávě v části C – Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku mj. pro názornost demonstrativní výčet právních předpisů upravujících právní vztahy, v jejichž rámci je nutné zajistit rovné zacházení a ochranu před diskriminací, a které by tak bylo nutné nyní, případně v budoucnu, novelizovat. Jednalo se celkem o provedení nutnosti změn u 58 stávajících zákonů České republiky, které se dotýkaly zaměstnání a povolání, sociální ochrany, zdravotní péče, vzdělávání, přístupu ke zboží a službám, bydlení a dalších oblastí. Antidiskriminační zákon je rozdělen na sedm základních částí. První část obsahuje paragrafy 1 až 12. Je zaměřena na předmět úpravy (§ 1). V § 1 v odst. 1 se zákon odvolává na předpisy Evropské unie, které mají souvislost s požadavkem na rovnost vztahů mezi muži a ženami v mnoho oblastech pracovního a dalšího života.⁹⁴ Dále obsahuje vysvětlení základních pojmů (§ 2). V odstavci 3 je definována přímá diskriminace. Je taxativně definováno, co je nutné považovat za přímou diskriminaci. Výčet vychází z příslušných směrnic Evropské unie, které rovné zacházení upravují.⁹⁵

Příkladem může být následující spor. Dne 6. února 2007 byla Soudnímu dvoru Evropských společenství (ESD) doručena žádost belgického soudu (Arbeidshof te Brussel) o rozhodnutí o předběžné otázce, která se významně dotýká výkladu ustanovení antidiskriminačních směrnic Evropských společenství. Ve věci označované C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu) proti firmě Feryn NV. Na žalovanou společnost byla podána žaloba, protože vlastník nechtěl do pracovního poměru přijímat Maročany, protože zákazníci výslovně uvádějí, že Maročany do svých domů nechtějí a zakázky odmítají. Společnost potřebuje vydělávat a plnit přání zákazníků. Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl následovně: skutečnost, že zaměstnavatel veřejně prohlásí, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, představuje přímou diskriminaci při náboru do zaměstnání ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Tomuto zaměstnavateli

⁹⁴ Např. Směrnice č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 303, 2. prosince 2000, s. 16 a násl. Směrnice č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky ve znění směrnice č. 2002/73/ES, Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40 a násl. atd.

⁹⁵ „Dne 6. února 2007 byla Soudnímu dvoru Evropských společenství (ESD) doručena žádost belgického soudu (Arbeidshof te Brussel) o rozhodnutí o předběžné otázce, která se významně dotýká výkladu ustanovení antidiskriminačních směrnic Evropských společenství. Ve věci označované C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu) proti firmě Feryn NV.

pak přísluší, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Může to učinit tak, že prokáže, že skutečná náborová praxe podniku těmto prohlášením neodpovídá.

Podstatné je, že prokázání přímé diskriminace musí být zcela přesně zdůvodněna, nepřesné obecné zdůvodnění se nepřipouští. Pokud chce jedna ze stran využít věcné zdůvodnění, musí tak učinit zásadně jen v rozsahu konkrétních výjimek ze zásady rovného zacházení. Ty jsou přesně specifikovány v konkrétních směrniciích. Podle judikatury Evropského soudního dvora, musí být tato výjimka aplikována jen v rozsahu, v němž je to skutečně nezbytné, přičemž musí být dodržen princip přiměřenosti. Příklad se týkal italského zákona z roku 1977 o rovném zacházení s muži a ženami ve vztahu k zaměstnání (zákon č. 903 z 9. 12. 1977), který zakazuje diskriminaci založenou na pohlaví ve vztahu k různým aspektům přístupu k zaměstnání. V tomto případě ESD jasně stanovil, že směrnice 76/207 o rovném zacházení nevyžaduje přijmout k implementaci dané směrnice konkrétní opatření. Členské státy se mohou spolehnout na příslušná národní ustanovení obecné povahy. Navíc, ESD rozhodl, že otázka pracovního volna v souvislosti s adopcí má být upravena obdobně jako mateřská dovolená. Z tohoto důvodu byly oba problémy zahrnuty do výjimky podle článku 2 (3) dané směrnice.⁹⁶

Přímou a nepřímou diskriminací se zabývá § 3. Odst. 1 definuje nepřímou diskriminaci a její znaky, které jsou definovány judikaturou Evropského soudního dvora. V říjnu 1997 složila paní Schnorbus první státní zkoušku z práva. Aby mohla podle federálních a zemských předpisů získat místo v soudnictví nebo ve státní službě, bylo třeba, aby se podrobila předepsané právní praxi a následně složila druhou státní zkoušku. Řádně požádala příslušné ministerstvo o přijetí do právní praxe. Ministerstvo její žádost zamítlo a zároveň ji informovalo, že vzhledem k velkému počtu žádostí muselo provést výběr podle platných předpisů a že z týchž důvodů nemůže být přijata do následujícího běhu právní praxe. Proti tomu podala námitky, přičemž tvrdila, že výběrové řízení je diskriminační, protože upřednostňuje žadatele, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu, kterou mohou vykonávat pouze muži. Tato námitka byla zamítnuta.⁹⁷

Další paragraf (§4) se týká sexuálního obtěžování. Podle odst. 1 obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3., jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského,

⁹⁶ Např. rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 26. října 1983, *Komise Evropských společenství v. Italská republika*, č. 163/82, [1983] ECR 3273. Příklad se týkal italského zákona z roku 1977 o rovném zacházení s muži a ženami ve vztahu k zaměstnání (zákon č. 903 z 9. 12. 1977).

⁹⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. prosince 2000, *Julia Schnorbus v. Spolková země Hessensko*, C-79/99, Sb. rozh. s. I-10997, bod 15.

ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Podle odst. 2 sexuálními obtěžováními se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu. Mezi tyto paragrafy dále patří § 5 týkající se odměňování, kterým se podle odst. 1 rozumí odměňování veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Nelze opomenout následující paragrafy: přípustné formy rozdílného zacházení (§6), objektivní způsoby zacházení (§7), zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (§8), povinností zaměstnavatelů dodržovat zásadu rovného zacházení (§9), právní prostředky ochrany před diskriminací (§ 10-11).

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací mají fyzické osoby. Právo na rovné zacházení ve věcech pracovních a obdobných zahrnuje také právo na rovné zacházení v pracovních podmínkách, pracovním postupu, odborné přípravě a podmínkách propouštění; tyto jednotlivé složky práva na rovné zacházení ve věcech pracovních jsou upraveny zvláštními zákony, zejména zákoníkem práce pro pracovní poměr. Při přípravě zákona byla také často diskutována problematika přímé účasti právnických osob zabývajících se ochranou obětí diskriminace. V původním návrhu antidiskriminačního zákona byla uvedena možnost právnické osoby, aby za oběť nebo oběti diskriminace přímo podávala žalobu (např. nezisková organizace). Podle konečné verze však právnická osoba žalobu podávat nemůže. Možnost má pouze fyzická osoba, která byla diskriminací přímo dotčena. Právnická osoba, která byla podle § 11 odst. 1 písm. a) založena na ochranu práv obětí diskriminace nebo podle téhož paragrafu a odstavce písm. b), je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, může poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Podle § 11, odst. 2 je právnická osoba uvedená v odstavci 1 oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

3.3 Problematika důkazního břemene

V roce 1997 přijala Rada Evropské unie směrnici č. 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene, která vstoupila v platnost v roce 2001. Podle třináctého bodu této směrnice budou muset posoudit, zda došlo nebo nedošlo k přímé či nepřímé diskriminaci vnitrostátní soudní nebo jiné příslušné orgány v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. V souladu

s osmnáctým bodem této směrnice Soudní dvůr Evropských společenství rozhodl, že pravidla o důkazním břemeni musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a že pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí v takových případech důkazní břemeno přejít na žalovaného. Čl. 4 odst. 1 Směrnice stanoví, že „členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčujícími tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“⁹⁸ Podle § 18 odst. 1 o.s.ř. účastníci mají v občanském soudním řízení rovné postavení. Podle § 79 odst. 2 o.s.ř. je žalobce povinen k návrhu připojit písemné důkazy, jichž se dovolává, a to v listinné nebo v elektronické formě. Žalobce, který by na podporu svých tvrzení vůbec žádné důkazy nenavrhl, bude soudem pravděpodobně vyzván, aby je doplnil, a pokud tak neučiní, hrozí mu odmítnutí žaloby (§ 43 odst. 2 o. s. r.). Žalobce také musí prokázat, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je skutečně odměňován nevýhodněji než ostatní zaměstnanci, popř. konkrétní jednotlivec za práci stejnou nebo stejné hodnoty. Obecně platí pravidlo, že zaměstnanci, kteří se cítí být obětí diskriminace, mají prokázat, že pobírají nižší plat, než dostává jejich kolega opačného pohlaví a že ve skutečnosti vykonávají práci stejnou nebo stejné hodnoty, srovnatelnou s prací, kterou vykonává zvolená porovnávaná osoba. Výše uvedená směrnice pak byla 5. července 2006 nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která řeší důkazní břemeno v neprospěch žalovaného ve svém článku 19.

Mezi rozhodnutí Soudního dvora zabývající se otázkami důkazního břemene patří soudní případ C – 127/92 Dr. Pamela M. Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health. Kdy se Dr. Enderbyová, zaměstnaná u společnosti Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health, podle svého názoru stala obětí diskriminace, a to na základě toho, že na stejné úrovni, jako je její pracovní zařazení v National Health Service (vedoucí), jsou příslušníci její profese, která je především ženskou profesí, zjevně hůře placeni, než příslušníci srovnatelných profesí, ve kterých je na ekvivalentní profesionální úrovni více mužů než žen. V žalobě tvrdila, že její roční příjem činil pouze GBP 10 106, zatímco vedoucí psycholog na klinice a vedoucí lékárník, na místech, která odpovídají jejímu místu, měli roční příjem GBP 12 527, respektive GBP

⁹⁸ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, § 133a).

14 106. Odvolací soud pro Anglii a Wales požádal svým rozhodnutím Soudní dvůr, aby rozhodl o třech předběžných otázkách podle článku 177 o objektivním ospravedlnění rozdílu ve výdělcih mezi zaměstnáním téže hodnoty. Při posuzování této předběžné otázky se vycházelo z předpokladu, že obě zaměstnání mají stejnou hodnotu. Žalobkyně uvedla na podporu svých tvrzení důkazy. V zásadě tedy důkazní břemeno o existenci diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o odměnu, leží na zaměstnanci, který se považuje za oběť takové diskriminace. Soud rozhodl, že pokud jsou výdělky řečových terapeutů zřejmě nižší než výdělky lékárníků a pokud první skupinu tvoří téměř výhradně ženy a druhou převážně muži, je na první pohled zřejmé, že se jedná o případ diskriminace na základě pohlaví; alespoň pokud obě zaměstnání mají stejnou hodnotu a statistiky popisující tuto situaci jsou pravdivé. Záleží na národním soudu, aby zhodnotil, zda vezme tyto statistiky v potaz, což znamená, že musí rozhodnout, zda tyto statistiky zahrnují dostatečný počet zaměstnanců, neilustrují čistě náhodný nebo krátkodobý fenomén a zda je všeobecně lze považovat za relevantní. Jedná-li se na první pohled o diskriminaci, musí zaměstnavatel prokázat, že pro rozdíly v odměňování existují objektivní důvody. Pokud by nebylo důkazní břemeno o existenci zřejmé diskriminace v otázce, zda jsou platové rozdíly ve skutečnosti diskriminační, přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny před národním soudem.⁹⁹ Logickým krokem každého jedince, který se snaží urovnat svůj spor s druhou stranou a nemohou se z různých důvodů dohodnout, pokusy o smír končí neúspěchem, je snaha domoci se svých práv u soudu. Pokud vyčerpali možnosti, může se zaměstnanec obrátit na příslušný kontrolní či nadřízený orgán. Příkladem může být postup v případě, když se diskriminace dopustí zaměstnavatel vůči zaměstnanci, který je ve zkušební době, zaměstnanec se musí obrátit na příslušný úřad práce. Pokud se diskriminace dopustí zaměstnavatel vůči zaměstnanci, může se zaměstnanec obrátit se stížností na krajský inspektorát práce. Pokud zde neuspěje, může podat žalobu k místně příslušnému soudu, v ní musí popsat situaci. Zároveň má procesní povinnost potvrdit, že jednáním zaměstnavatele byl ve srovnání s jinými zaměstnanci znevýhodněn. Musí konkrétně uvést, v čem jeho znevýhodnění spočívá a zároveň identifikovat správný diskriminační důvod, který byl vůči němu uplatňovaný. „Účastník, který má v občanském soudním řízení povinnost

⁹⁹ Rozsudek ESD ze dne 27. října 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*. C-127/92, s. I-0553).

tvrzení, má také povinnost své tvrzení prokázat prostřednictvím jím označených důkazů, ledaže by šlo o shodné tvrzení účastníků, nestanoví-li zákon jinak.¹⁰⁰

Od 1. září 2009 příslušné ustanovení o. s. ř. (§ 133a nově písm. a), na základě novelizace¹⁰¹ provedené antidiskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb. zní: „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.¹⁰²

Problémem mnoha pracovních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je skutečnost, že se zaměstnanec domnívá, že při pocitu, že ho zaměstnavatel diskriminuje, stačí podat žalobu k soudu a určitě uspěje, protože jeho jediným cílem je v tom okamžiku pocit, že „když mě zaměstnavatel poškozuj, tak mu to oplátím.“ Teprve v průběhu přípravy se zaměstnanec dozví, že jeho situace není tak jednoznačná, protože teď podává také důkaz a bude to u soudu tzv. tvrzení proti tvrzení. Jedná se o zjednodušený pohled. Platí, že žalobce vždy musí určité skutečnosti prokazovat. Vzhledem k tomu, že údajný pachatel má informace nutné k prokázání nároku, umožňuje antidiskriminační právo sdílení důkazního břemene s údajným pachatelem. Zásada sdílení důkazního břemene je v právních předpisech EU i v EÚLP pevně zakotvena.¹⁰³ Ustanovení § 133a o. s. ř. připouští přenos za podmínky, že „žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Není povinností diskriminované osoby přinést soudu nezvratné důkazy o diskriminaci. Postačí poukázat na konkrétní skutečnosti, ze kterých jasně vyplyne, že se tvrzení zakládá na pravdě. Nález ústavního soudu vychází z toho, že vychází z toho, že: „Osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem.

