

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

**Zuzana Tomčíková**

**Diskriminace při odměňování**  
**z důvodu pohlaví**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2011**

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne ..... Podpis: .....

## **Poděkování**

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

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

# Obsah

1. Úvod .....	6
2. Diskriminace .....	9
2. 1 Základní pojmy definující diskriminaci .....	9
2. 2 Formy diskriminace .....	10
2. 2. 2 Pozitivní diskriminace .....	10
2.2.3 Negativní diskriminace .....	11
2.2.4 Přímá diskriminace .....	11
2.2.5 Nepřímá diskriminace .....	12
2. 3 Diskriminační důvody .....	14
3. Prameny právní úpravy diskriminace při odměňování .....	18
4. Diskriminace z důvodu pohlaví.....	21
4. 1 Diskriminace v odměňování přímá a nepřímá .....	22
4. 2 Diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví .....	23
4.3 Definování základních pojmů .....	24
4.3.1 Odměna .....	24
4.3.2 Plat.....	25
4.3.3 Mzda.....	26
4.3.4 Minimální mzda.....	26
4.3.5 Zaručená mzda .....	27
4.3.6 Práce stejná a práce stejné hodnoty .....	27
5. Prostředky ochrany obětí diskriminace.....	30
5.1 Mimosoudní řešení diskriminace .....	30
5.2 Orgán inspekce práce .....	31
5.3 Antidiskriminační orgán .....	32
5.4 Trestněprávní ochrana před diskriminací .....	32
5.5 Řešení sporu soudní cestou.....	33

5.5.1 Jednotlivé fáze soudního řízení.....	33
5.5.1.1 Před podáním žaloby.....	33
5.5.1.2 Samotné řízení.....	34
5.5.1.3 Náhrada škody.....	36
6. Zásadní soudní rozhodnutí týkající se diskriminace při odměňování .....	37
6.1 Příklad Defrenne .....	38
6.2 Příklad Jenkins.....	38
6.3 Příklad Hill and Stapleton.....	40
6.4 Příklad Fisscherová.....	40
6.5 Příklad Oumar Dabo Abdouley .....	41
6.6 Příklad Lewen (vánoční bonus) .....	41
6.7 Příklad Danfoss.....	42
6.8 Usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 3069/2006 .....	43
7. Komparace české a zahraniční právní úpravy diskriminace při odměňování .....	45
8. Úvahy de lege ferenda .....	48
9. Závěr .....	51
10. Bibliografie .....	53
11. Shrnutí/Summary .....	58
12. Klíčová slova / Key words .....	59

# 1. Úvod

Z historického hlediska vyplývá, že vztahy mužů a žen v evropské společnosti vycházejí z principu genderové<sup>1</sup> nerovnosti, nahlížíme-li na ně z pohledu ženy a jejího postavení ve společnosti. Žena byla často v pozadí právního života; její právo bylo omezeno nebo jí bylo dokonce odepřeno ať už v oblasti práva dědického, volebního či práva na osobní svobodu. Vztahy mezi ženami a muži jsou odedávna založeny na nerovnosti, kdy muž měl a v některých oblastech má i dnes dominantní postavení. Nerovné postavení obou pohlaví má mnoho příčin; jedná se o důvody biologické, psychologické a sociální. V pohledu na tuto problematiku došlo k výrazným změnám v polovině 20. století, kdy se jí začaly zabývat nejen ženy a různé organizace, ale i vlády jednotlivých států.

Celosvětovým cílem je vyrovnat příležitosti mužů a žen v každodenních záležitostech, tzv. mainstreaming. Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšování, rozvíjení a hodnocení koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby hledisko genderové rovnosti bylo zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.<sup>2</sup> Rovnost je jedním ze základních principů i Evropské unie. V zakládacích smlouvách je tento princip deklarován v čl. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství; posláním Společenství je vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie a provádění společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a udržitelný rozvoj hospodářských činností, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení pro muže a ženy, trvalý a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence hospodářské výkonnosti, vysokou úroveň ochrany a zlepšování kvality životního prostředí, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy<sup>3</sup>. Již v zakládacích smlouvě z roku 1957 vidíme snahu o zrovnoprávnění postavení muže a ženy. Strategie mainstreaming jako taková byla přijata na konferenci OSN v Pekingu v roce 1995; k jejímu dodržování se zavázala většina světových vlád a byla přijata i Českou republikou.

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací jsou v platném právním řádu České republiky považována za práva nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná. Jedná se tedy o základní lidská práva. Rovné zacházení, zákaz diskriminace tedy

---

<sup>1</sup> Slovo gender pochází z řeckého slova „gender“ a v překladu znamená rod. Český právní řád tento pojem převzal z anglického slova gender.

<sup>2</sup> HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. 1. vydání. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. 24 s.

<sup>3</sup> Smlouva o založení evropského hospodářského společenství, 1957, čl. 2

nediskriminační podmínky pro všechny jsou deklarovány v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, kdy základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení,<sup>4</sup> což zakládá rovnost všech občanů a občanek. Nejde samozřejmě o jedinou legální úpravu této problematiky v České republice. Jedná se, jak jsem už zmínila, o celosvětový problém, který je řešen na polických, společenských a zákonodárných úrovních. Česká republika byla v rámci harmonizace evropského práva povinna přijmout různá opatření, ale rovností mužů a žen se daleko rozsáhleji a významněji začala zabývat až po vstupu do Evropské unie v roce 2004. Tím, že se stala součástí Evropského společenství, je vázána jejím právem.

Jednou z významných oblastí, na kterou je třeba poukazovat a snažit se o rovnost mezi muži a ženami, je trh práce. Myslím si, že Česká republika je oproti západním státům v problematice odbourávání lpění na genderových stereotypch, ač se v posledních letech snaží co nejvíce „západu“ přiblížit, pozadu. Problémem je, dle mého názoru, skloubení rodiny a práce tak, aby nedocházelo k zanedbání ani jedné složky. U nás se v této souvislosti stále pohlíží na ženu jako na matku a manželku. Kariéra a seberealizace je určena dle mínění veřejnosti především mužům, kdežto od žen se očekává, že svou kariéru podřídí rodině. Nastává zde problém, s pokrokem ve společnosti stále častější, že obě pohlaví rovnocenně usilují o uplatnění se na trhu práce. Z pochopitelných důvodů je stále běžnější, že o prestižní místa v různých oblastech se ucházejí nejen muži, ale i velké procento žen; s tím souvisí snaha o rovné zacházení mužů a žen a to nejen v oblasti odměňování. Právě problematikou diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví bych se ve své práci chtěla zabývat podrobněji; chtěla bych poukázat na její vývoj v Evropské unii a na ovlivňování českého práva právem evropským.

Cílem mé práce je definování základních pojmů souvisejících s diskriminací, důvody a důsledky přijetí antidiskriminačního zákona<sup>5</sup> v oblasti diskriminace při odměňování a zmapování právního nahlížení na diskriminaci při odměňování na trhu práce v České republice, přičemž hlavním zdrojem mi budou právní předpisy České republiky, předpisy Evropského společenství, judikatura Evropského soudního dvora a komentář

---

<sup>4</sup> zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

<sup>5</sup> zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů, ve znění pozdějších předpisů

k Antidiskriminačnímu zákonu. Nelze opomenout ani odborné články týkající se diskriminace při odměňování uveřejněné v českém periodickém tisku a internetových zdrojích.

Co se týče metody práce, bude se jednat o popis a analýzu současného stavu a v závěrečné kapitole se budu věnovat návržení zlepšení této problematiky. Úvodní kapitoly mé diplomové práce budou především popisné, následovat budou kapitoly analyticko-popisné a v závěru se bude jednat o kapitoly především analytické.



## 2. Diskriminace

### 2. 1 Základní pojmy definující diskriminaci

Diskriminace, latinsky *discriminare*, je synonymem slova nějakého rozlišení lidí na základě příslušnosti k nějaké skupině. V souvislosti s tím hovoříme o diskriminaci na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, věku, politické a náboženské příslušnosti apod. V právním slova smyslu se nejedná o jakékoli rozlišení, ale o rozlišení konkrétní v případech, kdy právní řád určitého státu vytváří nerovnost ve výkonu subjektivních práv nebo povinností, avšak neexistuje zde relevantní souvislost mezi touto nerovností založenou právním řádem a nerovností, která je z povahy věci vlastní subjektivnímu právu nebo povinnosti<sup>6</sup>. Účelem vzniku legislativní úpravy zákazu diskriminace je rovné zacházení. Konkrétně je tento princip vymezen v ustanovení § 2 zákona č. 198/2009, Antidiskriminačního zákona.<sup>7</sup> Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon<sup>8</sup>. AntiD. zákon do ustanovení § 1 zapracovává příslušné předpisy Evropského společenství v návaznosti na Listinu základních práv a svobod, mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu a blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Z výše uvedeného je patrné, že potřeba antidiskriminačního práva byla zřejmá již od vzniku České republiky. V 90. letech 20. století se poprvé začalo otevřeně hovořit o nutnosti prosadit zásadu rovnosti mezi lidmi v závislosti na legislativní úpravě. S touto problematikou

---

<sup>6</sup> RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 631.