¹⁰⁰ FETTER, Richard V. *Diskriminace zaměstnance a důkazní břemeno v soudním sporu*. [online]. 14. 7. 2011. financninoviny.cz. [cit. 17. června 2012]. Dostupné na <<http://www.financninoviny.cz/kariera/pracovni-pravo/zpravy/diskriminace-zamestnanec-a-dukazni-bremeno-v-soudnim-sporu/654416>>

¹⁰¹ Zákon č. 69/1993 Sb., občanský soudní řád, v znění zákona č. 218/2011 Sb účinném ke dni 1. září 2011.

¹⁰² Podrobněji k případu diskriminace zaměstnance rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

¹⁰³ Viz též judikatura ESPL: Rozsudek ESPL ze dne 8. listopadu 2005, *SUD Travail Affaires Sociales proti Francii*, stížnost č. 24/2004, bod 69; rozsudek ESPL ze dne 3. června 2008, a *Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) proti Bulharsku*, stížnost č. 41/2007, bod 17.

Neprokáže-li tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě právně relevantního důvodu.“¹⁰⁴

Pokud stěžovatel svou stížnost nezpochybnitelně doloží prokázanými skutky a budou v souladu s dalšími důkazy, bude je ESLP akceptovat, protože podle jeho názoru jsou prokázané ty závěry, které jsou „přijímány jako prokázané, které jsou podpořeny volným zhodnocením všech důkazů, včetně závěrů, které vyplývají ze skutkových okolností a z tvrzení stran[...]. Důkaz může vyplývat i ze souboru dostatečně závažných, přesných a navzájem se shodujících nepřímých důkazů nebo podobných nevyvrácených domněnek. Kromě toho míra přesvědčení nezbytná pro učinění určitého závěru, a v této souvislosti i pro rozložení důkazního břemene, je těsně spjata se specifícností skutkových okolností, s povahou uplatněných tvrzení a s právem chráněným ESLP, o které se v daném případě jedná“.¹⁰⁵ V případě diskriminace je nutné prokázat prostou existenci rozdílného zacházení na základě chráněného důvodu, která není odůvodněná. To znamená, že k prokázání tvrzení není třeba dokládat několik vedlejších skutečností spojovaných se situacemi diskriminace.

Budeme-li pozorně sledovat dokumenty ze soudních jednání českých soudů a Evropského soudního dvora, zjistíme, že v České republice se na téma diskriminace, zejména v pracovněprávních vztazích, projednává jen minimum případů. U Evropského soudního dvora se řešilo případů z České republiky poskrovnu, přičemž se většinou týkaly zcela jiných problémů, ne diskriminace osob na pracovištích. Hlavním důvodem je především nedostatek finančních prostředků obětí diskriminace na zajištění právní pomoci. Jeden z příkladů, který byl projednáván, byl známý případ týkající se docházky romských dětí do tehdejších tzv. „zvláštních škol“. V této věci *.H. a další proti České republice* vláda argumentovala tím, že systém „zvláštních“ škol byl zaveden s cílem pomoci při vzdělávání romských dětí překonáním jazykových problémů a nápravou nedostatečné předškolní výchovy.¹⁰⁶ ESLP však konstatoval, že bylo irelevantní, zda byla dotčená politika zaměřena na romské děti. K prokázání diskriminace bylo nutné ukázat, že tyto děti byly nepřiměřeně a nepříznivě postiženy ve srovnání s většinovou populací, a nikoli to, že existoval jakýkoli úmysl diskriminovat.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. Pl. II. ÚS 1609/08.

¹⁰⁵ Rozsudek ESLP ze dne 6. července 2005, *Nachova a další proti Bulharsku* [velký senát], stížnost č. 43577/98 a č. 43579/98, bod 147. Opakuje se ve věci rozsudek ESLP ze dne 6. července 2005, *Timishev proti Rusku*, stížnost č. 55762/00 a č. 55974/00, bod 39 a v rozsudku ESLP ze dne 13. listopadu 2007, *D.H. a další proti České republice* [velký senát], stížnost č. 57325/00, bod 178.

¹⁰⁶ Rozsudek ESLP ze dne 13. listopadu 2007, *D.H. a další proti České republice* [velký senát], stížnost č. 57325/00, bod 79.

¹⁰⁷ *Tamtéž*, body 175 a 184.

4. Rovnost pohlaví v kontextu českého pracovního práva

4.1 Rovnost žen a mužů

„Dnešní postavení žen je výsledkem dlouhého boje za rovná práva. Všechny zmíněné výdobytky byly ve své době vnímány jako kontroverzní a setkaly se s velkým odporem. Dnes je problém v samé podstatě současného uspořádání vztahů mezi ženami a muži. Například vzdělání pro ženy neznamena takovou konkurenční výhodu jako pro muže. Profese, které mohou ženy vykonávat, jsou vymezeny našimi představami o feminitě. Ženy zdaleka nemohou vykonávat jakoukoli profesi. Vesměs vykonávají ty méně placené. A v rámci stejných profesí jsou zařazovány do těch s nižšími platy.“¹⁰⁸ Diskriminace žen se soustřeďuje převážně do dvou oblastí – do získání pracovní místa a do výše platu nebo mzdy. K platové diskriminaci dochází v soukromé a také veřejné sféře. Lze uvést jeden všeobecný důvod. Ženy jsou stále chápány jako druhé v pořadí a jen pomalu se daří nesprávný způsob myšlení měnit. „Zaměstnanost žen citlivěji reaguje na změny odehrávající se na trhu práce, což umožňuje nižší nastavení jejich mezd. Těmito charakteristikami se ženy řadí mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce.“¹⁰⁹ Společnost po mnoho desítek let v lidech celkem nenápadně podporovala myšlení, že ženy vykonávají podřadnější práci než muži a jsou také méně výkonné, proto mají nižší mzdu nebo plat. „Obecnou rovnost jako právní princip lze zařadit do roviny základních přirozených lidských práv. Tato rovnost vyplývá z přirozenosti lidské bytosti, která je rovná i jiným lidem v dané společnosti, i když nejsou stejní a nemají stejné fyzické či psychické vybavení. Rovnost je tedy stav, kdy se na odlišné jedince pohlíží jako na sobě rovné bytosti vzhledem k jejich přirozeným lidským právům jako společenské bytosti.“¹¹⁰ Blackův právní slovník definuje rovnost jako kvalitu nebo stav rovnosti, a rovnost před zákonem jako postavení nebo podmínky, za nichž je s člověkem zacházeno spravedlivě v souladu se zaběhlými normami spravedlnosti.¹¹¹ Všeobecně hovoříme, že lidé jsou si rovni a dokladujeme to na obsahu mnoha dokumentů. Musíme ale připustit, že složitost života lidské společnosti neumožňuje, aby tato rovnost byla vždy a za všech okolností dodržována. Naopak, dochází k jejímu nedodržení. Rovnost je porušena, protože různé faktory díky lidskému jednání a chování umožňují narušení rovnosti zásahem do

¹⁰⁸ ZELENKOVÁ, Klára. *Petr Pavlík: Žena na vedoucí pozici je zranitelnější než muž*. [online]. kariera.ihned.cz. 12. 11. 2007. [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné z na <http://kariera.ihned.cz/c4-10014240-22396140-q00000_d-zena-na-vedouci-pozici-je-zranitelnejsi-nez-muz>

¹⁰⁹ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen*. VÚSP, 2002, s. 16.

¹¹⁰ TOMEŠ, Igor KOLDINSKÁ, Kristina. *Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění*. Praha: NCSS, 2007, s. 9.

¹¹¹ BLACK, H. C. *Blackův právní slovník*. 6. vydání. St. Paul: West Publishing Co, 1990, s. 506.

přirozených práv člověka. Na základě vzniklého stavu může dojít, a také ve většině případů dochází, k diskriminaci.¹¹² Rovnost mužů a žen ve všech oblastech života je základní zásadou opravdové demokracie. Je jednou z jejich základních principů. Rovnost mužů a žen se týká především vztahu k trhu práce. Je nutné konstatovat, že přes řadu opatření je rovnost mužů a žen stále nedořešenou záležitostí. Zastaralý pohled na postavení žen ve společnosti přežívá v otázce úloze ženy v pracovním procesu, kdy je žena velkou částí zaměstnavatelů chápána jako méněhodnotný zaměstnanec.

Ve stručném přehledu uveřejňuji základní historické dokumenty zahrnující problematiku rovnosti. Po únoru 1948 byla prvním dokumentem Ústava Československé republiky, která vyšla jako ústavní zákon č. 150/1948 Sb. V první kapitole práva a povinnosti občanů, v § 1, odst. 1 se konstatuje, že „Všichni občané jsou si před zákonem rovni“ a v odst. 2 „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům i hodnostem.“

Ústava Československé socialistické republiky, vyšla jako ústavní zákon č. 100/1960 Sb. Článek 20, odst. 3 uvádí, že „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.“ Blíže specifikuje toto konstatování čl. 27: „Rovnoprávné uplatnění žen v rodině, v práci a ve veřejné činnosti je zajišťováno zvláštní úpravou pracovních podmínek a zvláštní zdravotní péčí při těhotenství a mateřství, dále též rozvojem zařízení a služeb umožňujících ženám využít všech schopností k účasti na životě společnosti.“

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, byl schválen tehdejší Federálním shromážděním České a Slovenské Federativní republiky 7. února 1991. Právní úprava rovnosti všech občanů je zakotvena v č. 1 této listiny. Článek 3 velmi podrobně definuje, které oblasti rovnost občanů před zákonem zahrnuje s tím, že deklaruje, že nikomu nesmí být způsobena újma na právech souvisejících s uplatňováním jeho základních práv a svobod.

4.2 Rovné odměňování a zacházení v zaměstnání

Konsolidovaná smlouva o Evropském společenství v článku 141 (bývalý článek 119) uvádí v odst. 1, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. V odst. 2 charakterizuje „odměnu“ za práci, kterou rozumí

¹¹² Podle Všeobecné encyklopedie Diderot se jedná o nerovné a tím i nespravedlivé zacházení s částí obyvatelstva na základě rasové, kulturní a náboženské odlišnosti, popř. odlišnosti pohlavní, apod. Spočívá v záměrném znevýhodnění vytvářením nerovných hospodářských, politických nebo právních podmínek. Provázena předsudky, zvyky, někdy ustavena zákony (norimberské zákony v Německu, 1935, apartheid v JAR). Může vést k sociální degradaci, k segregaci nebo dokonce ke genocidě. KOLEKTIV AUTORŮ. *Všeobecná encyklopedie Diderot ve čtyřech svazcích. Díl I.* Praha: Nakladatelský dům OP, 1996, s. 563.

obvyklou základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Zároveň charakterizuje rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví, což znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě. V odst. 4 zdůrazňuje, že s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.¹¹³ Článek byl doplněn o pojem „práce stejné hodnoty“. Vyplývá z interpretací Evropského soudního dvora. Problémem bylo přesné stanovení definice, co je „rovné odměňování“ (článek 141(2)). Příčina byla v neustálém oddalování rozhodnutí Evropského soudního dvora, který definici stále rozšiřoval o své nové názory, čímž docházelo k rozšiřování působnosti dřívějšího článku 119. Princip rovného odměňování zahrnuje směrnice č. 75/117/EHS, na kterou navázala směrnice rady č. 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě, postupu v zaměstnání a rovných pracovních podmínkách.¹¹⁴ Ve Směrnici je zásada rovného zacházení definována jako stav „kdy nebude existovat jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímo nebo nepřímo, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav.“¹¹⁵ Směrnice obsahuje výjimky ze zásady rovnosti zacházení, i když poměrně omezené. Vyplývá to z odst. 2 a 3 čl. 2 zabývající se ustanoveními týkajícími se výjimek z biologických důvodů (např. těhotenství ženy).

Navržením směrnice č. 75/117/EHS - stejný plat za práci stejné hodnoty – o aproximaci zákonů členských států k aplikaci principu rovného odměňování mužů a žen vyjádřila Evropská komise svůj záměr urychlit realizaci článku 119. Směrnice obsahuje různá opatření, jejichž zásadním účelem je zlepšit právní ochranu pracujících a sladit zákony členských států, týkající se stejného platu. Tato směrnice zavazuje členské státy k přijetí konkrétních opatření, kterými bude dosaženo, aby všechny podmínky a kritéria mzdových nároků byly z hlediska pohlaví zaměstnanců důsledně neutrální a aby fungování systému odměňování vylučovalo jakoukoliv diskriminaci z hlediska pohlaví zaměstnanců.

¹¹³ Konsolidovaná verze Smlouvy o Evropském společenství, vytvořeno odborem komunitárního práva Ministerstva zahraničních věcí České republiky za účelem zřehlednění zakládajících smluv a usnadnění práce s primárním právem Evropské unie.

¹¹⁴ Úřední věstník č. L 039, 24.2.1976, str. 0040-0042.

¹¹⁵ Srov. čl. 2 Směrnice č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40 a násl.

Prostřednictvím Směrnice č. 2002/73/ES o změně Směrnice Rady č. 76/207/EHS došlo k novelizaci normy s cílem, aby více odpovídala požadavkům a reagovala na ustálenou judikaturu Evropského soudního dvora. V první řadě v ní byly zakotveny definice přímé a nepřímé diskriminace, sexuálního obtěžování a obtěžování na základě pohlaví. Ty ve stávající legislativě nebyly obsaženy. V roce 2006 přijala Rada po dlouholetých diskusích směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Obsahuje ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- stejnou ekonomickou nezávislost pro muže a ženy,
- sladění soukromého a profesního života,
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech,
- odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví,
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví a
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.¹¹⁶

Česká republika

Podíváme-li se do historie tvorby a schválení dokumentů, které příslušná ministerstva z pověření vlády České republiky postupně zpracovávala, zjistíme, že bylo vytvořeno a schváleno množství dokumentů, které ale ve své podstatě nepředkládají nové, neotřelé návrhy, ale často jen opakují záležitosti předcházející.

V roce 1998 vláda České republiky připravila zprávu Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.¹¹⁷ V odůvodnění přijetí této zprávy bylo uvedeno, že „Vláda dává najevo, že záležitosti občanské rovnosti řadí mezi své naléhavé úkoly.“ V závěru konstatuje, že čeká netrpělivě na signál ze strany příslušných mezinárodních organizací. „Přijetím návrhů příslušných opatření a vydáním pokynu k jejich uskutečňování dává vláda najevo, že záležitosti občanské rovnosti, včetně rovných příležitostí mužů a žen, řadí mezi své naléhavé úkoly. Signál tohoto druhu je netrpělivě očekáván, a to především ze strany příslušných mezinárodních organizací; aktivita vlády v této oblasti se nepochybně stane významnou součástí hodnocení kvality a míry uskutečňování reálné demokracie.“¹¹⁸ Česká vláda pouze vyjádřila skutečnost, že „Míra ohrožení žen nezaměstnaností je vyšší než u mužů, přičemž šance na nalezení nového pracovního uplatnění je u žen naopak nižší, než u mužů. Při přístupu k zaměstnání se projevuje tendence diskriminovat ženy, zejména pak ženy s dětmi.

¹¹⁶ SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2006, s. 5.

¹¹⁷ Usnesení vlády České republiky č. 6 ze dne 17. 1. 1998.

¹¹⁸ MPSV ČR. *Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*. Praha: MPSV ČR, 1998, s. 5.

Nejmarkantnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání je pak faktický rozdíl v odměňování.¹¹⁹ Tato konstatování vyústila v návrh, aby byl vypracován katalog prací a metody jejich hodnocení pro posuzování rovnosti odměňování, ovšem platný jen pro zaměstnance veřejné sféry, pro soukromou sféru neexistuje. Čili katalog prací má význam pro odstraňování diskriminace pouze pro zaměstnance veřejné správy, nikoli pro zaměstnance soukromého sektoru. Samotné rozhodnutí o výši mezd v soukromé sféře je tedy většinou na základě vzájemně schváleného smluvního vztahu. Zde je však nutné vymezit některé pojmy, jako například rovnost a rovnost v odměňování. Rovnost v odměňování se posuzuje podle principu stejné odměny za práci stejnou nebo práci stejné hodnoty. Je třeba vždy zhodnotit, zda se posuzované osoby nacházejí ve srovnatelné situaci. Časové hledisko není důležité; proto je možné hodnotit práci konanou v současnosti s prací, která byla konaná dříve.¹²⁰ Práci stejnou se nejčastěji rozumí práce, která je konaná na stejné pozici, tedy práce se stejnou pracovní náplní. Pro příklad je možné uvést učitel/učitelka, uklízeč/uklízečka, ale i taková zaměstnání, kde je rozdílné označení pro práci vykonávanou mužem a ženou např. letuška/stevard. O práci se stejnou hodnotou se hovoří spíše tam, kde žena vykonává práci na jiné pozici, ale tato práce má stejnou hodnotu jako práce muže. Lze říci, že prací stejnou nebo prací stejné hodnoty se rozumí taková práce, která dosahuje stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti nebo namáhavosti, je konaná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Zda se jedná o práci stejné hodnoty, je možné posuzovat ze dvou hledisek; jednak z pohledu zaměstnavatele, jakou pro něj má práce zaměstnance cenu a jaký z ní má výnos anebo lze práci měřit podle jejího obsahu. Posuzování této problematiky není snadné. Jednak málokdo sdělí výši svého platu či mzdy a také je velmi složité posoudit, zda se jedná o práci stejné hodnoty. Posouzení práce stejné by nemělo činit velké problémy. Proto bychom se měli zaměřit na jednotlivé faktory, které by měly být známy k tomu, abychom mohli určit, co je prací stejné hodnoty a co nikoli. Základními faktory jsou kvalifikace, dovednosti, odpovědnost, pracovní zátěž a pracovní podmínky. Každou z těchto hlavních oblastí třeba rozdělit na další podskupiny. Tuhle funkci tedy plní katalog prací ve veřejných službách, bohužel se jedná zatím jen o vymezení týkající se veřejného sektoru, pro soukromý sektor takové vymezení chybí.

Poslední katalog prací ve veřejných službách a správě byl vydán v roce 2010 a nahrazuje tak předcházející nařízení vlády České republiky, která byla vydána od roku 2002. Platy zaměstnanců ve veřejných službách a správě lze diferencovat pouze podle hledisek

¹¹⁹ tamtéž

¹²⁰ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 196 s.

souvisejících s vykonávanou prací - § 109 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. „Při volbě a vymezení jednotlivých hledisek se vycházelo z doporučení mezinárodních úmluv a konvencí (úmluva č. 100/1991 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty publikovaná pod č. 450/1990 Sb., a úmluva č. 111 /1958 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) publikovaná pod č. 465/1990 Sb.), čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a ze zkušeností z dosavadního hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a zařazování zaměstnanců do platových tříd.“¹²¹ Na základě ustanovení § 123 odst. 6 písm. b) zákoníku práce, který zmocňuje vládu, aby v souladu s charakteristikami platových tříd uvedenými v příloze, stanovila nařízením zařazení prací do platových tříd.

V roce 2005 projednávala vláda návrh, který zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, Priority a postupy Ministerstva práce a sociálních věcí při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2004.¹²² Zpráva byla kritická, a to především ke zjištění, že v České republice se nevedou mnohé statistické údaje v členění podle potřeby tak, aby bylo možné data analyzovat a přijímat účinná opatření. Kriticky se zpráva stavěla ke způsobům provádění kontrol dodržování pracovněprávních předpisů o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci. Stejná práce či práce stejné hodnoty je posuzována podle složitosti práce, její odpovědnosti, její namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovních schopností, pracovní způsobilosti, pracovní výkonnosti a výsledků práce. Kritéria musí být stejná nebo alespoň srovnatelná. Skutečností je, že se názory na kritéria obsahu stejné práce nebo práce stejné hodnoty ve výkladu mnohdy liší. Např. článek 141 SES (Evropské společenství) deklaruje, že při hodnocení stejné práce je nutné postupovat podle „objektivních“ kritérií¹²³, tedy s ohledem na náplň práce a ne podle subjektivních kritérií, tedy podle výkonnosti jednotlivce. „Jak správně poznamenala Komise ve vztahu k práci odměňované časovou odměnou, zaměstnavatel nemůže platit nerovnou odměnu na základě výkonnosti nebo množství práce aktuálně odváděné v porovnání s tou, která byla původně uložena, kromě případu, kdy uloží dotyčnému zaměstnanci jiné povinnosti,

¹²¹ ALINČE, František, TOMŠÍ, Ivan. *Katalog prací. Uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě k 1. 10. 2010*. Praha: Anag, 2010, s. 21.

¹²² Usnesení vlády České republiky ze dne 4. května 2005 č. 533 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2004.

¹²³ Viz k tomu také rozsudek ESD ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhöfer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*. C-381/99, Sb. rozh. s. I-4961, odst.75: „Jak bylo již uvedeno v odst. 42, 43 a 48 tohoto rozsudku, tento pojem (stejná práce) se definuje na základě objektivního kritéria, které nezahrnuje v zásadě subjektivní a proměnlivé ukazatele samostatné produktivity každého zaměstnance.“

například jej převede na jinou pozici.¹²⁴ Příkladem může být výpočet úkolové mzdy odměna za stejnou práci podle stejné sazby, časová odměna musí být stejná na stejném pracovním místě. Vzhledem k tomu, že docházelo k nepřesným výkladům při posuzování práce stejné hodnoty, Soudní dvůr Evropské unie stanovil jednoznačná kritéria pro posuzování práce stejné hodnoty, kterými se staly povaha práce, předpoklady pro její výkon včetně odborného vzdělávání, pracovní podmínky.¹²⁵

Zákoník práce 2006 nově upravil také otázky odměňování. Jeho vstupem v účinnost byl totiž zrušen zákon o mzdě¹²⁶ a zákon o platu se nyní použije jen na vojáky z povolání. Platem podle části šesté zákoníku práce jsou plnění poskytovaná zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba.¹²⁷ Část desátá dále v § 110 odst. 1 stanoví princip stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty pro všechny zaměstnance u zaměstnavatele, a pojmy také definuje.¹²⁸ V komunitárním právu je odměna vysvětlena jako především motivační složka platu podle § 134 Zákoníku práce 2006. Současně je tak nazváno plnění z dohod podle § 109 odst. 5 Zákoníku práce. V jakém smyslu je ale výraz použit v § 13 odst. 2 písm. c) Zákoníku práce 2006, který hovoří o „mzdě nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty“ není vůbec zjevné. Pojem odměňování, který naznačuje celý souhrn plnění a měl by zahrnovat všechny hodnoty dané zaměstnavatelem z titulu pracovního poměru více méně ve smyslu komunitárního práva, je v § 16 odst. 1 Zákoníku práce 2006 použit vedle „jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty“, což jej nechává bez obsahu. Podle článku 141 odst. 2 SES pod pojem odměny spadá: „obvyklá základní nebo minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Evropský soudní dvůr vykládá od počátku pojem odměny v článku 141 relativně extenzivně. Dobrým příkladem je zde rozhodnutí v případě Garland.¹²⁹ Společnost British Rail poskytovala svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům slevu na jízdném. Bývalým zaměstnancům mužského pohlaví

¹²⁴ ELIS, Evelyn. *EU Anti-Discrimination Law*. Oxford: University Press, 2005, str. 163. K tomu rovněž viz odůvodnění rozsudku ESD ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*. C-381/99, Sb. rozh. s. s. I-4961, odst. 77.

¹²⁵ tamtéž, odst. 48: Je proto nutné zjistit, zda v případě, kdy je brána v úvahu řada faktorů jako je povaha vykonávaných činností, požadavky na odborný výcvik nutný k jejich řádnému výkonu a pracovní podmínky za nichž je činnost skutečně vykonávána, tyto osoby skutečně vykonávají stejnou nebo srovnatelnou práci.

¹²⁶ Zákon č. 1/1992 Sb., § 4a. Zákona č. 143/1992 Sb., §3.

¹²⁷ § 109 Zákoníku práce 2006 odst. 3 písm. a) až e).

¹²⁸ Mzdu, plat a odměnu z dohody definuje § 109 odst. 2,3 a 5, stejnou práci a práci stejné hodnoty § 110 odst 2 a násl. Zákoník práce 2006.

¹²⁹ Rozsudek ESD ze dne 9. února 1982, *Garland*, C-12/81, s. 359).

náležela tato výhoda i po odchodu do důchodu, bývalým zaměstnankyním nikoli. Soudní dvůr konstatoval, že sleva na jízděm poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním je odměnou ve smyslu článku 141, i když je poskytována po skončení pracovního vztahu.

Zákoník práce definuje, že plat nebo mzda jsou vzájemným vztahem dvou stran, zaměstnavatele a zaměstnance. Podmínkou ale je, že odměna za práci nesmí být diskriminační. Povinnosti a práva ve mzdové oblasti mohou být, stejně jako ostatní práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, upravena podle § 4b odst. 1 odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1 zákoníku práce, kterými se zpracovávají předpisy komunitárního práva, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Ve mzdové oblasti se to týká § 110 odst. 1, kterým se stanoví zásada stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele a dále § 113 odst. 4, kterým se ukládá zaměstnavateli povinnost vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr. Možnosti odchýlení se od těchto ustanovení ve prospěch zaměstnance jsou pouze hypotetické a prakticky neuskutečnitelné.¹³⁰ Zaměstnavatel se odpovědnosti zproští pouze v případě, pokud prokáže, že důvodem rozdílů v odměňování je konkrétní rozumná příčina beze vztahu k pohlaví osoby. Podle Boučkové a kol. může být důvodem např. rozdílný počet splněných jednotek úkolu v případě úkolové mzdy, vyšší subjektivní kvality jednotlivého zaměstnance. Tyto kvality lze hodnotit jako součást hodnocení výsledků práce, v rámci motivačních složek mzdy. Přitom platí, že kritéria hodnocení musí vycházet z objektivně měřitelných veličin, nesmí tedy jít o subjektivní hodnocení nadřazeného; kritéria musí být transparentní – zaměstnanci sami musí identifikovat důvody rozdílu mezi platem muže a ženy, kteří konají stejnou práci.¹³¹

¹³⁰ TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy v novém zákoníku práce*. [online]. ucetnikavarna.cz. 9. 1. 2007. [cit. 31. července 2012]. Dostupné na <<http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d662v638-mzdy-v-novem-zakoniku-prace/>>

¹³¹ BOUČKOVÁ, Pavla, HUBÁLEK, Michal, KRÍSTEK, Adam. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 26.