<sup>7</sup> zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů, ve znění pozdějších předpisů  
dále jen AntiD. zákon

<sup>8</sup> zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů, ve znění pozdějších předpisů

se Česká republika vyrovnala v Listině základních práv a svobod<sup>9</sup>. S postupem času však bylo stále více patrné, že pouze obecná úprava je nedostačující a je nutné připravit podklady pro vznik konkrétní antidiskriminační úpravy. Byly zde i tlaky „zvenčí“ a to vliv práva Evropské unie na právo vnitrostátní včetně nutnosti implementace směrnic Evropského společenství do právního řádu České republiky. Samotné přípravy vzniku AntiD. zákona byly započaty v roce 2000; do této doby však Česká republika nebyla nečinná, do svého právního řádu přijala a zabudovala ustanovení, týkající se zrovnoprávnění mužů a žen v oblasti pracovního práva. Po roce 2000 byly přijímány směrnice z rozdílných oblastí, které řešily diskriminaci na základě rasy, etnického původu, věku, zdravotního postižení. Převratnou změnou bylo, že zákaz diskriminace v českém právu nebyl určen už jen pro závislou činnost, ale spadala sem i činnost nezávislá, samostatně výdělečná. Antidiskriminační právo bylo rozčleněno do mnoha právních předpisů; chyběla jeho komplexní úprava a právní úprava zajištění povinnosti na rovné zacházení a ochrany před diskriminací v oblastech zdravotnictví, vzdělání, bydlení, povolání neodpovídala požadavkům Evropského společenství. Celistvosti a splnění požadavků se mělo dosáhnout účinností AntiD. zákona, jehož přijetí bylo značně komplikované. Od oficiálního úmyslu připravit návrh AntiD. zákona do jeho účinnosti uplynulo téměř jedno desetiletí. Po dlouhých peripetiích byl AntiD. zákon dne 23. 4. 2009 schválen, platný je ode dne 29. 6. 2009 a účinnosti nabyl dne 1. 9. 2009, kromě části druhé, upravující působnost Veřejného ochránce práv a další detaily týkající se Veřejného ochránce práv, účinné až ode dne 1. 12. 2009.

## **2. 2 Formy diskriminace**

### **2. 2. 2 Pozitivní diskriminace**

V obecné rovině jde o situace, kdy určitá skupina osob je vůči ostatním lidem zvýhodněna. Pozitivní diskriminací (afirmativní akce, relativní diskriminace) se mají na mysli případy zvýhodnění skupiny osob jinak negativně diskriminovaných. Znamená to, že jednání není namířeno proti jednotlivci a neznevýhodňuje jeho postavení. Pozitivně diskriminační opatření mají za cíl odstranit neodůvodnitelné rozdíly a snažit se co nejvíce se přiblížit stavu rovnosti<sup>10</sup>. Princip pozitivní diskriminace je zakotven v ustanovení § 7 AntiD. zákona a uvádí, že diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených

<sup>9</sup> zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovních vztazích. *Právní forum*, 2005, č. 3. s. 89-91.

v ustanovení § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem. Bližší vymezení podmínek pro pozitivní diskriminaci není v legislativě Evropského společenství upraveno a je ponecháno na legislativním uvážení jednotlivých členských států, avšak v této oblasti Evropský soudní dvůr zanechal rozsáhlou judikaturu. Například ve věci Kalanke<sup>11</sup> judikoval, že německý právní předpis je diskriminační, jelikož Spolková země Brémy ve svém právním řádu uzákonila, že pokud se v určitých profesních oblastech vyskytuje méně než jedna polovina žen, a pokud by zde byli dva rovnocenní uchazeči o zaměstnání různého pohlaví, zaměstnavatel je povinen přijmout uchazečku ženského pohlaví. Takto striktní upřednostňování žen vybočuje z principu pozitivní diskriminace, protože nelze uplatnit objektivní posouzení kvality uchazeče o zaměstnání. Jedná se tedy o absolutní přednost jednoho pohlaví před druhým, což je v rozporu se zásadou rovných příležitostí. Tento rozsudek byl o 2 roky později ve své podstatě potvrzen ve věci Marschall<sup>12</sup>, kdy Evropský soudní dvůr judikoval, že pokud byla určena výjimka, která stanovila, že zvláštní důvody na straně mužského kandidáta mohou zvrátit pravidlo přednosti žen v jeho prospěch, nejedná se o diskriminaci<sup>13</sup>.

### 2.2.3 Negativní diskriminace

Negativní diskriminace (absolutní diskriminace) je již podle názvu něco, co je třeba eliminovat, jelikož se jedná o jev nežádoucí. Jde o případy, kdy je osoba znevýhodněna oproti jiným osobám z některého diskriminačního důvodu. Veřejnost často zaměňuje diskriminaci s diskriminací negativní. Tu lze dělit na diskriminaci přímou a nepřímou. Důsledky negativní diskriminace lze hledat v historických souvislostech, které přetrvávají dodnes.

### 2.2.4 Přímá diskriminace

Samotnou diskriminací se má na mysli rozdílné zacházení s různými subjekty, které se nacházejí v postavení stejném nebo srovnatelném<sup>14</sup>. V AntiD. zákoně jsou v ustanovení § 2 uvedeny základní pojmy související s antidiskriminačním právem. Zákon konkrétně definuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace. K označení přímé diskriminace došlo až poté, kdy bylo potřeba odlišit diskriminaci od diskriminace nepřímé. K tomuto rozdělení došlo na základě

<sup>11</sup> rozsudek ESD ze dne 17. října 1995, Kalanke proti Breme, C 4450/93.

<sup>12</sup> rozsudek ESD ze dne 11. listopadu 1997, Marshall proti Land Nordrhein-Westfalen, C 152/94.

<sup>13</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010.

<sup>14</sup> VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. *Právní fórum*, 2009, č. 10, s. 10.

judikatury Evropského soudního dvora. Legislativní definici měla nejprve diskriminace nepřímá, přímá diskriminace byla definována v roce 2000 ve směrnicích č. 2000/43 a č. 2000/78. „Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“<sup>15</sup>. Diskriminací je i takové jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu, uvedeného v předchozí větě. Protože definici diskriminace z domnělého důvodu ve směrnicích Evropského společenství nenalezneme, většina států zákaz diskriminace uvádí ve svých vnitrostátních právních předpisech.

Pro použití přímé diskriminace je třeba nalézt komparátora, tedy osobu, se kterou se subjekt, s nímž bylo zacházeno méně příznivě, srovnává. Je proto nutno vždy vybrat osobu, nacházející se ve srovnatelné situaci. V případě diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví je pro porovnání potřeba vždy najít komparátora opačného pohlaví na stejné pracovní pozici např. manažera muže a manažerku ženu u stejného zaměstnavatele s prací stejnou nebo prací stejné hodnoty. Evropský soudní dvůr shledal za příklad přímé diskriminace případ Dekker<sup>16</sup>, kdy byla diskriminována zaměstnankyně na základě pohlaví z důvodu těhotenství.

### 2.2.5 Nepřímá diskriminace

Diskriminace nepřímá je koncepčně mnohem složitější než diskriminace přímá, stejně jako její aplikace. Vychází totiž z toho, že i v případě, že právní norma v obecné rovině neobsahuje žádnou zakázanou diskriminaci, může vyvolat diskriminaci při její aplikaci.<sup>17</sup> Dle zákona o zaměstnanosti<sup>18</sup> zní definice nepřímé diskriminace jako jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu. Ani zákoník práce nezůstává pozadu, když definici nepřímé

<sup>15</sup> zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> rozsudek ESD Decker, ze dne 28.4.1998, C-120/95

<sup>17</sup> KOHN, Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. *Právní fórum*, 2007, č. 4, s. 53-68

<sup>18</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

diskriminace popisuje jako jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje jednoho zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů<sup>19</sup>, které jsou vyjádřeny v ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce. V neposlední řadě se s definicí nepřímé diskriminace setkáváme v AntiD. zákoně v ustanovení § 2, dle kterého nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci nejde, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné<sup>20</sup>. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že koncepčně jsou definice totožné, pouze jsou aplikované na danou již konkrétní problematiku. Definici nepřímé diskriminace stejně jako definici přímé diskriminace zavedla judikatura Evropského soudního dvora. Obecně lze říci, že základními znaky nepřímé diskriminace jsou jednání, opomenutí založená na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo zvyklosti. Jde o aplikaci stejného pravidla v různých situacích, zvýhodnění skupiny osob vymezené pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem či sexuální orientací, kdy zvýhodnění není objektivně ospravedlnitelné, nebo opatření není ke sledovanému cíli ve vztahu přiměřenosti<sup>21</sup>.

Ne každé diskriminační jednání však musí být nutně zakázané. Lze-li nepřímo diskriminační jednání ospravedlnit legitimním cílem a jsou-li prostředky vedoucí k dosažení cíle přiměřené a nezbytné, může být takové diskriminační opatření používáno legálně. Legitimním cílem může být například kritérium veřejného zájmu.

Ohledně nepřímé diskriminace lze zmínit judikát Evropského soudního dvora; jedná se o soudní případ Bilke<sup>22</sup>, který se zabývá nerovností v odměňování ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek. Žalobkyně namítla nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek z toho důvodu, že opatření zaměstnavatele dopadlo ve větší míře na ženy, jelikož většina pracovníků na částečný úvazek byly ženy. Soud judikoval, že zaměstnavatel může ospravedlnit nerovné zacházení, pokud prostředky k dosažení sledovaného cíle odpovídají skutečné potřebě, jsou přiměřené a z pohledu sledovaného cíle nutné. Za této

---

<sup>19</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>20</sup> zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010. 50 s.

<sup>22</sup> rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. května, Bilka vs. Weber von Hartz, ECR 01607.

situace musí zaměstnavatel prokázat, že vyloučení je postaveno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s pohlavím zaměstnance<sup>23</sup>.

Pokud bychom měli shrnout definice přímé a nepřímé diskriminace, lze říci, že diskriminací přímou je opatření, v jehož přímém důsledku dochází k diskriminačnímu následku, kdežto diskriminací nepřímou je opatření zdánlivě neutrální, které je však ve svých důsledcích diskriminační.

## 2.3 Diskriminační důvody

V AntiD. zákoně nalezneme šest základních diskriminačních důvodů; rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor. Rasa a etnický původ jsou uváděny na prvním místě. Ve většině případů se jedná o absolutně nepřijatelný důvod rozlišení, který má povahu absolutního zákazu rasové diskriminace. Tyto dva důvody, rasa a etnický původ, se od sebe liší, zároveň se ale prolínají. Za pojmem „rasa“ hledáme fyziologické znaky, kdežto pod pojem „etnický původ“ rozumíme znaky sociální jako je národnost, jazyk, kultura. Rasová diskriminace spočívá v jakémkoli rozlišení, vyloučení, omezení nebo zvýhodňování, založeném na rase, barvě pleti, rodovém, národnostním nebo etnickém původu. Definici nalezneme ve Vyhlášce ministerstva zahraničních věcí č. 95/1974 Sb.<sup>24</sup>. Ochrana před rasovou diskriminací zahrnuje také ochranu národnostních menšin. Dle prvního článku Listiny základních práv a svobod<sup>25</sup> jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Tato věta zakládá povinnost, aby se k sobě lidé chovali s úctou, aby nebyla ohrožena jejich důstojnost. Každý člověk má právo na svobodné, rovné a důstojné zacházení. Jde o svobody a výsostná práva nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná. Pokud dojde k diskriminaci z rasového a etnického původu, poškozený člověk je zasažen na nejnítějších místech a takové zacházení ho poníží. Je pošlapána jeho lidská důstojnost z důvodu, který nemohl ovlivnit, jelikož fyziologické znaky nelze změnit, jsou trvalé. Proto se na zákaz diskriminace z rasového a etnického důvodu klade tak významný důraz. Z přirozenoprávního pojetí ochrany lidských práv proto vyplývá zákaz vytvářet odlišné režimy zacházení na základě rozdílné barvy pleti. Tento zákaz má do značné míry absolutní povahu<sup>26</sup>. Velký senát Soudu pro lidská práva v jednom ze svých rozhodnutí uvedl, že žádný rozdíl zacházení založený výlučně nebo v rozhodujícím měřítku na etnické

<sup>23</sup> PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, 2008. 17 s.

<sup>24</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 43 s.

<sup>25</sup> zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

<sup>26</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 43 s.

příslušnosti jednotlivce, není způsobilý být objektivně v současné demokratické společnosti odůvodněn. Jde o kauzu romských dětí, které měly přístup ke vzdělání většinou jen ve zvláštních školách. Ačkoli senát Soudu pro lidská práva rozhodl, že k diskriminaci v přístupu ke vzdělání umístováním romských dětí do zvláštních škol na Ostravsku nedocházelo, pozdější rozhodnutí Velkého senátu Soudu pro lidská práva předchozí rozsudek zvrátilo a tím dospělo k závěru, že k diskriminaci došlo.<sup>27</sup>

Dalším zakázaným diskriminačním důvodem je národnost. Jde o samostatný diskriminační znak, který lze uvádět v souvislosti s etnickým původem. Listina základních práv a svobod v článku 3 odst. 2 uvádí, že každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Jde o právo, které není určeno výhradně občanům České republiky, ale týká se všech. Zahrnuje svobodné rozhodnutí člověka vybrat si, které národnosti bude součástí. Tento jev však není příliš častý. Člověk je většinou spřízněn s národností, danou mu narozením. Od jednotlivce nelze vyžadovat, aby deklaroval konkrétní národnost. Volbou národnosti nelze také podmiňovat přístup jednotlivce ke konkrétnímu oprávnění. Pokud by k této volbě byl jednatel nucen bez ohledu na svou etnickou příslušnost, byla by taková podmínka rasově diskriminační, uvádí Soud pro lidská práva ve svém rozsudku ve věci Sejdzic a Finci proti Bosně a Hercegovině.<sup>28</sup> Bosenská ústava, která je součástí Daytonských mírových dohod, obsahovala určitá omezení. Ústava je založena na dělbě moci a je koncipovaná tak, aby nedošlo k rozhodnutí proti vůli tří ustavujících národů Bosny a Hercegoviny a to Bosňáků, Chorvatů a Srbů. Národnost je v tomto státě věcí subjektivní volby jednotlivce. Ústava uvádí, že do Parlamentu je volitelný pouze ten, kdo je příslušníkem jedné ze tří národností, tzn. kdo má státní příslušnost Bosny a Hercegoviny. Problém ale nastal tehdy, když pánové Sejdzic a Finci, příslušníci národnosti Romů a Židů, chtěli kandidovat do Parlamentu; ani jeden se své národnosti vzdát nechtěl a nechtěl přijmout národnost ani Bosňáků ani Srbů ani Chorvatů. Velký senát Soudu pro lidská práva rozhodl, že došlo k diskriminaci ve spojení s porušením práva na svobodnou volbu<sup>29</sup>.

Na druhém místě AntiD. zákona zákonodárce specifikuje zákaz diskriminace na základě pohlaví. S tímto problémem se lidstvo potýká od nepaměti. Za posledních 100 let se sice podařilo docílit výrazných změn, ale ani ty nestačí k tomu, aby se možnosti mužů a žen vyrovnaly. Z komentáře k AntiD. zákonu lze dovodit, že potencionály obou pohlaví jsou

---

<sup>27</sup> rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 13. listopadu 2007 ve věci D. H. a ostatní proti České republice (stížnost č. 57325/00)

<sup>28</sup> rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 22. prosince 2009, Sejdzic a Finci proti Bosně a Hercegovině (stížnost č. 27996/06 a 348336/06)

<sup>29</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 57 s.

téměř totožné; nic to však nemění na tom, že biologické znaky stejně jako sociální shodné nejsou. Myslím si, že k úplnému srovnání možností mužů a žen bude docházet jen velmi obtížně. Názorně to ukazuje případ Hopkins<sup>30</sup>, dokumentující, že genderové stereotypy a role jsou z minulosti dané a nelze se jich snadno zbavit. Paní Hopkins se ucházela o místo partnerky v poradenské firmě Price Waterhouse. Přestože byla ostatními partnery hodnocena velmi kladně, byly známy její vysoké pracovní kvality a vědělo se, že do firmy může dovést nové klienty, k jejímu kariéernímu postupu to nestačilo; rozhodnutí o jejím nepřijetí bylo odůvodněno sdělením, že jako žena by měla chodit oblékaná ženštěji, měla by nosit make-up a měla by si nechávat upravovat vlasy u kadeřnice. Nejvyšší soud Spojených států Amerických ve svém rozsudku uvedl, že společnost Price Waterhouse jednala na základě genderových stereotypů, její jednání bylo diskriminační a to konkrétně formou přímé diskriminací z důvodu pohlaví.

Dalším, tedy třetím, diskriminačním důvodem je sexuální orientace. Za poslední dobu bylo dosaženo velkého legislativního pokroku, ale zavedený náhled, převážně u starší generace, stále trvá. Historicky byla homosexualita odsuzovaná a společností těžko akceptovatelná. V současné době je toto téma medializováno a hodně se o něm mluví, avšak snaha pokrokových států dosáhnout rovnosti náhled lidí nezmění. Společnost si bude muset ještě nějakou dobu na úplné přijetí homosexuality počkat. Jde o diskriminační důvod, který v mezinárodním právu není řešen specificky a nijak rozsáhle. Zabývá se jím spíše judikatura Evropského soudního dvora, ze které Česká republika čerpá. V roce 1981 Evropský soudní dvůr pro lidská práva rozhodl, že kriminalizace homosexuálního styku je neslučitelná s právem na ochranu soukromého života<sup>31</sup> a v roce 2010 judikoval za diskriminační odmítnutí uznat homosexuálnímu partnerovi práva k nájmu bytu po smrti partnera.<sup>32</sup>

Čtvrtým diskriminačním důvodem, uvedeným v AntiD. zákoně, je věk. Jde o pravidlo závislé na kontextu své aplikace<sup>33</sup>. Z toho vyplývá, že ne všechna omezení na základě věku jsou diskriminační. Legislativně lze stanovit určité hranice, kde je rozlišení na základě věku přípustné a kde nikoliv. V případě Colin Wolf z roku 2010 byly určeny hranice pomocí vnitrostátní úpravy; v Německu byla stanovena hranice 30 let věku pro přijetí na místo hasiče. Evropský soudní dvůr při řešení sporu zvážil fyzické nároky, kladené na osobu vykonávající povolání hasiče, vzal v potaz lékařské expertizy a dospěl k závěru, že k diskriminaci na

---

<sup>30</sup> rozsudek Nejvyššího soudu Spojených států z roku 1989, Prince Waterhouse proti Ann Hopkins

<sup>31</sup> rozsudek ESLD ze dne 22. října 1981, Dundgeon proti Spojenému Království (stížnost č. 7525/76)

<sup>32</sup> rozsudek ESLD ze dne 2. března 2010, Kozak proti Polsku (stížnost 13102/02)

<sup>33</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 88 s.



základě věku nedošlo.<sup>34</sup> Diskriminace věku je na úrovni EU upravena především ve směrnici č. 2000/78.