5. Judikatura evropských a českých soudů

5.1 Judikatura Soudního dvora Evropské unie

V úvodu této kapitoly stručný přehled vzniku Soudního dvora Evropské unie, dříve označovaného jako Evropský soudní dvůr. Byl založen v roce 1952 Pařížskou smlouvou v rámci Evropského společenství uhlí a oceli. V roce 1958 se stal na základě Římských smluv společnou soudní institucí Evropského společenství uhlí a oceli, Euratomu a Evropského hospodářského společenství. V současnosti je složen z 27 soudců na dobu šesti let. Soudcem musí být osoba, která ve vysílajícím členském státě patří mezi nejvyšší soudní osoby. Kromě soudců u Soudního dvora Evropské unie působí také generální advokáti. Nejedná se o advokáty ve smyslu české legislativy. Význam soudního dvora spočívá v pravomoci rozhodovat v konkrétních řízeních a v jejich rámci se vyjadřuje k zásadním otázkám celého práva EU a výkladem právo dotváří.

Soudní dvůr Evropské unie (dále také „SDEU“) disponuje nejvyšší a současně jedinou soudní mocí ve všech otázkách práva EU. SDEU zajišťuje „dodržování práva při výkladu a provádění této Smlouvy“ (bývalý čl. 220 Smlouvy o založení ES). Obecné pojetí úlohy SDEU zahrnuje tři základní oblasti. V první řadě kontrolu aplikace komunitárního práva při provádění Smluv orgány EU i z hlediska členských států a jednotlivců při plnění povinností uložených jim komunitárním právem, za druhé výklad komunitárního práva, za třetí vývoj komunitárního práva.

„Zásadní rozdíl mezi činností SDEU a činností českých soudů je ten, že SDEU dotváří komunitární právo. Jeho rozhodnutí nemají sice charakter pramene práva, ale jsou pro výklad práva a směřování evropské legislativy určující a zásadní.“¹³² SDEU zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění jednotlivých ustanovení komunitárního práva,¹³³ dohlíží nad jednotností výkladu a aplikace ve všech členských státech, jakož i nad tím, aby tento výklad odpovídal duchu Evropských společenství a evropské integrace.

Judikatura SDEU velmi často zaujímá stanovisko k problematice rovného odměňování. Jeho rozhodování při vydávání stanovisek není mnohdy jednoduché a to z několika důvodů.

¹³² ICOS ČESKÝ KRUMLOV: *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů.* [online] css.krumlov.cz. 2008, s. 9. [cit. 4. dubna 2012]. Dostupné na <http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf>

¹³³ Komunitární právo - Právo Evropských společenství (ES, EU). Hovoří o zásadě rovného zacházení, tedy o vyloučení jakékoli diskriminace z různých „diskriminačních důvodů“, např. pohlaví, rasový a etnický původ, zdravotní postižení, věk, apod.

Prvním je skutečnost, že postupem let se měnila stanoviska právníků mnoha států, které se následně promítaly také v příslušných legislativních dokumentech, např. rozšiřování pojmu odměny, její další strukturování. Problematika se také dotýká mnoha forem flexibilního způsobu zaměstnávání.

SDEU zaujímá často stanovisko k problematice odměňování při přerušení profesního uplatnění v důsledku plnění rodičovských povinností. Judikoval ve věcech rovného odměňování v kontextu k ženám, které jsou spojené těhotenstvím a mateřstvím. SDEU v této souvislosti připomněl komunitární právo, které stanovuje, že zaměstnanecký poměr ženy nesmí přerušit její těhotenství a mateřství a nesmí vést k diskriminaci. SDEU znovu potvrdil, že dávka, kterou vyplatil zaměstnavatel na základě právního předpisu (v českých podmínkách zákoníku práce) nebo kolektivní smlouvy v případě, že v podniku působí odborová organizace, je stále založena na stávajícím zaměstnaneckém poměru a ve smyslu čl. 119 Smlouvy zcela jasně představuje ženinu odměnu za práci.¹³⁴

SDEU za dobu své existence projednal velké množství případů, které měly přímou souvislost s projevy diskriminace. Lze tak konstatovat, že judikáty SDEU (dříve Evropského soudního dvora) hrají významnou úlohu a v mnohém mohou být poučné pro řešení příštích případů.

Výběr příkladů – 1

Paní Mahlburg byla od 26. srpna 1994 do 31. srpna 1995 zaměstnána jako zdravotní sestra na klinice kardiologie univerzity v Rostocku ve spolkové zemi Mecklenburg-Vorpommern, a to na základě pracovní smlouvy na dobu určitou. Od února 1995 se pokoušela zajistit si smlouvu na dobu neurčitou. Byla podporována vrchní sestrou, která podala žádost na personální odbor univerzity, aby změnil pracovní smlouvu paní Mahlburg na dobu neurčitou. Dne 1. června 1995, tj. v době, kdy paní Mahlburg žádala o zaměstnání, byla těhotná. Těhotenství bylo potvrzeno 6. dubna 1995. Dne 13. července 1995 o tom písemně vyrozuměla zaměstnavatele, u kterého žádala o zaměstnání na dobu neurčitou. Na základě dopisu ji žalovaný v hlavním řízení, tj. spolková země Mecklenburg-Vorpommern, v souladu s Mutterschutzgesetz, tj. zákon na ochranu zaměstnaných matek, převedl na jinou práci. Od této doby až do ukončení zaměstnání uplynutím doby, na kterou byla smlouva sjednána, nepracovala paní Mahlburg jako zdravotní sestra na operačním sále, ale byla zaměstnána jinými aktivitami, které lze označit jako aktivity nezahrnující riziko infekce. Později zažádala o místo, které bylo spojeno s určitými možnými zdravotními riziky, takže ji zaměstnavatel

¹³⁴ Např. rozsudek ESD ze dne 27. října 1998, *Margaret Boyle and others v Equal Opportunities Commission*. C-411/96., Sb. rozh. s. I-06401, odst. 38.

odmítl a dostala výpověď. Soudní dvůr Evropské unie musel řešit otázku, zda se jednalo o nezákonnou diskriminaci. Jeho závěr: Článek 2(1) a (3) směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, zakazuje odmítnout zaměstnat těhotnou ženu na dobu neurčitou kvůli zákonnému zákazu výkonu některých prací těhotným ženám, který jí brání vykonávat práci na tomto místě od počátku a během jejího těhotenství.¹³⁵

Výběr příkladů - 2

Paní Brunnhofer, která byla u Bank der österreichischen Postsparkasse AG zaměstnána od 1. července 1993 do 31. července 1997, se domnívala, že utrpěla diskriminaci na základě pohlaví porušováním zásady rovné odměny na základě toho, že dostávala nižší měsíční plat, než byl vyplácen jejímu kolegovi přijatému do banky od 1. srpna 1994. Vnitrostátní soud shledal, že přestože byly jejich základní platy shodné, vyplýval rozdíl v platu těchto dvou zaměstnanců ze skutečnosti, že kolega paní Brunnhofer dostával na základě své pracovní smlouvy individuální doplněk, který činil měsíčně v průměru o 2000 šilinků více než doplněk, který podle své pracovní smlouvy dostávala paní Brunnhofer. Z této okolnosti paní Brunnhofer vyvozuje, že konala stejnou práci jako její kolega nebo v každém případě alespoň práci stejné hodnoty. Paní Brunnhofer předložila svůj případ Komisi pro rovné zacházení Úřadu federálního kancléře, která dospěla k závěru, že diskriminaci ve smyslu rakouského zákona o rovném zacházení, nelze vyloučit, pokud se týče stanovení platu paní Brunnhofer. Poté paní Brunnhofer podala žalobu u Arbeits-und Sozialgericht Wien (Rakousko) a domáhala se, aby bylo bance nařízeno vyplatit jí částku činící více než 160 000 šilinků jako kompenzaci za platovou diskriminaci na základě pohlaví, kterou podle svého tvrzení utrpěla. V první instanci byla její žaloba zamítnuta rozsudkem z 16. prosince 1998. Paní Brunnhofer se následně odvolala k Oberlandesgericht Wien a pokračovala v dalších soudních sporech u vyšších soudních instancí. Závěr: Zaměstnavatel nemůže nerovně odměňovat zaměstnance na základě výkonnosti nebo kvality práce vykonávané při skutečném plnění úkolů přidělených na samém počátku pracovního poměru s výjimkou případu, kdy uloží dotčeným zaměstnancům rozdílné povinnosti, například v důsledku přeložení zaměstnance, který nenaplnil jeho očekávání. Nic nebrání brát individuální pracovní schopnosti zaměstnance v úvahu při jeho pracovním postupu a dopadech na něj v porovnání s mužským kolegou a při následném pracovním zařazování a odměňování dotčených

¹³⁵ Rozsudek ESD ze dne 3. února 2000, *Silke-Karin Mahlburg v. spolková země Mecklenburg – Vorpommern*. C - 207/98, Sb. rozh. s. I-9027, bod 27.

zaměstnanců, ačkoli tito zaměstnanci mohli být na počátku pracovního poměru považováni za zaměstnance vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.¹³⁶

Výběr příkladů - 3

Tele Danmark najal paní Brandt-Nielsen v červnu 1995 na dobu šesti měsíců od 1. července 1995 na práci v oddělení mobilních telefonů pro služby zákazníkům. Při přijímacím pohovoru bylo dohodnuto, že paní Brandt-Nielsen bude muset v prvních dvou měsících své smlouvy absolvovat výcvikový kurs. V srpnu 1995 paní Brandt-Nielsen informovala Tele Danmark, že je těhotná a že očekává narození dítěte na počátku listopadu. Byla propuštěna s účinností od 30. září z důvodu, že při svém přijetí do zaměstnání neinformovala Tele Danmark o svém těhotenství. Paní Brandt-Nielsen pracovala po celý měsíc září. Na základě platné kolektivní smlouvy by paní Brandt-Nielsen měla nárok na placenou mateřskou dovolenou počínaje osm týdnů před očekávaným datem narození dítěte. Dne 4. března 1996 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark podal v zastoupení paní Brandt-Nielsen žalobu proti Tele Danmark u Retten i Århus (okresní soud Århus) požadující náhradu z důvodu, že výpověď daná Tele Danmark je v rozporu s odstavcem 9 zákona o rovnosti zacházení. Retten i Århus rozsudkem z 14. ledna 1997 zamítl žalobu z důvodu, že paní Brandt-Nielsen, která byla najata na dobu šesti měsíců, nevedla při přijímacím pohovoru, že je těhotná, i když očekávala, že porodí v pátém měsíci své pracovní smlouvy. Soudní spory pokračovaly u dalších instancí, až skončily u Evropského soudního dvora. Jak Soud rozhodl při několika příležitostech, propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví a je v rozporu s článkem 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS.¹³⁷

Výběr příkladů - 4

Tzv. pozitivní diskriminací se Soudní dvůr zabýval v případě Kalanke. Zákon spolkové země Brémy obsahoval striktní ustanovení, kdy v určitých oborech účast ženského pohlaví činila méně než jednu polovinu z celkového počtu zaměstnanců. V takových případech byl zaměstnavatel při rozhodování o přijetí vhodného kandidáta povinen dát přednost ženě, pokud by měla stejnou kvalifikaci jako její mužský soupeř. Soudní dvůr postup označil za porušení Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Konstatoval, že striktně zaručená přednost ženského pohlaví, která

¹³⁶ Rozsudek ESD ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*. C-381/99, Sb. rozh. s. I-4961, bod 28.

¹³⁷ Rozsudek SDEU ze dne 4. října 2011, *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) zastupující paní Marianne Brandt-Nielsen*. C-109/00, Sb. rozh. s. I- 6993, bod 25.

neponechává volnost pro žádná objektivní hlediska posouzení kvalit a schopností kandidátů, je v rozporu se zásadou rovných příležitostí.¹³⁸

Výběr příkladů - 5

28. listopadu 1994 podalo 46 členů Landtag of Hesse, tj. hesenského zemského sněmu, žádost ke Staatsgerichtshof des Landes Hessen, tj. Státnímu ústavnímu soudu spolkové země Hesensko, o přezkoumání zákonnosti hesenského zemského zákona o rovných právech žen a mužů a o odstranění diskriminace žen ve veřejné správě, zvláště jeho odstavců 3, 5, 7, 8 až 11, 14, 16 a 18, které podle jejich názoru nejsou v souladu s Ústavou země Hesensko. Navrhovatelé v hlavním řízení se domnívají, že HGIG je v rozporu: 1) s ústavním principem výběru nejlepšího tím, že je uchazečům dáována přednost ne kvůli jejich zásluhám, ale kvůli jejich pohlaví, a 2) s principem rovného zacházení, který nejenže zakazuje přednostní zacházení se specifickou skupinou, ale též uděluje všem jednotlivcům základní právo, které garantuje všem občanům rovné příležitosti na začátku, než aby jim zaručovalo konečné výsledky zvýhodňující specifickou skupinu osob. Domnívali se navíc, že je v rozporu též se směrnicí 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. Odpověď ESD: Čl. 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevyklučuje národní pravidlo, je-li jeho cílem odstranit nedostatečné zastoupení žen, že se v povoláních vyžadujících odbornou praxi, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny a ve kterých nemá stát v odborné praxi monopol, vyhrazuje nejméně polovina míst určených pro odbornou praxi ženám, ledaže by i přes opatření poutající jejich pozornost na vhodná místa k odborné praxi nebyl uchazeček dostatek.¹³⁹

Stížností proti České republice z důvodu diskriminace nebylo dosud před SDEU z nejruznějších důvodů mnoho. Řada stížností byla odmítnuta jako nepřijatelná pro formální nedostatky, např. kvůli nevyčerpání vnitrostátních opravných prostředků. V poslední době však tento počet začíná narůstat. Jednou z příčin jistě představuje vzestup povědomí nejširší veřejnosti o systému ochrany lidských práv. Případy, kterými se zabýval Soudní dvůr Evropské unie, se týkaly diskriminace z důvodů restitucí, neumožnění vzdělávání romských dětí apod., ale ne stížností týkajících se nerovností v odměňování mužů a žen v České republice.

¹³⁸ Rozsudek ESD ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, C- 450/93, Sb. rozh. s. I-3051, bod 17.

¹³⁹ Rozsudek ESD ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další, za přítomnosti Hessische Ministerpräsident a Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Staatsgerichtshof des Landes Hessen - Německo*. C – 158/97, Sb. rozh. s. I-2000, bod 47.

5.2 Judikatura českých soudů

„V České republice, na rozdíl od zahraničí, dosud prakticky neexistují pravomocná rozhodnutí vyšších soudů, ve kterých by zaměstnanci uspěli v diskriminačních pracovněprávních sporech. V ČR zatím např. neexistuje veřejně dostupný judikát některého z vyšších soudů, kterým by byla zaměstnanci v diskriminačním pracovněprávním sporu pravomocně přiznána náhrada nemajetkové újmy v penězích, tj. finanční kompenzace z titulu diskriminace či nerovného zacházení se zaměstnancem. Jedním z nemnoha precedenčních rozhodnutí, které v obecné rovině může přinést změnu pohledu na otázky diskriminace – a to konkrétně v oblasti diskriminace z důvodu věku při rozvazování pracovních poměrů, je nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009. sp. zn. II. ÚS 1609/08.“¹⁴⁰ Ústavní soud musí každoročně projednávat mnoho stížností souvisejících s tím, že stěžovatelé jsou přesvědčeni o tom, že jsou z důvodů, které ve svých stížnostech uvádějí, diskriminováni. Ústavní soud, který vychází při projednávání jednotlivých případů a formulaci závěrů především z Listiny práv a svobod, mnohokrát vyslovil názor, „koncept rovnosti je kategorií relativní, a proto právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle.“ Zdůraznil zároveň, že z Listiny práv a svobod neplyne závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo.“¹⁴¹ Známych příkladů, kdy se ženy bránily u českých soudů diskriminací týkající se nerovného oceňování jejich práce s muži, je zatím v České republice skutečně poskrovnu. Když se v roce 2005 a zejména v roce 2006 objevily v českých médiích první informace o sporu ženy týkající se nerovného odměňování s muži, vzbudila tato informace velkou pozornost. Všeobecně byla sice v údajích Českého statistického úřadu, v různých studiích a výzkumech uváděna data, o kolik procent jsou ženy oproti mužům výrazně méně oceňovány, tyto údaje byly chápány spíše jako pouhý fakt.

Výběr příkladů - 1

V letech 2005 a 2006 byl mediálně velmi sledován následující soudní spor. Co se týče nižších soudů, je záhodno učinit několik poznámek k mediálně sledovanému případu Čaušević, který byl rozhodnut v prosinci roku 2006 v první instanci¹⁴² a v květnu 2007 ve druhé instanci.¹⁴³ Jednalo se o namítanou diskriminaci v rámci výběrového řízení na post finanční ředitelky společnosti Pražská teplotní. Žalobkyně oba soudy o spor prohrála

¹⁴⁰ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance)*. [online]. 11. 1. 2011. mzdovapraxe.cz. [citace 28. května 2012]. Dostupné na <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d8379v11040-prakticke-problemy-antidiskriminacniho-zakona-z-pohledu-zame/?search_query=%24source%3D3+%24issue%3D3I95](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d8379v11040-prakticke-problemy-antidiskriminacniho-zakona-z-pohledu-zame/)>

¹⁴¹ Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. ÚS Pl. 15/02.

¹⁴² Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 22. prosince 2006, sp. zn. 26 C 25/2006.

¹⁴³ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007, sp. zn. 54 Co 127/2007.

a podala dovolání, protože podle názoru jejího právního zástupce došlo k nesprávnému rozložení důkazního břemene. Soud po žalobkyni požadoval, aby prokázala, že pohnutkou zaměstnavatele pro nerovné zacházení bylo její pohlaví. Toto prokazovat nelze, což se plně odráží jak ve formulaci § 133a občanského soudního řádu, tak v nálezu Ústavního soudu k této otázce.¹⁴⁴ Obvodní soud pro Prahu 7 konstatoval, že: „soud shledal značné rozpory v tom, jak jednotlivé uchazeče hodnotili členové představenstva, nicméně jelikož hodnocení nebylo založeno na objektivním měření znalostí, nýbrž na subjektivním vnímání osob uchazečů, jsou tyto rozpory přirozené. Navíc [...] soud nepovažoval kvalitu uchazečů, tj. jejich odbornost, praxi, atd. za rozhodné skutečnosti pro právní posouzení, když právem je reprobováno toliko rozdílné zacházení s uchazeči a jejich rozlišování z důvodu pohlaví, pokud jde o příležitost získat obsazovanou funkci.“¹⁴⁵ „Soud si přitom zřejmě nedělal příliš těžkou hlavu z dřívějších závazných rozhodnutí nadřízeného Městského soudu v Praze a dokonce i Nejvyššího soudu, které předchozí zamítavé verdikty postupně zrušily. Podle druhého z nich Čauševicová byla při konkurzu znevýhodněna tím, že ji firma po bezvýsledném prvním kole nepozvala do toho druhého, v němž už ředitele-muže vybrala. Ekonomka Marie Čauševicová ani napotřetí neuspěla se svou žalobou týkající se možné diskriminace kvůli pohlaví. Místo omluvy a miliónové satisfakce bude naopak ona muset platit, a to náklady soudního řízení ve výši zhruba sto tisíc korun. Obvodní soud pro Prahu 7 znovu po půldruhém roce odmítl, že by Čauševicová neuspěla v roce 2005 při výběrovém řízení na nového ekonomického ředitele společnosti Pražská teplárenská právě proto, že je žena. Při třetím stání se soud neřídil právním názorem Nejvyššího soudu ani rozhodnutím odvolacího soudu a případ tak paradoxně řeší opět soudce, který projednával případ jako první. Žalobkyně se opět odvolá zpět k městskému soudu. Právník Čauševicové požaduje, aby otázku diskriminace projednal ještě Soudní dvůr Evropské unie v Lucemburku. „Chci, aby povinnost dokazovat, že moje klientka byla či nebyla diskriminována, musela Pražská teplárenská a ne my.“¹⁴⁶ Případ zatím není uzavřen.

Výběr příkladů – 2

Odvolací městský soud rozhodoval spor mezi nepřijatou uchazečkou o zaměstnání a potencionálním zaměstnavatelem. Uchazečka se účastnila výběrového řízení, byla doporučena k přijetí. Statutární orgán nakonec rozhodl o nepřijetí ani jednoho z uchazečů.

¹⁴⁴ Nález ÚS ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., odst. 73

¹⁴⁵ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, sp. zn. 23 C 11/2003 + rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. března 2006, sp.zn. 13Co 399/2005.

¹⁴⁶ VACULÍK, Radim. *Diskriminaci ženy kvůli pohlaví soud neuznal ani napotřetí*. [online]. novinky.cz. 26. 6. 2012. [cit. 30. července 2012]. Dostupné na <<http://www.novinky.cz/domaci/271503-diskriminaci-zeny-kvuli-pohlavi-soud-neuznal-ani-napotreti.html>>

Bylo uskutečněno nové výběrové řízení, uchazeči z předchozího řízení nebyli přizváni. Soud k argumentům uzavřel, že je plně věcí statutárního orgánu žalované společnosti, jak vhodnost jednotlivých uchazečů vyhodnotí včetně toho, že jednotliví členové statutárního orgánu mohou hodnotit uchazeče i subjektivně a (nejen) v důsledku toho mít pak na ně z hlediska vhodnosti rozdílné názory. Výjimkou je situace, že takový výběr nesmí brát v úvahu diskriminační hlediska v zákoně uvedená. Z dokazování dle závěru soudu vyplývá, že k takovému překročení mezí výběru u žádného z členů statutárního orgánu nedošlo. Nepřímou diskriminací by pak bylo rozhodnutí statutárního orgánu nevybrat žádného uchazeče, ačkoli (nebýt diskriminačního důvodu) by byl žalobce vybrán. Tím by byl žalobce znevýhodněn oproti ostatním uchazečům tak, že nezískal pozici, ač by ji jinak získat měl. V daném případě však nebylo zjištěno ani to, že by žalobkyně byla právě tím "nejvhodnějším" či jediným vhodným kandidátem.¹⁴⁷

Výběr příkladů – 3

„Až před Nejvyšší soud se dostal případ přímé diskriminace v odměňování.¹⁴⁸ Týkal se nesouhlasu s rozdílným odměňováním muže a jeho nástupkyně ženy ve stejné pozici. Ženě byla vyplácena mzda v průměru ročně o 178. 643,- Kč nižší než jejímu předchůdci. Soud první instance (Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, č.j. 23 C 11/2003-70), později pak i Městský soud v Praze (Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. března 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101), rozhodl v neprospěch žalobkyně s odůvodněním, že žalobkyně a její předchůdce nevykonávali práci stejnou či práci stejné hodnoty. Oba soudy se shodly, že žalobkyně sice přebírala v zásadě celou agendu, nicméně její práce byla kvalitativně odlišná (kdy zaměstnanec muž realizoval spíše strategické operace s volnými zdroji a byl spolutvůrcem metodiky konsolidované účetní uzávěrky, kdežto žalobkyně prováděla toliko operativní činnost a připravovala pro účetní uzávěrku pouze podklady) a postupně také objemově nižší. S čímž ale lze nesouhlasit, je rozhodnutí Nejvyššího soudu ohledně přenesení důkazního břemene, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu o věci samé nemá po právní stránce zásadní význam. Ačkoli žalobkyně prokázala rozdílné zacházení s ní jako zaměstnankyní, soud nepřenesl důkazní břemeno na zaměstnavatele.¹⁴⁹ Hodnocení důkazů a závěry o skutkovém stavu byly hlavním problémem obou rozsudků nižších soudů. To souviselo zejména s nepochopením úpravy dělení důkazního břemene

¹⁴⁷ Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007, sp. zn. 54 Co 127 /2007.

¹⁴⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.

¹⁴⁹ HAVELKOVA, Barbara. *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodů pohlaví (část II. – obecné soudy)*. [online]. 26. 5. 2008. jine.pravo.blogspot.cz. [cit. 18. května 2012]. Dostupné na <http://jinepravo.blogspot.cz/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznemek-k_26.html>

obsažené v § 133a občanského soudního řádu. Žalobkyně v řízení prokázala odlišné, méně příznivé zacházení (nižší mzdu na stejné pracovní pozici), na základě čehož měl soud konstatovat přesun důkazního břemene na žalovaného zaměstnavatele, tedy požadovat po něm jednoznačné prokázání faktu, že situace žalobkyně a mužského pracovníka nebyla srovnatelná, a neměl se spokojit jen se zpochybněním srovnatelnosti. (Teoreticky je možno si představit případ, kdy by situace žalobkyně a vybraného mužského kolegy byla zcela jednoznačně nesrovnatelnou (vrátná srovnávající svou mzdu se mzdou ředitele) a kdy by soud mohl usoudit, že se žalující straně nepodařilo prokázat prima facie diskriminaci. O takovouto situaci se ale v daném případě zcela zjevně nejednalo, neboť žalovaná zastávala po mužském pracovníkovi uvolněnou pozici).

Výběr příkladů – 4

„Od roku 2005 trval soudní spor Ing. Márii Dvořákové, bývalé zaměstnankyně olomoucké pobočky Českého statistického úřadu, která dostala soudní výpověď pro nadbytečnost. Výpověď dostala bezprostředně poté, co podala na Český statistický úřad žalobu kvůli tomu, že ji nadřízení nutili podepsat se pod údajně zkreslená data. Dvořáková stála několik let v čele oddělení informačních služeb. Chybná data zpracovával jeden z jejich podřízených, spolužák nynější ředitelky a jejího pražského nadřízeného. Mária Dvořáková definitivně uspěla s žalobou na ČSÚ kvůli neoprávněné výpovědi. Krajský soud v Ostravě zamítl odvolání úřadu proti červnovému rozsudku prvního stupně. Mária Dvořáková dostala výpověď pro nadbytečnost v době, kdy bylo jasné, že se v její výpovědní době uvolní minimálně dvě pracovní místa po lidech, kteří měli smlouvu na dobu určitou. Tím, že úředníci tato místa nenabídl, porušil jednu z důležitých povinností, stanovených Zákoníkem práce.“¹⁵⁰

5.3 Faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání

Zkušenosti s diskriminačním jednáním na pracovištích mají mnozí zaměstnanci, muži i ženy, neradi se o nich zmiňují, protože nevěří, že by jim stížnost pomohla. Naopak mají obavu, že by se jim zaměstnavatel ještě za jejich odvahu mstil. O šikaně, diskriminaci apod. každý z nich slýchává často. Jen málokdo má odvahu pustit se do sporu se svým zaměstnavatelem, a to zvláště v době, kdy je v České republice vysoká nezaměstnanost. V jejich názoru je mnohdy utvrzuje fakt, že část veřejnosti zcela odmítá, že by diskriminace na pracovištích existovala. Jejich odůvodnění, např. „kdo umí pracovat, nemusí se obávat, že bude mít se zaměstnavatelem nepříjemnosti. Kdo pracovat nechce a práci odbývá, nemůže

¹⁵⁰ HONUS, Aleš. *ČSÚ propustil podle soudu ženu neoprávněně*. [online]. 6. 12. 2007. novinky.cz. [cit. 12. srpna 2012]. Dostupné na <<http://www.novinky.cz/krimi/128358-csu-propustil-podle-soudu-zenu-neopravnene.html>>