Předposledním základním důvodem uvedeným v AntiD. zákoně je zdravotní postižení. Jde o zcela nový diskriminační důvod, v evropských souvislostech legislativně zavedený až na konci 90. let 20. století. Lidé se zdravotním postižením byli diskriminováni, opomíjeni a dokonce zatracováni již od počátku lidstva. V odborné literatuře jsou lidé se zdravotním postižením označováni za „neviditelné“ tedy ty, na které právo nahlíží jako na objekty sociálního zabezpečení, jimž jsou poskytovány dávky nebo sociální služby<sup>35</sup>. Přímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu zdravotního postižení. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení je takové jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba z důvodu svého zdravotního postižení znevýhodněna oproti ostatním.

Náboženské vyznání, víra a světový názor jsou šestým specifickým diskriminačním důvodem, který má rozměr jak individuální, tak rozměr skupinové svobody. Jednotlivec uskutečňuje volbu, v co a zda v něco bude věřit. Tato volba přísluší každému jedinci, ovšem ne každý ji může svobodně proklamovat. Státní moc je povinna zajistit svobodu vyznání, oproti tomu veškerá náboženství musí být na státní moci nezávislá. Tento vztah by měl vyjadřovat symbiózu, kterou nelze ohrozit. Státní moc poskytuje ochranu nerušeného výkonu náboženských svobod (procesí, bohoslužby, hlásání víry), na druhou stranu je svoboda náboženských projevů omezena právy druhých a zájmem na udržení veřejného pořádku ze strany státní moci.<sup>36</sup>

AntiD. zákon v souladu s právem Evropské unie uvádí výše zmíněné základní diskriminační důvody; jedná se o výčet taxativní, tedy bez možnosti rozšíření. Důvody diskriminace AntiD. zákona ve vztahu k důvodům v občanském zákoníku<sup>37</sup> uvedeným představují lex specialis. Pokud dojde k diskriminaci upravené AntiD. zákonem, použijí se právní prostředky ochrany před diskriminací dle jeho znění. Pokud však dojde k diskriminaci z jiného důvodu, než působností AntiD. zákona daného, jsou aplikovány právní prostředky ochrany podle ustanovení § 13 občanského zákoníku.

---

<sup>34</sup> rozsudek ESD ze dne 12. ledna 2010, Colin Wolf proti Spolkové republice Německo, C-229/08.

<sup>35</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 88 s.

<sup>36</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 101 s.

<sup>37</sup> zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

### 3. Prameny právní úpravy diskriminace při odměňování

Již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948 nalezneme první legislativní zmínku týkající se rovnosti mužů a žen v odměňování, princip stejné odměny za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu. Konkrétněji je tento princip uveden v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, o rovnosti odměňování mužů a žen za stejnou práci. V ČSSR se předmětná úmluva stala účinnou o něco později, v roce 1958. Zásada rovnosti má v zemích Evropské unie letitou tradici a jde o zásadu základní. V roce 1957 byla ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství v původním čl. 119 zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy. Velkou zásluhu na tom mají zástupci Francie, kteří trvali na tom, aby se zásada rovnosti v odměňování mužů a žen prosadila na evropské úrovni. Zástupci ostatních států původně s tímto názorem nesouhlasili, ale později francouzskou argumentaci akceptovali. Francouzi ze svého názoru odmítali ustoupit z důvodu, že Francouzky jako zástupkyně žen byly ve Francii odměňovány na základě zásady rovnosti mužů a žen, kdežto ostatní ženy v evropských státech nikoli; pokud by návrh Francouzů nebyl prosazen na evropské úrovni, došlo by k překážce na straně Společenství; byla by porušena zásada volného pohybu pracovníků. K provedení článku 119 smlouvy přijala Rada směrnici č. 75/117/EEC z 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy. 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<sup>38</sup>. Na tyto normy navazuje směrnice Rady z roku 1976 č. 76/207/EEC, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Dalším důležitým mezníkem se stala Amsterdamská smlouva z roku 1997, která rovnost mužů a žen uvádí jako základní princip Společenství. V témže roce byla na zasedání v Lucemburku zformována strategie zaměstnanosti a v roce 2000 byla přijata Rámcová strategie Společenství pro rovnost mužů a žen. V předmětném dokumentu bylo vytyčeno pět cílů, kterými se má Společenství řídit, a jednotlivé členské státy by je ve svých zemích měly prosazovat. Jedná o tyto cíle:

---

<sup>38</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha. 2000, 11 s.

1. podpora rovnosti žen a mužů v hospodářském životě,
2. podpora rovné účasti a zastoupení,
3. podpora rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže,
4. podpora rovnosti pohlaví v občanském životě,
5. podpora změn genderových rolí a stereotypů.<sup>39</sup>

V roce 2000 byla na konferenci v Nice přijata Charta základních práv Evropské unie, která se stala součástí Ústavní smlouvy EU. Charta stanoví ekonomická, občanská, sociální a politická práva občanů Evropské unie. Jedním z principů Charty je také princip rovnosti mužů a žen a to ve všech oblastech v odměňování, v zaměstnání, v práci. V březnu 2006 byl přijat Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro období roku 2006 až 2010, který plynule navazuje na Rámcovou strategii Společenství z roku 2000. Společenství si stanovilo dalších šest cílů, kterými by mělo dojít k zrovnoprávnění mužů a žen:

1. stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže,
2. sladění soukromého a profesního života,
3. stejné zastoupení v rozhodovacích procesech,
4. odstranění všech forem násilí založeného na pohlaví,
5. odstranění stereotypů v oblasti pohlaví,
6. podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.<sup>40</sup>

V roce 2006 byla přijata směrnice č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Jedná se o směrnici zapracovávající předchozí směrnice č. 75/117/EHS, č. 76/207/EHS, č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví a č. 86/378/EHS, jež byly k 15. 8. 2009 zrušeny.

V prosinci 2009 byla přijata Lisabonská smlouva, zachovávající stávající práva, některá doplňující či vytvářející práva nová, přičemž v oblasti rovnosti mužů a žen žádné výrazné změny nepřinesla. Na tuto oblast se zaměřilo sekundární právo; v roce 2009 byly projednávány návrhy směrnic o uplatnění rovného postavení muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zlepšení těhotných žen a kojících matek v zaměstnání.

S přípravou České republiky na vstup do Evropské unie se rozběhly novelizace českých právních předpisů, ke kterým byla Česká republika jako uchazeč o vstup do Evropské unie vázána. V roce 1999 změny právních předpisů odstartovala novela zákona o

<sup>39</sup> SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 5 s.

<sup>40</sup> SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 5 s.

zaměstnanosti<sup>41</sup>. Byl harmonizován zákoník práce z roku 1965<sup>42</sup>, ve kterém byla zavedena povinnost rovně odměňovat muže a ženy, byl přijat zákaz diskriminace jak přímé tak nepřímé. V roce 2000 přibyly další změny a to v zákoně o mzdě<sup>43</sup>, zákoně o platu<sup>44</sup>; a byl novelizován občanský soudní řád<sup>45</sup>. Další významný mezník na poli harmonizace českého práva s právem Společenství přišel se vstupem České republiky do EU v roce 2004. Byl přijat nový zákon o zaměstnanosti<sup>46</sup> a opět byl novelizován zákoník práce z roku 1965. Dalšími nově vzniklými zákony byly služební zákony; služební zákon<sup>47</sup> a zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>48</sup>, novelizován byl zákon o vojácích z povolání<sup>49</sup>; v roce 2006 byl přijat nový zákoník práce<sup>50</sup>, jehož účinností byl zrušen zákon o mzdě; zákon o platu se nyní použije jen na vojáky z povolání a v roce 2009 nabyl účinnosti Antidiskriminační zákon<sup>51</sup>.