čekat, že ho bude zaměstnavatel chválit, naopak bude ho za špatně odváděnou práci kritizovat a v případě nezlepšení se bude hledat možnosti, jak se líného zaměstnance zbavit.“ Argument je velmi zjednodušený, ale praxe tento fakt potvrzuje. „Přestože byl v jednotlivých členských státech Evropské unie od jejího založení učiněn významný pokrok. Přesto je situace taková, že část společnosti otevřeně uvádí, že diskriminaci není nutné považovat za závažný problém. Jejich názor podporují některá média, která vyjadřují souhlas s tvrzením, že antidiskriminační zákon je projev omezení svobody vůle, někteří zacházejí ještě dále, když konstatují, že je předstupněm totality.“¹⁵¹ Skutečností zůstává, že Češi se neradi soudí. Úvaha o tom, proč tomu tak je, bude uvedena níže. V odborných publikacích, časopisech apod., se můžeme seznámit s průběhem a závěry jednání mnoha soudních sporů, které se odehrávaly od soudů nejnižší instance konkrétních členských zemí Evropské unie a pro neúspěch soudní spory často končily až u Soudního dvora Evropské unie. Je nutné předeslat, že soudní řízení, která se zabývají diskriminačními spory, jsou často velmi složitá, a také zdlouhavá. Prokázat diskriminaci tak, aby uvedený příklad nebyl v žádném případě napadnutelný, není vůbec lehké. Pro soudce, který nezná problematiku konkrétního pracoviště, ve kterém se měl spor odehrávat, je obtížné se orientovat v celé škále procesů, které na pracovišti probíhají, přičemž mnohé z nich jsou zažité po desítky let. Rozpoznat, kdy se jedná o účelový zásah do osobnostních práv zaměstnance, který má za cíl ho určitým postupem potrestat, např. za oprávněnou kritiku anebo rozpoznat, zda se jedná o prvek pozitivního opatření, má velmi tenkou hranici. Složitější je také situace dokazování, která se týká důkazního břemene. Výhodou je, že v současné době se provádí přesun důkazního břemene na žalovanou stranu. Je nutné brát do úvahy stav, že většina žalobců není schopna prokázat svá tvrzení o tom, že jsou diskriminováni, protože neumí slovně nebo písemně popsat celou věc tak, aby z popisu jednoznačně vyplynul skutečný stav situace. V těchto podmínkách je tak často odkázán pouze na svědecké výpovědi. Lidské jednání a chování je v každé společnosti regulováno příslušnými právními předpisy. Není žádným tajemstvím, že Češi (nejsou ve světě výjimkou) mají velmi nízké právní vědomí. Nezajímají se ani všeobecně o zákony, které se jich bezprostředně dotýkají, takže se neumí efektivně bránit ani při malých potížích. Příkladem může být elementární neznalost zákoníku práce u většiny zaměstnanců, u kterého se předpokládá, že by ho měli zaměstnanci poměrně dobře znát. Podobně tomu je, určitě i horší, se znalostmi antidiskriminačního zákona. Každý soudní spor je velmi náročný, nejen

¹⁵¹ SKÁLOVÁ, Helena. Rovné zacházení a ochrana před diskriminací jsou základem zachování lidské důstojnosti. In FIALOVÁ, Eva, KOLDINSKÁ, Kristina, SOKAČOVÁ, Linda, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, 2010, s. 31.

z hlediska psychického stavu žalující strany, ale také s ohledem na náklady soudního řízení. Soudní řízení je zpoplatněno soudním poplatkem, jehož výše se, pakliže žalobce nepožaduje toliko pouze omluvu jako přiměřenou satisfakci, kdy výše soudního poplatku činí 1.000,- Kč, přímo odvíjí od požadované částky peněžité satisfakce (5 % žalované částky). Například návrh na zahájení občanského soudního řízení je od 1. září 2011 zpoplatněn částkou 1.000,- Kč, a to do částky peněžitého plnění 20.000,- Kč, nad 20 000 Kč do 40.000.000,- Kč je to 5 % z této částky.¹⁵² Protože většina žalujících potřebuje pomoc advokátů, musí zaplatit nejen jeho služby, ale v případě prohraného soudního sporu také uhradit náklady spojené se soudním řízením. Částky tak mnohdy dosahují výše několika desítek tisíc korun. K finančním požadavkům se připojují problémy časové, protože se většinou jedná o spory, které jsou z časového hlediska velmi náročné. Zejména ve sporech diskriminačních je nutné absolvovat několik jednání, protože jsou přizvááni svědci. Diskriminace je většinou doprovázena výpovědí ze zaměstnání, zaměstnanci se dostávají do situace, kdy nemají dostatek finančních prostředků na zajištění živobytí. K tomu se přidávají potíže, že ani po vítězství u soudního jednání nemá jistotu, že mu zaměstnavatele dlužnou mzdu uhradí. Právníci, kteří se diskriminačními spory zabývají, často svým klientům doporučují, aby požádali o vydání předběžného opatření, protože jsou pro tyto případy velmi vhodné. Pro většinu žalujících je ale problém povinnost složení jistiny, která představuje částku 50.000,- Kč, což je pro naprostou většinu žalujících nepředstavitelná částka. Žalující jsou lidé, kteří nemají dostatek finančních prostředků, aby si mohli dovolit tuto částku zaplatit. Proto odborníci na pracovní diskriminaci předpokládají, že se většina diskriminačních případů před soudy vůbec nedostane právě ze jmenovaných finančních důvodů, čehož jsou si zaměstnavatelé vědomi.¹⁵³

Mnohé zkušenosti z judikatury českých soudů dokladují, že čeští soudci až příliš lpí pouze na platných předpisech české legislativy a na zákonech, které jsou publikovány ve Sbírce zákonů. Jen neradí se zabývají normami evropského práva, které jsou součástí českého právního řádu a ustálenou judikaturou Soudního dvora Evropské unie. Lze se oprávněně domnívat, že příčinou tohoto stavu je neochota mnoha soudců, zejména starších osob, učit se novým věcem. To je také hlavní důvod, proč se „komunitární právo v soudních rozhodnutích odráží pouze sekundárně, a to zpravidla až v případě, kdy je příslušná směrnice implementována do tuzemské právní normy, kterou následně tuzemský soud na daný případ

¹⁵² Dne 1. září 2011 nabyl účinnosti zákon č. 218/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 549/1991 Sb. o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „ZSP“).

¹⁵³ ICOS ČESKÝ KRUMLOV. *Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, 2008, s. 13.

aplikuje.“¹⁵⁴ Je nutné také spravedlivě přiznat, že se situace postupně zlepšuje, protože soudci, kteří se problematikou diskriminačních sporů více zabývají, postupně získávají nové zkušenosti. Přesto stav stále nelze považovat za optimální.

V třetí kapitole práce jsem analyzoval vývoj a vznik antidiskriminačního zákona, který byl schválen po dlouhých peripetiích a také s mnoha výhradami. Část společnosti ho do dnešní doby nepřijala, považuje ho za zbytečný s odůvodněním, že v České republice existují další zákony, které by problematiku případné diskriminace dokázaly pomoci vyřešit. Z mnoha dostupných podkladů je evidentně patrné, že pomoc lidem, kteří jsou diskriminováni, poskytují většinou nestátní neziskové organizace a odborové organizace. Jejich pomoc je přínosem, ale není dlouhodobě udržitelná. Tyto organizace v podstatě ulehčují řešení situace státu, který by měl mít za tuto problematiku přímou odpovědnost alespoň tím, že by těmto občanským sdružením umožnil činnost efektivnější silou příslušnými legislativními opatřeními. Neziskové organizace jako právnické osoby, mají ve svých stanovách uváděno, že budou pomáhat občanům při ochraně před diskriminací. Umožňuje jim to § 26 odst. 3 o.s.ř. tj. zastoupení ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace.

Velmi řídké jsou spory, které se týkají nesouhlasu s odměňováním za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Zaměstnanci se z mnoha důvodů obávají vstoupit do soudního sporu se svým zaměstnavatelem. Přesto počet těchto sporů postupně stoupá. Důvodem je do určité míry i zlepšující se znalosti o právech zaměstnanců a možnosti řešení jejich případu. Problémem je také judikatura Soudního dvora Evropské unie. Ten klade důraz na čistě objektivní posuzování předpokladů nezbytných pro výkon profese. Ve svém důsledku to znamená, že se tyto spory mohou prodloužit o několik let. Případy tak většinou končí odchodem zaměstnance od zaměstnavatele, se kterým se soudí.

Již několik let se v české justici využívá mediační a probační služba, především v oblasti trestního práva. Jedná se o možnost mimosoudního řešení konfliktu. Mediace má široké uplatnění jak v trestní justici, tak i v civilním právu. Mediaci vede odborník na řešení konfliktů – mediátor, který jednání řídí, zachovává vstřícný a vyvážený přístup k oběma stranám a napomáhá jim nalézt řešení, nejen v oblasti náhrady škody, ale i vysvětlení, proč k protiprávnímu jednání došlo. Odborníci na legislativu se snaží, aby mediace mohla být

¹⁵⁴ Tamtéž, s. 45.

využita také v případech řešení diskriminačních sporů. Tuto cestu jistě otvírá nový zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

„V případě diskriminačního chování si musí jednající subjekt jednoznačně uvědomit, že jedná v rozporu se zákonem a že mu za toto jednání hrozí citelný postih. Současná situace je mnohdy bohužel taková, že diskriminující subjekt si nezákonnosti svého jednání buď vědom není, nebo spoléhá na to, že za toto jednání nebude postižen, a tudíž je jeho motivace k řešení situace jakoukoliv cestou nulová. Splnění tohoto předpokladu povede nejenom ke snížení četnosti výskytu diskriminačního jednání, ale i ke zvýšení motivace subjektu, jež se protiprávního jednání dopustil, aktivně a dobrovolně řešit následky tohoto jednání včetně náhrady možné újmy. Za tohoto stavu by bylo možno mediaci považovat za naprosto ideální metodu řešení, kdy by následky nežádoucího jednání byly odstraněny velmi rychle a nalezené řešení by bylo velmi stabilní.“¹⁵⁵

„Mediace je v trestním právu chápána jako výhodnější a také levnější varianta, ale při splnění určitých podmínek. To stejné se očekává od mediace v případě mimosoudního řešení diskriminačních sporů. Obě strany případného konfliktu s diskriminačním prvkem musí být informovány o této možnosti a všech jejích výhodách v porovnání se soudním sporem. Z právního pohledu je možno mediační dohodu považovat za dohodu o narovnání. V případě jejího porušení je možno se obrátit na soud, aby straně, která tuto dohodu porušila, uložil povinnost ji respektovat. Jedná se o metodu, která může být rychlá, efektivní a spolehlivá, a její častější využívání by mohlo ulehčit přetíženým soudům.“¹⁵⁶

Přetrvávajícím problémem je již zmíněná malá informovanost o mediaci, podceňování zkvalitnění mediální kampaně o diskriminaci. Zkušenosti dokazují, že subjekty, na které je podána žaloba ohledně diskriminace, své jednání zásadně odmítají, tvrdí, že k diskriminaci nedošlo, že není nutné se problémem zabývat, že si jen zaměstnanec špatně vyložil pracovní pokyn, který má nebo měl splnit. Dalším problémem je, že se velmi často nedaří zdokumentovat diskriminační jednání žalované, takže často nelze vyloučit určité pochybnosti o skutkovém stavu, čímž se soudní jednání prodlužuje. „K určitému posunu by mohlo dojít v případě, kdyby diskriminační jednání bylo zdokumentováno způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o skutkovém stavu. Může se jednat o diktafonový záznam (který je využitelný v soudním řízení i v případě, že je pořízen bez souhlasu druhé osoby, avšak za předpokladu

¹⁵⁵ HUBÁLEK, Michal. *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání - využití mediace v těchto konfliktech*. [online]. 2008. zaměstnanost.poradna-prava.cz. [cit. 10. května 2012]. Dostupné na <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/publikace/novy-odkaz.html>>

¹⁵⁶ HUBÁLEK, Michal. *Možnosti využití mediace v v diskriminačních sporech*. [online]. 2008. zaměstnanost.poradna-prava.cz. [cit. 8. března 2012]. Dostupné na <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/vyuziti-mediace-v-diskriminacnich-sporech.html>>

jeho pořízení ve veřejných prostorách), svědectví dalších osob, úřední záznam (např. protokol přivolané hlídky Policie ČR) atp. V těchto případech je sice skutkový stav zdokumentován věrohodným způsobem, ale stále ještě chybí jednoznačné označení předmětného jednání jako jednání diskriminačního, což stále neposiluje motivaci strany, která se diskriminačního jednání dopustila, k využití mediace. Teprve ve fázi označení diskriminačního jednání jakožto jednání, které je porušením právních předpisů, může dojít ke zvýšení motivace a snaze diskriminujícího subjektu celou situaci řešit třeba i za pomoci mediace, předpokládáme-li, že má k dispozici informace o takové možnosti řešení situace.¹⁵⁷

Antidiskriminační zákon obsahuje ustanovení týkající se činnosti veřejného ochránce práv. Veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a také před jejich nečinností. Úřad veřejného ochránce práv byl zřízen na základě zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ten umožňuje, aby se veřejný ochránce práv v rámci svých pravomocí podílel „Při prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, víru a náboženství.“¹⁵⁸⁾

¹⁵⁷ tamtéž

¹⁵⁸⁾ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

6. Závěr

Rovné příležitosti mužů a žen patří k zásadní problematice v pracovních vztazích. Práva mužů a žen v této oblasti patří k nejpřednějším principům moderní společnosti. Pracovní právo se jen v Evropské unii dotýká stamilionů lidí, mužů a žen. Toto vysoké číslo dokladuje, o jak důležitou problematiku se jedná. Podíváme-li se v retrospektivě do minulého století, vidíme, že již brzy po druhé světové válce se stalo pracovní právo středem pozornosti mnoha orgánů, organizací a institucí. Stále více přitom sílilo zaměření se na rovnost pracovních podmínek mužů a žen a také na rovnost jejich odměňování. Tomuto úsilí také odpovídalo a odpovídá množství legislativních dokumentů, které byly v posledních desetiletích schváleny. Moderní a demokratické společnosti uznávají právo svých občanů na rovnoprávnost a tomu přizpůsobují také svou legislativu. Moderní společnost si musela postupně rychle zvykat na to, že ženy se stávají v mnoha státech hybnou silou v pracovním procesu a jedním z významných zdrojů růstu národních ekonomik. Na druhé straně přílišná feminizace některých odvětví způsobila ženám problémy, protože tato odvětví, ve kterých působí výhradně nebo významně převažujícím způsobem, jsou silně finančně podhodnocena (např. školství).

Jaké základní faktory se při analýze úlohy žen na trhu práce během let projeví? Především se prokázalo, že přes významný pokrok v odstraňování diskriminace na trhu práce jsou ženy stále v nevýhodě. Zejména na trhu práce se rovnoprávnost projevuje nedostatečně, konkrétně v přístupu k možnosti získat zaměstnání a následně pak ve spravedlivém odměňování. Především ze strany zaměstnavatelů panuje stále velká nedůvěra ve schopnosti žen. Zaměstnat ženu je pro mnohé podnikatele doslova postrachem, protože v ženách nevidí perspektivní pracovní sílu, nýbrž většinou jen ženu, která za určitý čas odejde na mateřskou a rodičovskou dovolenou a je otázkou, co bude dál. Zaměstnavatelé také argumentují tím, že ženy nemohou podávat pravidelně, bez výkyvů, plný pracovní výkon, protože jsou malé děti často nemocné, ženy nemají hlídání, při starostech o děti se nemohou v práci soustředit a podávají nižší pracovní výkon. Zaměstnavatelé mnoho let ukazují na to, že ochrana žen je natolik vysoká, že sami nemají v případě nutnosti příležitost, jak potíže řešit. Například žena zůstává i po odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou kmenovým zaměstnancem společnosti. Rigidní ochrana žen nedovoluje zaměstnavatelům provádět např. potřebné organizační změny, restrukturalizaci, protože neví, jaké stanovisko zaujme žena po návratu do zaměstnání. Pro většinu zaměstnavatelů je tak žena vysoce rizikovým faktorem, zvláště pro malé organizace.

V současné době mnohé společnosti zápasí stále s pozůstatky světové ekonomické krize, podle předpovědí ekonomů je česká ekonomika v recesi, podle jiných se recesi blíží, takže panuje nejistota, jak dál bude podnikání ekonomicky efektivní. Za této situace zaměstnavatelé často potřebují, aby zaměstnanci byli flexibilní, pomohli v okamžiku, kdy společnost potřebuje a naopak zase měli volno, když je méně zakázek. Ženy, které pečují o malé děti, ve své většině nejsou schopny požadavkům zaměstnavatelů na práci přesčas vyhovět. Mnoho podnikatelů také není schopno se přizpůsobit požadavkům žen na zkrácené pracovní úvazky. Všeobecně řečeno, zaměstnavatelé jsou velmi opatrní při rozhodování, zda zaměstnají mladou ženu anebo muže na stejné pracovní pozici. Zvláště mladé a mladší ženy pro ně představují riziko a zejména v soukromém sektoru nejsou zaměstnavatelé motivováni k tomu, aby ženu přijali do zaměstnání anebo jim dokonce vytvářeli podmínky pro možnost zapojení se do pracovního procesu.

V pracovním procesu dochází často k diskriminaci žen zejména v otázkách odměňování ve srovnání s muži. Jen málokterá žena najde odvahu a brání svá práva na stejnou mzdu nebo plat jako mají muži za přesně stanovených legislativních podmínek. Diskriminační jednání na pracovišti se velmi špatně prokazuje, a pokud se prokáže, ne každý kolega na společném pracovišti se dokáže postavit na stranu diskriminovaného zaměstnance (ať ženy nebo muže), protože se sám obává postihu své osoby ze strany zaměstnavatele. Po několik let byl v české veřejnosti očekáván tolik diskutabilní antidiskriminační zákon. Má za sebou první roky činnosti. Ukazuje se, že jeho pomoc ale využívá jen zlomek lidí v pracovním poměru. Příčinou je jeho neznalost, nedůvěra v jeho účinnost, nedůvěra v českou justici. Faktorů, proč zatím antidiskriminační zákon nebudí důvěru ve veřejnosti je více. Spočívá také v hodnocení celkové politické a ekonomické situace v České republice. V práci bylo uvedeno, že soudní spory, které řeší problematiku diskriminace jsou záležitostí často mnoha let a navíc s nejistým výsledkem.

Dodržování české legislativy ve veřejném a soukromém sektoru musí být záležitostí celé společnosti. Zatím tomuto tvrzení současný stav neodpovídá. O diskriminaci na pracovištích se spíše hovoří v kuloárech, mezi rodinnými příslušníky, známými, ale problém se neřeší do důsledku. Přitom rovnost ve všech oblastech společenského, ekonomického, politického a dalšího života společnosti je základním právem každého občana.

7. Seznam literatury a použitých zdrojů

Literatura

- ALINČE, František, TOMŠÍ, Ivan. Katalog prací. *Uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě k 1. 10. 2010*. Praha: Anag, 2010. 503 s.
- BACCHI, Carol Lee. *The Politics of Affirmative action. Women, Equality and Category Politics*. London: SAGE Publications, 1996. 128 s.
- BAMFORTH, Nicholas, MALIK, Maleisha, CINNEIDE, Colm. *Discrimination Law: Theory and context*. London: Sweet and Maxwell, 2008. 254 s.
- BECKER, Gary. *The Economics of Discrimination*. 2. vydání. Chicago: The University of Chicago Press, 1971. 152 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s.
- BLACK, Henry Campbel a kol. *Blackův právnícký slovník*. 6. vydání. St. Paul: West Publishing Co, 1990. 706 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, 550 s.
- BOBEK, Michal, KOMÁREK, Jan, PASSER, Jan M. *Předběžná otázka v komunitárním právu*. Praha: Linde, 2005. 517 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla, HUBÁLEK, Michal, KRÍSTEK, Adam. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství a lidská práva, 2007. 51 s.
- DOLEŽALOVÁ, Gabriela, VOJTĚCH, Jiří. *Analýza profesní struktury pracovních sil a struktury absolventů z pohledu sféry vzdělávání – 2010*. Praha: NÚOV, 2011. 68 s.
- ELIS, Evelyn. *EC Sex Equality Law*. Oxford: Clarendon Press, 1998. 365 s.
- ELIS, Evelyn. *EU Anti-Discrimination Law*. Oxford: University Press, 2005, 259 s.
- FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo. Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, 2007. 54 s.
- FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen*. VÚSP. 2002. 67 s.
- FISCHLOVÁ, Drahomíra, PROKEŠOVÁ, Petra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů (průběžná zpráva)*. Praha: VÚPSV, 2003. 90 s.

- GRUBBS, J. Evans. *Women and the Law in the Roman Empire*. London: Routledge, 2002. 158 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditoriu, 2007. 157 s.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha : Linde Praha, 2008. 347 s.
- ICOS ČESKÝ KRUMLOV. *Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, 2008. 56 s.
- KOLEKTIV. *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnost, 2010. 167 s.
- KOLEKTIV. *Malá encyklopedie Evropské unie*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 1997. 256 s.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Všeobecná encyklopedie Diderot ve čtyřech svazcích. Díl I*. Praha: Nakladatelský dům OP, 1996. 787 s.
- KOLDINSKÁ, Kristýna. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. První vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s.
- KUCHAŘOVÁ, Věra a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Projekt Půl na půl. Rovné příležitosti*. Praha: VÚSP, 2006. 112 s.
- KÜHN, Zdeněk a kol. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.
- MPSV ČR. *Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*. Praha: MPSV ČR, 1998. 57 s.
- MPSV ČR. *Národní akční plán sociálního zabezpečování 2004 – 2006*. Praha: MPSV, 2005. 113 s.
- PRECHAL, Sacha. *Directives in EC Law*. Oxford: Oxford University Press, 2005. 383 s.
- SKÁLOVÁ, Helena. Rovné zacházení a ochrana před diskriminací jsou základem zachování lidské důstojnosti. In FIALOVÁ, Eva, KOLDINSKÁ, Kristina, SOKAČOVÁ, Linda, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, 2010. 68 s.
- SMITH, R. K. M. *International Human Rights*. New York: Oxford University Press Inc., 2005. 346 s.
- SOKAČOVÁ, Linda. *Sladování rodinného a pracovního života a rodičovská dovolená v České republice. Minianalýzy v oblasti harmonizace práce a rodiny ve čtyřech partnerských zemích*. Praha: Gender Studies, 2011. 70 s.
- ŠMÍDA, Alexander, SUK, Milan. *Základy práva pro střední a vyšší odborné školy*. Třetí vydání. Praha: C. H. Beck, 1997. 329 s.

TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C.H. Beck, 2003. 364 s.

TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristina. *Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění*. Praha: NCSS, 2007. 94 s.

SCRUTON, Roger. *Slovník politického myšlení*. Brno: Atlantis, 1989. 183 s.

SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2006. 26 s.

TÝČ, Vladimír. *Česká republika a současný svět*. Sborník dokumentů. Praha: Linde, 1998. 351 s.

TÝČ, Vladimír. *Evropská unie a její právo pro začátečníky*. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 62 s.

VEČEŘA, Miloš. *Sociální stát - východiska a přístupy*. 2. upravené vydání. Praha: SLON, 1996. 112 s.

WEIDENFELD, Werner, WESSEL, Wolfgang. *Europe from A to Z*. Luxembourg: Office for Official Publications of the EC, 1997. 357 s.

Časopisy

BEYERL, Jan, FUCHS Miroslav. Rovné příležitosti pro muže a ženy v Evropské unii II. *Sociální politika*, 1996, roč. 22, č. 10, s. 3-6.

FUCHS, Miroslav. Rovné příležitosti pro muže a ženy, *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 9, s. 3-5.

FUCHS, Miroslav. Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání, *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 10, s. 2-5.

HOWARD, Erica. The European year of equal opportunities for all – 2007: is the EU moving away from a formal ideal of equality? *European Law Journal*, 2008, roč. 14, č. 2, s. 168-185.

MALENOVSKÝ, Jiří. Mezinárodní smlouvy podle čl. 10a Ústavy ČR. *Právník*, 2003, roč. 142, č. 9, s. 841-854.

ŠMÍDOVÁ, Iva. Muži na okraji: systémové znevýhodnění mladých mužů bez maturity? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2008, roč. 9, č. 2, s. 22-28.

WILLIAMS, A. T. Promoting Justice after Lisbon? Groundwork for a New Philosophy of EU Law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 2010, roč. 7, č. 5, s. 1 – 31.

Intenetové zdroje

BARTÁKOVÁ, Helena. *Znevýhodnění žen na trhu práce*. [online]. mopo-cz.eu. 2012. [cit. 27. června 2012]. Dostupné na

<<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>
BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance)*. [online]. mzdovapraxe.cz. 11. 1. 2011. [cit. 31. května 2012]. Dostupné na
<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d8379v11040-prakticke-problemy-antidiskriminacniho-zakona-z-pohledu-zame/?search_query=%24source%3D3+%24issue%3D3I95>
BRŮHA, Dominik. *Antidiskriminační zákon po třičtvrtě roce od nabytí své účinnosti*. [online]. 08. 06. 2012. osz-stare.cmkos.cz [cit. 19. července 2012]. Dostupné na
<http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/05_2010/23.html>
ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže. (Výběrové šetření pracovních sil, zaměstnanci podle odvětvové klasifikace ekonomických činností OKEČ, 2007)*. [online]. czso.cz. 2008. [cit. 28. května 2012]. Dostupné na
<<http://www.czso.cz/csu/2008ediciplan.nsf/kapitola/1413-08--14>>
EQUAL. *Gender mainstreaming v souvislosti s legislativou na světové, evropské a národní úrovni*. [online]. www.equalcr.cz. 2008. [cit. 1. května 2012]. Dostupné na
<http://www.equalcr.cz/files/clanky/1455/Priloha_3_legislativa.pdf>
FETTER, RICHARD V. *Diskriminace zaměstnance a důkazní břemeno v soudním sporu*. [online]. financninoviny.cz. 14. 7. 2011. [cit. 17. června 2012]. Dostupné na
<<http://www.financninoviny.cz/kariera/pracovni-pravo/zpravy/diskriminace-zamestnance-a-dukazni-bremeno-v-soudnim-sporu/654416>>
HAVELKOVÁ, Barbara. *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodů pohlaví (část II. – obecné soudy)*. [online]. 26. 5. 2008. jine.pravo.blogspot.cz. [cit. 18. května 2012]. Dostupné na
<http://jinepravo.blogspot.cz/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html>
HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce*. [online]. aperio.cz. 6. 9. 2009. [cit. 3. května 2012]. Dostupné na
<http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Rovne_postaveni_zen_a_muzu_na_trhu_prace.pdf>
HONUS, Aleš. *ČSÚ propustil podle soudu ženu neoprávněně*. [online]. novinky.cz. 6. 12. 2007. [cit. 12. srpna 2012]. Dostupné na <<http://www.novinky.cz/krimi/128358-csu-propustil-podle-soudu-zenu-neopravnene.html>>
HUBÁLEK, Michal. *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání - využití mediace v těchto konfliktech*. [online]. zamestnanost.poradna-prava.cz. 2008. [cit. 10. května 2012]. Dostupné na <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/publikace/novy-odkaz.html>>

HUBÁLEK, Michal. *Možnosti využití mediace v v diskriminačních sporech*. [online]. zaměstnanost.poradna-prava.cz. 2008. [cit. 8. března 2012]. Dostupné na <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/vyuziti-mediace-v-diskriminacnich-sporech.html>>

JAKUBKA, Jaroslav. *Rovné zacházení a diskriminace v práci*. [online]. ucetnikavarna.cz 1. 6. 2009. [cit. 19. května 2012]. Dostupné na [http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=\\$index=758&search_results_page=1&as_id=pgev9rk2k9bv4ng8sqb6u7irm0](http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=$index=758&search_results_page=1&as_id=pgev9rk2k9bv4ng8sqb6u7irm0)

ICOS ČESKÝ KRUMLOV: *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. [online] css.krumlov.cz. 2008, s. 9. [cit. 4. dubna 2012]. Dostupné na <http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf>

JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích*. [online]. hrexpert.cz. 14. 8. 2009. [cit. 22. května 2012]. Dostupné na <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/?search_query=\\$issue=3179](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/?search_query=$issue=3179)>

JAKUBKA, Jaroslav. *Rovné zacházení a diskriminace v práci*. [online]. hrexpert.cz. 22. 05. 2009. [cit. 29. května 2012]. Dostupné na <<http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci.html>>

KLAUS, Václav. *Dokument: Prezident Václav Klaus vetoval antidiskriminační zákon*. [online]. zpravy.idnes.cz. 16. 5. 2008. [cit. 1. května 2012]. Dostupné na <http://zpravy.idnes.cz/dokument-prezident-vaclav-klaus-vetoval-antidiskriminacni-zakon-p9s-/domaci.aspx?c=A080516_120452_domaci_jba>

MPSV ČR. *Základní informace o MOP*. [online]. mpsv.cz. 17. 07. 2007. [cit. 17. května 2012]. Dostupné <na <http://www.mpsv.cz/cs/1006>>

MD ČR. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. [online]. Mdcz.cz. 2012. [cit. 31. května 2012]. Dostupné na <http://www.mdcz.cz/cs/Legislativa/Programy+a+projekty/Rovne-prilezitosti/princip_rovneho_zachazeni.htm>

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní návrh zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací*. [online]. psp.cz. 19. 3. 2008. [cit. 30. června. 2012]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/hlasy.sqw?G=46964>>

SENÁT PČR. *Návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. [online]. senat.cz 23. 4.