---

<sup>41</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>42</sup> zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>43</sup> zákon č. o mzdě/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů

<sup>44</sup> zákon č. 143/1992 Sb., o platu, ve znění pozdějších předpisů

<sup>45</sup> zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

<sup>46</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>47</sup> zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů

<sup>48</sup> zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>49</sup> zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

<sup>50</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>51</sup> zákon č. 196/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

## 4. Diskriminace z důvodu pohlaví

K tomuto tématu jsem se vyjadřovala v obecné rovině, nyní bych se chtěla zaměřit na sekundární legislativu, ve které je diskriminace z důvodu pohlaví často zmiňována. Směrnice č. 2006/54 v článku 2 odst. 1 písm. a) uvádí, že diskriminací přímou se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. V té samé směrnici v článku 2. písm. b) je zmíněna definice diskriminace nepřímé z důvodu pohlaví. Nepřímou diskriminací se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly zvýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací z důvodu těhotenství nebo mateřství se rozumí takové jednání, pokud je s ženou zacházeno méně příznivě v souvislosti s těhotenstvím nebo s mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice č. 92/85/EHS. Otcovstvím se má na mysli rozhodnutí muže, vzít na sebe pečovatelskou roli, ačkoli je to prozatím v rozporu s většinovým názorem. K diskriminaci dojde v případě, že s mužem je z tohoto důvodu zacházeno méně příznivě, než by bylo zacházeno s jinou osobou. Důvod pohlavní identifikace je u nás spíše znám jako transsexualita, tedy situace, kdy biologická a psychologická pohlaví jsou v rozporu. Této problematice se věnovala dříve pouze judikatura Evropského soudního dvora, dnes je na ni poukazováno ve směrnici č. 2006/54.

Diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti odměňování je v poslední době velmi často diskutovaný jev; myslím si, že je třeba, aby veřejnost znala příčiny rozdílného odměňování muže a ženy. Pokud ženy porovnávají plat či mzdu se svými mužskými kolegy a rozdíl ve výdělku naleznou, nemusí se vždy jednat o diskriminaci. Diskriminací je jednání, které zvýhodňuje nebo znevýhodňuje zaměstnance vůči jinému v souvislosti s pohlavím osoby. Diskriminace je porušení zásady rovného zacházení. Český zákonodárce diskriminaci v této oblasti zakazuje, proto pokud dojde k diskriminaci při odměňování z důvodu pohlaví, zaměstnavatel se dopouští pracovníprávního deliktu, za který je objektivně odpovědný.

## 4. 1 Diskriminace v odměňování přímá a nepřímá

Evropský soudní dvůr poskytuje členským státům jen malé instrukce ohledně problematiky spočívající v řešení sporů při diskriminaci přímé a to z jednoho důvodu; určit právně přímou diskriminaci v odměňování není složité, avšak spory týkající se přímé diskriminace bývají ve většině případů obtížné pouze skutkově. Diskriminačním jednáním je vyplácení nerovné odměny; v první řadě může jít o situaci, kdy je ženě za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty vyplacena nižší odměna než muži, a to z důvodu pohlaví a v druhém případě se může jednat o stav, kdy jsou pravidla nastavena rozdílně podle pohlaví. Mateřství a těhotenství se týká pouze žen, stejně jako určité doby odchodu do důchodu. A pokud má zaměstnavatel nastavený systém odměňování tak, že zvýhodňuje muže, jde o zakázanou diskriminaci. Existují ale tři výjimky, kdy je dovoleno zacházet se zaměstnanci rozdílně. Za první pokud je pohlaví podstatným a určujícím požadavkem pro výkon profese z důvodu povahy profesní činnosti nebo z důvodu podmínek jejího výkonu. Za druhé se jedná o ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Za třetí směrnice a AntiD. zákon umožňují zavést za účelem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami pozitivní opatření<sup>52</sup>.

K diskriminaci nepřímé dochází při jednání, které stanoví pravidla určená podle určitého kritéria, znevýhodňující ve svém výsledku ženy. Vystává však otázka, jaký procentuální rozdíl počtu mužů a žen musí být, aby k diskriminaci došlo. Opatření se dotýká mnohem většího procenta žen než mužů. Nikde však není stanoveno, kolikaprocentní rozdíl to je. Evropský soudní dvůr se s touto otázkou vypořádal v rozhodnutí Enderby<sup>53</sup>, ve kterém rozhodl, že národní soud musí posoudit, jestli pokrývají dostatečné množství jedinců, jestli neodrážejí jen náhodný nebo krátkodobý stav věci, a jestli, obecně vzato, působí pádně<sup>54</sup>. Zaměstnankyně nemusí prokazovat, že důvodem diskriminace je pohlaví a o diskriminaci se nejedná v případě, kdy opatření zaměstnavatele je objektivně odůvodněno legitimním cílem. Zaměstnavatel nejedná diskriminačně v případě, že jím stanovené opatření, je jeho ekonomickou potřebou. Evropský soudní dvůr stanovil kritéria pro posouzení toho, zda je praxe zaměstnavatele objektivně ospravedlnitelná či nikoliv. Opatření zaměstnavatele musí odpovídat skutečné potřebě podniku, musí být vhodná a musí být nezbytná k dosažení sledovaného cíle.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, 82 s.

<sup>53</sup> rozsudek ESD ze dne 27. října 1993, Enderby proti Zdravotní radě, C-127/92

<sup>54</sup> Enderby, bod 17

<sup>55</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 132 s.

## 4. 2 Diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví

„Ženy berou menší platy než muži“<sup>56</sup>, zní titulek Hospodářských novin. A důvod? Příčin je hned několik. Žena je považována za osobu slabšího a něžnějšího pohlaví, nemá tolik síly a nezvládne takovou fyzickou zátěž jako muž, ačkoli je dokázáno, že lidská potencialita (lidská stejnost) je totožná u obou pohlaví. Žena je často spojována s mateřstvím a péčí o rodinu. Mnoho studií vychází z toho, že muž má dveře ke své kariéře otevřené dokořán, kdežto žena nikoliv. Je to způsobeno tím, že muž od vyučení, ukončení střední školy nebo absolvování vysoké školy může budovat svoji profesní pozici bez jakéhokoli přerušení. Zato žena ve většině případů plánuje rodinu a s tím související přerušení či omezení pracovního procesu. Během těhotenství, v průběhu mateřské dovolené, posléze i při výchově dítěte většinou upřednostňuje děti před kariérou. Proto je zcela logické, že na počátku kariéry obou pohlaví je výše mezd/platů téměř totožná, ale během 25. až 35. roku začíná plat/mzda muže výrazně růst a rozdíl mezi ohodnocením ženy a muže činí až 29 %. K relativnímu vyrovnání hodnoty platu/mzdy dochází až po 40. roku věku obou pohlaví. I v tomto období je plat/mzda muže vyšší, rozdíl už ale není tak výrazný. Podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí se průměrný rozdíl v platech/mzdách obou pohlaví v současné době v České republice pohybuje okolo 19 % (existují nové statistiky Společenství, o kterých se zmíním později). Jedná se o hodnotu, oproti údajům vykazovaným v západní Evropě, nepatrně vyšší. Je třeba sledovat, kdy rozdíl v platu/mzdě vyplývá z objektivního důvodu a kdy už se jedná o diskriminaci při odměňování z důvodu pohlaví. Barbora Havelková v knize *Rovnost v odměňování žen a mužů* uvádí, že tento rozdíl lze vysvětlit na základě teorie individualistické a institucionální. Individualistická teorie vykládá rozdíl v odměňování jako důsledek ženských charakteristik, postojů a preferencí<sup>57</sup>, což znamená, že pracovní trh je vnímán jako neutrální prostředí, které určuje cenu práce. Muž má větší možnost věnovat se sebevzdělání a seberealizaci, účastní se konferencí, školení, je přizpůsobivější kolektivu, není omezen v práci přesčas atd.. Tím je pro trh práce hodnotnější a cennější než žena a zákonitě s tím souvisí i lepší platové ohodnocení. Naproti tomu institucionální teorie v podstatě počítá s tím, že i když žena dosáhne stejně kvalitního vzdělání jako muž, stále bude vydělávat 2/3 platu/mzdy muže. Dalším faktorem, který ovlivňuje trh práce je segregace. Vertikální segregace znamená rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání. Lze z toho vyvodit, že více mužů než žen bude odměňováno vyšším platem/mzdou z důvodu, že

<sup>56</sup> KEJHOVÁ, Hana. *Ženy berou menší platy než muži* [online]. [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-38306020-zeny-berou-mensi-platy-nez-muzi>>

<sup>57</sup> HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, 20 s.

muži dosahují vyšších postů. Horizontální segregace je koncentrace žen a mužů ve specifických oblastech a povoláních. Jde o to, že ženy nejsou ve většině případů tak fyzicky zdatné jako muži, proto právě oni budou pracovat ve stavebnictví, těžkém průmyslu. Ženy se budou věnovat například zdravotnictví, školství. Z toho taky vyplývá a s tím souvisí různá platová ohodnocení.<sup>58</sup>

## 4.3 Definování základních pojmů

### 4.3.1 Odměna

V českém právním prostředí pojem odměny chápeme v úzkém slova smyslu. Obvykle bývá za odměnu považována nenároková složka platu nebo mzdy, kterou se oceňuje zaměstnanec za pracovní zásluhy převyšující požadovaný standart pracovní výkonnosti<sup>59</sup>. Odměna v širším slova smyslu zahrnuje mzdu nebo plat, součástí mohou být například prémie, příplatky za práci přesčas, v noci, odměny za pracovní pohotovost a veškerá ostatní plnění poskytovaná zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo z titulu pracovního poměru. Jedná se o celou řadu požitků, jejichž účel je jak motivační, tak sociálně-ochranný; slevy na produkty firmy, příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na bydlení, dopravu, příspěvky na stravování atd.. Nepřímým plněním zaměstnavatele zaměstnanci jsou taková plnění, která jsou určena rodinným příslušníkům zaměstnance, například zvýhodněné jízdenky<sup>60</sup> pro rodinné příslušníky zaměstnanců dopravních podniků, vánoční kolekce pro děti zaměstnance. Odměna může být zaměstnanci poskytována buď v pekuniární podobě, nebo v naturáliích; vše závisí na druhu zaměstnání nebo na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Rozhodnutí Evropského soudního dvora<sup>61</sup> specifikovala pojem odměny za práci tak, že za ni můžeme považovat především hodinovou základní mzdu, úkolovou mzdu, náhradu za dobu strávenou odbornou přípravou, náhradu mzdy při pracovní neschopnosti, individuální příplatky, příplatky za odpracovaná léta, příplatky za přesčasy, odstupné při ukončení pracovního poměru, zaměstnanecký penzijní program nebo zákonný systém důchodového pojištění, dávky, jež jsou poskytovány zaměstnanci, který je již v důchodu, zvýhodněné jízdné pro bývalé zaměstnance, závislé odměny apod. Z toho lze usuzovat, že se jedná o všechny

---

<sup>58</sup>HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, 21s.