2008..[cit.30.června 2012]. Dostupné na

<<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/hlasy?G=8731&O=6>>

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy v novém zákoníku práce*. [online]. ucetnikavarna.cz. 9. 1. 2007. [cit. 31. července 2012]. Dostupné na <<http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d662v638-mzdy-v-novem-zakoniku-prace/>>

VACULÍK, Radim. *Diskriminaci ženy kvůli pohlaví soud neuznal ani napotřetí*. [online]. novinky.cz. 26. 6. 2012. [cit. 30. července 2012]. Dostupné na <<http://www.novinky.cz/domaci/271503-diskriminaci-zeny-kvuli-pohlavi-soud-neuznal-ani-napotreti.html>>

ZAHRADNÍK, Petr. *Hlavní charakteristiky trhu práce a politiky zaměstnanosti EU*. [online]. csas.cz. červen 2008 [cit. 2. srpna 2012]. Dostupné na <http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Charakteristiky_trhu_prace.pdf?archivePage=EUspec_archive&navid=nav00202_eu_spec_analyzy>

ZELENKOVÁ, Klára. *Petr Pavlík: Žena na vedoucí pozici je zranitelnější než muž*. [online]. kariera.ihned.cz. 12. 11. 2007. [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné na <http://kariera.ihned.cz/c4-10014240-22396140-q00000_d-zena-na-vedouci-pozici-je-zranitelnejsi-nez-muz>

Dokumenty

Právní předpisy

Zákony ČR

Zákon ústavní č. 150/1948 Sb. Ústava Československé republiky.

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 69/1993 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

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

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

Vyhlášky

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb. Pro ČSSR vstoupila v platnost v souladu se svým článkem 27 odstavec 2 dnem 18. března 1982.

Vyhláška ministra zahraničních věcí ČSSR č. 62/1987 Sb. Úmluva (OSN) o odstranění všech forem diskriminace žen.

Usnesení vlády ČR

Usnesení vlády České republiky č. 6 ze dne 17. 1. 1998 k Návrhu postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Usnesení vlády České republiky č. 456 ze dne 9. května 2001. Souhrnná zpráva o plnění priorit vlády a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2000.

Usnesení vlády České republiky č. 533 ze dne 4. května 2005 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2004.

Sdělení

Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí ČR č. 209/1992 Sb.

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ČR č. 14/2002 Sb. m. s.

Zahraníční dokumenty

Všeobecná deklarace lidských práv schválena Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948.

Úmluvy

Úmluva MOP č. 100 ze dne 29. června 1951 je označována jako Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) ze dne 25. června 1958, vyhlášena sdělením ministerstva zahraničních věcí pod č. 465/1990 Sb.

Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti ze dne 9. července 1964, v platnost vstoupila 15. 7. 1966.

Směrnice Rady

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy, Úř. věst. L 45, 10. února 1975, s. 19 a násl.

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40 a násl.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, která nahrazuje směrnici Rady 76/207/ES 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. Úř. věst. L 269, 5. října 2002, s. 15 a násl.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 303, 2. prosince 2000, s. 16 a násl.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného

zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úř. věst. L 180, 19. července 2000, s. 22 a násl.

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

Směrnice Rady 90/269/EHS ze dne 29. května 1990, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance. Úř. věst. L 156, 21. června 1990, s. 9 a násl.

Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Úř. věst. L 46, 17. února 1997, s. 20 a násl.

Judikatura

Soudní dvůr Evropské unie

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci 43-75, *Gabrielle Defrenne proti Sociétés anonymes belges de navigation aérienne Sabena*, SbSD [1976], str. 455, bod 39,

Rozsudek ESD ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, Sb. rozh. s. I-3051, bod 17.

Rozsudek ESD ze dne 7. prosince 2000, *Julia Schnorbus v. Spolková země Hessensko*, C-79/99, Sb. rozh. s. I-10997, bod 15.

Rozsudek ESD ze dne 3. února 2000, *Silke-Karin Mahlburg v. spolková země Mecklenburg – Vorpommern*. C - 207/98, Sb. rozh. s. I-9027, bod 27.

Rozsudek ESD ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další, za přítomnosti Hessische Ministerpräsident a Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Staatsgerichtshof des Landes Hessen - Německo*. C – 158/97, Sb. rozh. s. I-2000, bod 47.

Rozsudek ESD ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*. C-381/99, Sb. rozh. s. I-4961, bod 28.

Rozsudek SDEU ze dne 4. října 2011, *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) zastupující paní Marianne Brandt-Nielsen*. C–109/00, Sb. rozh. s. I- 6993, bod 25.

Rozsudek ESD ze dne 10. července 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*. C-54/07, Sb. rozh. s. I-5187, bod 26.

Rozsudek ESD ze dne 26. října 1983, *Komise Evropských společenství v. Italská republika*. č. 163/82, [1983] ECR 3273

Rozsudek ESD ze dne 27. října 1998, *Margaret Boyle and others v Equal Opportunities Commission*. C-411/96, Sb. rozh. s. I-06401, odst. 39.

Rozsudek ESD ze dne 17. května 1990, *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Assurance Group*. C-262/88, s. I-01889, .

Rozsudek ESD ze dne 27. března 1980, *Macarthy's Ltd. V. Wendy Smith*. C-129/79, s. 1275.

Rozsudek ESD ze dne 13. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hart*. C-170/84 s. 1607.

Rozsudek ESD ze dne 31. března 1981, *Jenkins v. Kingsgate*. C-96/80 ,s. 911.

Rozsudek ESD ze dne 27. října 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State form Health*. C-127/92 s. I-05535.

Rozsudek ESD ze dne 9. února 1982, *Garland* . C-12/81, s. 359

Evropský soud pro lidská práva

Rozsudek ESLP ze dne 18. července 1994, *Karlheinz Schmidt v. Německo*, Series A no. 291-B, stížnost č. 13580/88, bod 36.

Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 8. července 1999, *Arslan v. Turecko*, stížnost č. 23462/94, bod 19.

Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 27. června 2000, *Chaare Shalom Ve Tsedek v. Francie*, ECHR 2000-VII, stížnost č. 27417/95, bod 27.

Rozsudek ESLP ze dne 18. ledna 2001, *Chapman v. Spojené Království*, ECHR 2001-1, stížnost č. 27238/95, bod 43.

Rozsudek ESLP ze dne 6. července 2005, *Nachova a další proti Bulharsku* [velký senát] stížnost č. 43577/98 a č. 43579/98, bod 147.

Rozsudek ESLP ze dne 13. prosince 2005, *Timishev proti Rusku*, stížnost č. 55762/00 a č. 55974/00, bod 39 a 41.

Rozsudek ESLP ze dne 13. listopadu 2007, *D.H. a další proti České republice* [velký senát] stížnost č. 57325/00, bod 79, 175, 178, 184.

Rozsudek ESPL ze dne 8. listopadu 2005, *SUD Travail Affaires Sociales proti Francii*, stížnost č. 24/2004, bod 69.

Rozsudek ESLP ze dne 3. června 2008, *Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) proti Bulharsku*, stížnost č. 41/2007, bod 17.

Rozsudek ESLP ze dne 9. června 2009, *Opuz proti Turecku*, stížnost č. 33401/02, bod 183.

Rozsudek ESLP ze dne 20. června 2006, *Zarb Adami proti Maltě*, stížnost č. 17209/02, bod 80.

Rozsudek ESLP ze dne 16. března 2010, *Carson a další proti Spojenému království* [velký senát], stížnost č. 42184/05, bod 61.

Rozsudek ESLP ze dne 29. dubna 2008, *Burden proti Spojenému království* [velký senát], stížnost č. 13378/05, bod 60.

Ústavní soud ČR

Nález Ústavního soudu ČSFR ze dne 8. října 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92, Sbírka usnesení a nálezů Ústavního soudu ČSFR, nález č. 11, str. 37.

Nález Ústavního soudu ze dne 17. května 1994, sp. zn. Pl. ÚS 36/93, bod II. - VII., Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 1, nález č. 24, str. 175.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. června 1995, sp. zn. 168/1995 Sb.

Nález Ústavního soudu ze dne 3. září 1998, sp. zn. IV. ÚS 13/98.

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

Nález Ústavního soudu ze dne 25. června 2001, sp. zn. Pl. ÚS 36/01, bod 1-2.

Nález Ústavního soudu ze dne 20. října 2004, sp. zn. Pl. ÚS 33/03, bod II. - III.

Nález Ústavního soudu ze dne 4 března 2005, sp. zn. Pl. ÚS 8/05.

Nález ÚS ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., bod 73.

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

Nález ústavního soudu ze dne 7. června 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95.

Nejvyšší soud ČR

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

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.

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

Městský soud

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. března 2006, sp. zn. 13 Co 399/2005.

Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007, sp. zn. 54 Co 127 /2007.

Obvodní soud

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, sp. zn. 23 C 11/2003,

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 22. prosince 2006, sp. zn. 26 C 25/2006

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, sp. zn. 23 C 11/2003-70.

8. Resumé

Předkládaná práce se zabývá problematikou rovnosti v pracovním právu se zaměřením rovnosti mužů a žen. Jedná se o stále aktuální téma, zvláště, vezmeme-li do úvahy, kolik milionů občanů, mužů a žen, bylo nebo je zaměstnáno. Zkušenosti dokazují, že vždy to byly ženy, které byly v práci zejména z hlediska odměny za jejich práci diskriminovány. Tato skutečnost byla považována za zcela běžnou a téměř nikdo se nad ní nepozastavoval.

V úvodní části práce se druhá kapitola zabývala právní úpravou zaměstnávání žen z hlediska legislativy mezinárodních organizací, dokumentů Evropské unie (práva primárního, sekundárního) a legislativou České republiky zaměřenou na rovnost žen a mužů v pracovním poměru. První kapitola také zahrnovala problematiku diskriminace v pracovním právu, přímou i nepřímou.

Velká pozornost byla věnována v třetí kapitole vývoji a vzniku antidiskriminačního zákona, jehož znění bylo očekáváno s velkým zájmem a následně jeho analýze včetně problematiky důkazního břemene.

Čtvrtá kapitola byla zaměřena na analýzu rovnosti mužů a žen v českém pracovním právu, na rovné odměňování, zacházení v přístupu k zaměstnání, sladění pracovních a rodinných povinností žen včetně podpory žen v rozhodovacích procesech.

Pátá kapitola zahrnuje vybranou judikaturu evropských soudů a soudů v České republice a faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání.

Summary

The submitted thesis concerns the issue of equality in employment law, with a focus on equality between men and women. This is an ever relevant topic, especially if we take into consideration how many millions of citizens, men and women, have been or are employed. Experience proves that it has always been women who have been discriminated against in so far as remuneration is concerned. This fact was considered commonplace and of almost no surprise to anybody.

As an introductory part of this thesis, the second chapter addresses the legal provisions for employing women as regards legislation for international organisations, European Union documents (primary and secondary rights) and the legislation of the Czech Republic focusing on equality of men and women in contractual employment. The second chapter also covers the issue of direct and indirect discrimination in employment law.

In the third chapter, great attention is paid to development and creation of the anti-discrimination act, whose content was anticipated with great interest, followed by its analysis, including the issue of the burden of proof.

The fourth chapter focuses on analysis of equality of men and women in Czech employment law, on equal remuneration, treatment in approach to employment, balancing women's work and family obligations, including support for women in the decision-making processes.

Chapter five comprises selected judicial rulings by European courts and courts in the Czech Republic and factual problems in implementation of judicial protection against discriminatory behaviour.

9. Seznam klíčových slov v českém a anglickém jazyce

- Antidiskriminační zákon
- Diskriminace
- Nezaměstnanost
- Pracovní kariéra
- Rovné odměňování
- Trh práce

List of keywords:

- Anti-discrimination Act
- Discrimination
- Unemployment
- Working career
- Equal Pay
- Labour market