<sup>59</sup>BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007

<sup>60</sup>rozsudek ESD ze dne 9. února 1992, Garland proti British Rail Engineering, 61 C – 12/81

<sup>61</sup>rozsudek ESD ze dne 21. října 1999, Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi, C-333/97



platby vyplácené na základě právního předpisu, individuální pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo platby hrazené zaměstnavatelem dobrovolně.

Každý z členských států Evropské unie by měl zajistit uplatnění zásady rovnosti v odměňování mužů a žen za práci stejnou nebo práci stejné hodnoty vykonávanou u stejného zaměstnavatele. Zásada rovnosti v odměňování z důvodu pohlaví stanovuje, že odměna mužů a žen při úkolové práci se vypočítává podle stejného tarifu a odměna mužů a žen je stejná při hodinové mzdě při stejném druhu práce. Jak jsem už dříve zmínila, zásada rovnosti v odměňování měla mít původně charakter pouze ekonomický, velmi brzy bylo ale rozhodnuto i o charakteru sociálním. Velkou zásluhu na změně chápání zásady rovnosti v odměňování měl v sedmdesátých letech rozsudek Evropského soudního dvora Defrenne II. Jde o jeden z prvních a stěžejních judikátů v oblasti rovnosti odměňování mužů a žen. Letuška zaměstnaná u letecké společnosti Sabena žádala, aby byla odměňována za stejnou práci stejně jako její mužští kolegové. Evropský soudní dvůr mimo jiné konstatoval, že ustanovení tvoří součást cílů Společenství, které není pouze ekonomickým sdružením, ale které je stejně jako tak zaměřeno na to, aby byl společnými kroky zajištěn sociální rozvoj<sup>62</sup>. Tento dvojí cíl má poukazovat na to, že princip rovného odměňování tvoří součást základů Společenství. Významným přínosem tohoto případu bylo, že Evropský soudní dvůr v článku 119 (141) SES, dnešní čl. 157 SFEU, stanovil horizontální přímý účinek, čímž se rozumí možnost dovolat se práv plynoucích z komunitárního práva mezi jednotlivci navzájem.

### 4.3.2 Plat

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle zákona a prováděcího nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu platový výměr, na základě něhož je zaměstnanec informován o tom, jaký mu přísluší platový tarif a do jaké platové třídy a platového stupně je zařazen. Stejně jako mzda je plat tvořen třemi složkami, jde o platový

---

<sup>62</sup> Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, Gabriella Defrenne proti Societe anonyme belge de navigation aerienne Sabena, 149/77, ECR 01365, bod 10 rozsudku.

tarif a příplatky, které jsou stanoveny kogentně, a o osobní příplatek. Platový tarif je tvořen v závislosti na platovém stupni a platových třídách. Osobní příplatek je určen pro zaměstnance, kteří dlouhodobě dosahují velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než jiní zaměstnanci<sup>63</sup>.

### 4.3.3 Mzda

Mzdou se podle zákoníku práce<sup>64</sup> rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná za práci zaměstnavatelem zaměstnanci. Mzda je ve většině případů vyplácena v neveřejném sektoru, tedy v podnikatelské sféře. Mzda musí být stanovena již před započítáním výkonu práce, za kterou má příslušet a její sjednání se preferuje v kolektivních smlouvách, pracovní nebo jiné smlouvě či stanovením ve vnitřních předpisech nebo mzdovém výměru. Výše mzdy je ponechávána na jednotlivých subjektech, není stanovena zákonem a je na vůli subjektu, jaká mzda bude vyplacena. Smluvní volnost je ale omezena výší minimální mzdy, musí být dodržena tzv. zaručená mzda a subjekt je povinen vyplácet mzdu na základě principu stejné mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Lze říci, že mzda se skládá ze tří složek: tarifní neboli základní mzdy, příplatků a pobídkové neboli motivační složky mzdy.<sup>65</sup> První dvě složky lze podle judikatury Nejvyššího soudu považovat za nárokovou složku mzdy, kdežto motivační složka mzdy je nenároková.

### 4.3.4 Minimální mzda

Minimální mzda je dle zákoníku práce<sup>66</sup> nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda/plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy/platu se za tímto účelem nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Výši minimální mzdy určuje vláda nařízením<sup>67</sup>. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 8.000,00 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy. Celostátní minimální měsíční mzda v Eurech

<sup>63</sup> zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 109, ust. § 113

<sup>64</sup> zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 109, ust. § 122, ust. § 123

<sup>65</sup> HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, 46 s.

<sup>66</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 111

<sup>67</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

před srážkou daně z příjmů a příspěvků na sociální pojištění, neupravená o inflaci činila v červenci roku 2010 přesně 311,39 Eur. Nejnižší minimální mzda v rámci Společenství je vyplácena v Bulharsku (122,71 Eur), protipólem je Lucembursko, kde minimální mzda dosahuje částky 1.724, 81 Eur.<sup>68</sup>

Málokomu z laické veřejnosti je známo, že minimální mzda není pro všechny profese stanovena ve stejné výši. Minimální mzda určuje pouze skutečný základ platný pro nejméně kvalifikované profese, s čímž souvisí jednotlivé úrovně zaručené mzdy, tedy vyšší stupně minimální mzdy pro již konkrétní profese.<sup>69</sup>

#### 4.3.5 Zaručená mzda

Zaručená mzda je definována v ustanovení § 112 zákoníku práce. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. stanovuje, že zaručená mzda má osm úrovní. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Hodinová sazba je 48,10 Kč až 96,20 Kč, což znamená 8.000,00 Kč až 16.100,00 Kč za měsíc.

Tyto limity však neplatí pro zaměstnance, jejichž mzda byla sjednaná v kolektivní smlouvě.

#### 4.3.6 Práce stejná a práce stejné hodnoty

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.<sup>70</sup>

Prací 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/steward. 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

---

<sup>68</sup>Google.com, listopad 2010, [online] cit. [1. 12. 2010]. Dostupné na <[http://www.google.com/publicdata?ds=z3ennp0156rm1e\\_&met=minimum\\_wage&idim=eu\\_country:CZ&dl=c&hl=cs&q=minim%C3%A1ln%C3%AD+mzdy](http://www.google.com/publicdata?ds=z3ennp0156rm1e_&met=minimum_wage&idim=eu_country:CZ&dl=c&hl=cs&q=minim%C3%A1ln%C3%AD+mzdy)>

<sup>69</sup>KUČERA, Petr. *Osm tisíc jako minimální mzda. Může být i dvojnásobná* [online]. aktuálně.cz 30.7.2010 [cit. 11. 12. 2010]. Dostupné na <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=631300>>

<sup>70</sup>BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 196 s.

stejně 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.

Jak jsem už zmínila, 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 bych se zaměřila 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 lze rozdělit na další podskupiny. V tomto případě je jich jedenáct:

1. faktor vzdělání – měří požadavky na teoretické znalosti získané absolvováním příslušného studijního oboru, které jsou pro výkon práce nezbytné
2. faktor praxe – měří požadavky na výcvik, praxi, zkušenosti
3. faktor řešení problémů – měří dovednosti zaměstnance vypořádat se s komplikacemi. Zaměřuje se také na schopnosti člověka jako jednotlivce samostatně se rozhodovat v případech nezbytných pro výkon práce
4. faktor sociální dovednosti – měří schopnost zaměstnance spolupracovat s kolegy, nezbytnou komunikaci, atd.
5. faktor odpovědnosti za hmotné zdroje a informace – odpovědnost za hmotné zdroje může zahrnovat odpovědnost za nákup, dozor, skladování, tento faktor měří také odpovědnost zacházení s písemnými informacemi
6. faktor odpovědnost za lidi – měří stupeň odpovědnosti za zdraví lidí, jejich dobrou pohodu, duševní a sociální perspektivy
7. faktor odpovědnosti za plánování, rozvoj, výsledky, řízení práce – měří odpovědnost za výsledky veškeré činnosti nebo projektu nebo jejich části ve spojení s řídicí funkcí nebo bez ní
8. faktor fyzická zátěž – měří různé typy fyzické zátěže, které jsou vystaveny svaly při delší nebo opakované námaze, včetně malých pohybů svalů a přesnost práce
9. faktor psychická zátěž – měří emocionální zátěž, která může vyplývat z náročných kontaktů s lidmi
10. fyzikální, chemické a biologické faktory – měří do jaké míry, působí na pracovníky nepříjemné vlivy okolí, ať jde o hluk, prach atd.

11. mentální podmínky – měří mentální zátěž, které je pracovník vystaven při pracovní činnosti<sup>71</sup>

Náplň práce je klíčová pro volbu faktorů a jejich vážení. Volba a hodnocení musí mít přímou vazbu na povahu pracovních úkolů, jejichž výkon daná pracovní činnost předpokládá. Některé faktory mohou zvýhodňovat muže a to především ty, které se týkají fyzické síly jedince. Muži jsou fyzicky silnější než ženy a pokud tento faktor není při práci potřebný, může se jednat o diskriminaci<sup>72</sup>, uvádí autoři metodiky společně s tím, že navržená volba faktorů je jedním z možných způsobů, jak rovnost v odměňování hodnotit.

Uvedla jsem faktory, které by se měly zohledňovat při hodnocení práce stejné hodnoty. Ne všechny se však dají použít u všech typů práce. Proto je třeba obezřetně vybrat nejvhodnější a na základě nich porovnávat komparované osoby.

---

<sup>71</sup>BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, 22 s.

<sup>72</sup>BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, 22 s.

## 5. Prostředky ochrany obětí diskriminace

Osoba, která se cítí být diskriminována, má k dispozici prostředky, kterými se může proti takovému jednání bránit. Problém je možné řešit jednak mimosoudní cestou, jednak využitím zákonného práva každého obrátit se na soud<sup>73</sup>. V dalším případě je možné kontaktovat antidiskriminační orgán; v případě České republiky jde o využití možnosti pomoci Veřejného ochránce práv<sup>74</sup>. A také je ze zákona každému poskytována trestněprávní ochrana.

Je na posouzení osoby, která se cítí být diskriminovaná, jaké možnosti využije; zda k dosažení cíle bude stačit použití neprávních prostředků nebo se bez právní pomoci neobejde.

### 5.1 Mimosoudní řešení diskriminace

Mimosoudní řešení sporu je možné za situace, kdy je diskriminovaný i diskriminující ochoten spor vyřešit bez soudního sporu. Většinou jde o stav, kdy je vztah mezi osobami trvalejšího charakteru, zájem na vyřešení sporu je na obou stranách a k tomu postačí vyjednávání, stížnost nadřízenému, případně mediace. V případě neúspěchu je možné obrátit se na státní orgán a dát podnět k zahájení určitého šetření.

Domnívá-li se zaměstnanec, že dochází k diskriminaci vůči jeho osobě, může se obrátit na svého nadřízeného, protože zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Pokud se nelze na přímého nadřízeného obrátit, je poškozený oprávněn využít pomoci nadřízeného nadřízenému. V některých zahraničních podnicích byl zřízen tzv. „vnitřní ombudsman“, kterému si může zaměstnanec stěžovat, cítí-li se být zaměstnavatelem poškozen. Mediací se v praxi rozumí činnost, směřující k urovnání konfliktu. Pomocí mediace se dá vyřešit spor pouze v případě, že s tím obě strany souhlasí.<sup>75</sup> K projednání věci je přizvána nezávislá osoba, jejímž úkolem je přivést za pomoci speciálních komunikačních technik subjekty ve sporu k dohodě. Ta by měla být přijatelná pro všechny strany a měla by být respektovaná i v budoucnu.

---

<sup>73</sup> zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, čl. 36/1; Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.

<sup>74</sup> zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

<sup>75</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Jak se bránit diskriminaci. Právní prostředky na ochranu před diskriminací*. [online]. [cit. 1. 11. 2010]. <[http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Jak\\_se\\_branit\\_diskriminaci.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Jak_se_branit_diskriminaci.pdf)>

Nelze také vynechat možnost diskriminovaného subjektu obrátit se při řešení situace se zaměstnavatelem na odborovou organizaci. Odborová organizace může v případě soudního sporu žalující stranu zastupovat u soudu.

Z praxe vyplývá, že ne všechny spory se dají vyřešit mimosoudní cestou. Pokud se zaměstnavatel dozví, že se zaměstnanec cítí být diskriminován a nehodlá se s tímto faktem smířit, často šikanózním chováním nutí zaměstnance k opuštění zaměstnání. Vzhledem k tomu, že obavy zaměstnanců jsou z těchto důvodů ve většině případů na místě, málokdy se pro soudní spor se svým zaměstnavatelem rozhodnou. Statistiky soudních sporů tomu nasvědčují; za posledních 20 let je v České republice evidováno minimum soudních případů na toto téma.

## 5.2 Orgán inspekce práce

Právní předpisy umožňují zaměstnanci obrátit se na inspekční orgán. Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatel je povinen dodržovat zásadu rovnosti při odměňování při práci stejné nebo práci stejné hodnoty. Pokud tak nečiní, dopouští se přestupku dle zákona o inspekci práce<sup>76</sup> a může mu být dle ustanovení § 13 odst. 2 tohoto zákona uložena inspekčním orgánem pokuta až do výše 500.000,00 Kč.

Kontrolním orgánem na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek je Orgán inspekce práce<sup>77</sup>. Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem; ve správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem.<sup>78</sup> Orgán inspekce práce byl zřízen zákonem o inspekci práce v roce 2005. Do té doby se osoby diskriminované při odměňování mohly obracet na kontrolní orgán, kterým byl Úřad práce. Jak jsem již výše zmínila, ke sporům ve věci diskriminace při odměňování nedochází příliš často a mnoho stížností na zmíněné téma není evidováno. Tuto skutečnost jsem ověřovala na Úřadu práce v místě mého bydliště; vedoucí kontrolního oddělení Úřadu práce v Přerově Bc. Roman Krátký uvedl, že po prověření evidence podnětů za roky 2000 až 2005 nenašel žádný, který by se přímo diskriminace nebo nerovného zacházení v odměňování týkal; to jen potvrzuje, že obavy případně diskriminovaných osob jsou natolik velké, že stížnosti nepodávají.

Pro srovnání jsem navštívila i Inspektorát práce v Olomouci; zjistila jsem, že podněty či stížnosti na diskriminaci při odměňování nejsou časté, jedná se spíše o ojedinělé případy,

<sup>76</sup> zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>77</sup> ust. § 1 zákona o inspekci práce

<sup>78</sup> zákon č. 50/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

ale z namátkových šetření pracovníků Inspektorátu práce vyplývá, že k diskriminaci v odměňování při práci stejné nebo práci stejné hodnoty dochází; konkrétně zaměstnankyně „prodavačky“ stejného zaměstnavatele vykonávaly stejnou práci a přitom byly odměňovány rozdílně; protože však navzájem výši svého platu neznaly, podnět k šetření nepodaly a nerovnost při odměňování byla prokázána až díky inspektorům.

Na základě aktuálnosti problému byla na území České republiky přijata určitá opatření a v říjnu 2010 byla Inspektoráty práce zahájena plošná šetření tohoto druhu; výsledky kontrolní činnosti bohužel dosud nejsou k dispozici.

### **5.3 Antidiskriminační orgán**

Směrnice č. 2000/43 čl. 13, směrnice č. 2004/113 čl. 12 a směrnice č. 2006/54 stanovují, že členské státy jsou povinny určit jeden nebo několik subjektů, které budou pověřeny prosazovat, analyzovat, sledovat a podporovat rovné zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví a přijmou nezbytná opatření. Takovými orgány mohou být ty, které jsou součástí orgánů odpovědných za ochranu lidských práv nebo ochranu práv na vnitrostátní úrovni. Do pravomoci těchto orgánů patří příprava nezávislých studií týkající se diskriminace, zveřejňování nezávislých zpráv, podávání doporučení k jakékoli otázce týkající se diskriminace a výměna dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. U nás je tímto orgánem Veřejný ochránce práv<sup>79</sup>, který má povinnost přispívat k prosazení práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Veřejný ochránce práv kromě výše zmíněného poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace.

### **5.4 Trestněprávní ochrana před diskriminací**

Obecně se trestněprávní sankce v pracovněprávních vztazích využívají ve Francii, Belgii, Lucembursku a v celé jižní Evropě. Ve většině případů je k soudu podávána žaloba veřejným žalobcem na základě výsledků kontrolních zjištění pracovních inspektorů. V českém právním řádu není uvedena speciální skutková podstata kriminalizující porušení zákazu diskriminace. V trestním zákoníku<sup>80</sup> však existují skutkové podstaty, jejichž aplikace přichází v úvahu. Nejpriléhavěji je definován „útisk“: Kdo jiného nutí, zneužije jeho tísně

<sup>79</sup> zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

<sup>80</sup> zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů



nebo závislosti, aby něco konal, opomenul nebo strpěl, bude potrestán odnětím svobody až na šest měsíců.<sup>81</sup>

## **5.5 Řešení sporu soudní cestou**

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících ze zásady rovnosti nebo k diskriminaci, je ten, kdo byl takovým jednáním dotčen, oprávněn obrátit se na soud. Může se domáhat nejen upuštění od diskriminačního jednání, ale i odstranění následků diskriminačních zásahů a přiměřeného zadostiučinění. Článek 25 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 stanoví, že členské státy jsou povinny určit systém sankcí za porušení vnitrostátních předpisů převzatých k provedení této směrnice. Sankce mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být zároveň účinné, přiměřené a dostatečně vysoké, aby odrazovaly diskriminujícího k dalšímu zakázanému jednání. Členské státy dle směrnice č. 2000/43 musí zajistit, aby soudní či správní řízení, případně dohodovací řízení směřující k dodržování povinností dle této směrnice, bylo přístupné všem osobám, které se cítí být poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení.

K tomu, aby bylo možno aplikovat ustanovení § 10 AntiD. zákona, musí být splněny určité předpoklady. Musí být známa existence protiprávního diskriminačního jednání, které vyvolalo určitou újmu na straně diskriminované osoby, přičemž musí existovat příčinná souvislost mezi zásahem a újmou.<sup>82</sup> Pokud jedna z těchto podmínek chybí, je použití AntiD. zákona vyloučeno.

### **5.5.1 Jednotlivé fáze soudního řízení**

#### **5.5.1.1 Před podáním žaloby**

Zaměstnanec, který se cítí být diskriminován a je rozhodnutý se obrátit se svým problémem na soud, musí nejprve sepsat žalobu. Doporučuje se její odborné sepsání právním zástupcem, advokátem. Zaměstnanec může o sepsání žaloby požádat také nevládní organizaci<sup>83</sup>, která se ochranou před diskriminací zabývá, nebo odborovou organizaci, jejímž je členem. Nemůže-li si zaměstnanec advokáta dovolit, může požádat soud o jeho přidělení<sup>84</sup>. Další možností je, obrátit se na Českou advokátní komoru a požádat o přidělení advokáta se

<sup>81</sup> MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovních vztazích. *Právní forum*, 2005, č. 3.

<sup>82</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 291 s.

<sup>83</sup> např. nezisková organizace proFem o.p.s., konzultační středisko pro ženy se sídlem v Plzni

<sup>84</sup> zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 138/1

sníženou odměnou či s bezplatným zastupováním. Žaloba se podává u okresního soudu v místě sídla zaměstnavatele a tyto spory rozhodují specializované senáty.

Podle judikatury Nejvyššího soudu nesmějí být žalobní návrhy ve věcech ochrany osobnosti formulovány obecně a nepřesně. Zdržovací žaloby podle ustanovení § 10 AntiD. zákona musí v petitu přesně popsat, v čem konkrétně diskriminace spočívá a zároveň musí uvést, jakých zásahů se má žalovaný zdržet. Trvají-li následky diskriminace a nelze jim nijak zabránit, je možné na základě žaloby odstranění trvajících následků diskriminace domoci se spravedlnosti. V této žalobě musí být zcela přesně označeno to, co má žalovaný vykonat. V praxi je velmi časté, že odstranění následků není možné a žalující strana bude požadovat přiměřené zadostiučinění, tedy morální satisfakci a zároveň náhradu nemajetkové škody v penězích, tedy satisfakci materiální. Morální satisfakcí se má na mysli omluva, které je možné domoci se ve výroku soudu, ačkoli jde o jev zcela výjimečný. Judikatura Nejvyššího soudu ustanovuje, že: finanční zadostiučinění za neoprávněný zásah do práv na ochranu osobnosti lze přiznat, pokud nebude postačovat morální zadostiučinění a pokud došlo ke snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře. Ač se určení výše tohoto zadostiučinění stává předmětem volného uvážení soudu, musí soud v každém případě vycházet z úplného skutkového stavu a v tomto rámci se opírá o zcela konkrétní a přezkoumatelná hlediska<sup>85</sup>. Přiměřené zadostiučinění je tedy z povahy věci civilněprávní sankce za způsobení civilněprávního deliktu, diskriminačního jednání.

Pokud se zaměstnanec cítí diskriminován, měl by si postupně shromažďovat důkazy o existenci diskriminace. Velmi důležitý je dokument, ve kterém je zaznamenáno, jak a kdy byl zaměstnavatel poprvé seznámen s tím, že na něj bude podána žaloba z důvodu diskriminace.

### 5.5.1.2 Samotné řízení

Poté, co byla žaloba u místně a věcně příslušného soudu podána a bylo zahájeno řízení, nelze zapomenout na přenos důkazního břemene, které je upraveno v občanském soudním řádu<sup>86</sup>. Jedná se o lex specialis, ovládající dokazování ve sporech v oblasti diskriminace. Tzv. obrácené důkazní břemeno je tu pro situace, kdy je žalující strana ve značné nevýhodě oproti straně žalované. Diskriminovaná osoba je diskriminační událostí jistě velmi zaskočena, těžko se jí shromažďují důkazy a tak vznikl institut, jenž má za následek to, že celá důkazní tíha sporu neleží na žalujícím. Důkazní břemeno se vždy vztahuje k jednotlivé skutečnosti, netvoří jeden celek, ale každá ze sporných stran je zatížena důkazním břemenem

<sup>85</sup> Rozsudek NS ze dne 27. října, 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003

<sup>86</sup> zákon č.99/1962 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

ohledně té skutečnosti, kterou tvrdí. Přenesení důkazního břemene je tedy ve skutečnosti jen stanovení určité právní domněnky, s ní je pak spojeno to, že skutečnost, pro kterou je stanovena v právu domněnka, není třeba dokazovat. Vyvrácení této domněnky je přenecháno žalované straně, která musí tvrdit a ovšem též dokazovat, že domněnka v konkrétním případě neplatí. Žalovanou stranu zatěžuje důkazní břemeno, které pro ni nevyplývá z nějakého přenesení či obrácení důkazního břemene, nýbrž z faktu, že tato strana něco tvrdí.<sup>87</sup> V praxi to znamená, že žalující strana bude muset dokázat, že došlo k znevýhodnění její osoby zaměstnavatelem a že k tomu došlo na základě jednoho z diskriminačního důvodu a to na základě pohlaví zaměstnance. Na žalovaném pak je, aby prokázal, že k diskriminačnímu jednání nedošlo na základě diskriminačního důvodu, ale že k takovému jednání měl jiný důvod. Pokud se to ale zaměstnavateli nepodaří prokázat, má soud za to, že zaměstnavatel jednal diskriminačně. Komplikace nastávají ohledně některých důkazů. Ne všechny důkazy má zaměstnanec k dispozici. Jde o informace týkající se skutečně vyplácených odměn za práci stejnou nebo práci stejné hodnoty, o úvahách, jimiž je zaměstnavatel veden při odměňování zaměstnanců, o náplni práce jiných zaměstnanců atd. Pak se nelze divit, že se zaměstnanci uchylují k nečestným praktikám. Takovému případu se věnoval i Nejvyšší soud<sup>88</sup>. Zaměstnankyně, mzdová účetní, která se cítila být diskriminovaná v otázce platového ohodnocení, poskytla údaje, k nimž byla zavázána mlčenlivostí, kontrolnímu orgánu úřadu práce. Zaměstnavatel ji postihl okamžitým zrušením pracovního poměru, jelikož v jejím chování spatřoval porušení kázně zvlášť hrubým způsobem. Nejvyšší soud rozhodl, že zaměstnankyně porušení kázně zvlášť hrubým způsobem nedosáhla; nebyla sice oprávněna použít osobní údaje jiných zaměstnanců, nicméně Nejvyšší soud zohlednil, jakým způsobem byly tyto údaje použity. Mzdová účetní poskytla údaje státnímu kontrolnímu orgánu, a proto shledal soud zaměstnavatelovo zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní za neplatné. V tomto případě zůstal zaměstnanec neporažen, ale to jen z důvodu, že měl přístup k osobním údajům jiných zaměstnanců, což většinou ostatní zaměstnanci nemají. Dle ustanovení § 133a občanského soudního řádu<sup>89</sup> je stanovena vyvratitelná domněnka diskriminace a podle níž, pokud nechce být zaměstnavatel odsouzen pro diskriminaci, musí předložit veškeré údaje, které má k dispozici.

Zaměstnavatel se většinou nařčením diskriminované osoby bude bránit tím, že existují objektivní důvody, proč je komparátor (osoba opačného pohlaví) odměňován za práci stejnou

---

<sup>87</sup> WINTEROVÁ, Alena a kol. *Civilní právo procesní*. Praha: Linde, 2006, 280 s.

<sup>88</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008

<sup>89</sup> zákon č. 99/1963, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

nebo práci stejné hodnoty jinak. Pokud je odměna založena na vyšších subjektivních kvalitách zaměstnance, je třeba dokázat, že zde nehraje roli subjektivní dojem nadřízeného pracovníka, ale jde o objektivně měřitelné důvody.

### 5.5.1.3 Náhrada škody

V případě, že došlo ze strany zaměstnavatele k diskriminaci, ta byla prokázána a byla mu uložena povinnost nahradit škodu, zaměstnavatel je povinen ji nahradit. Pro odpovědnost zaměstnavatele za zamezení diskriminace zaměstnanců se použije ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) zákoníku práce<sup>90</sup>, které stanovuje, že zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a musí dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. Dle ustanovení § 279 odst. 1 písm. f) je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi zajišťuje a kterými diskriminaci zamezuje.

Žalobce ve svém žalobním návrhu musí uvést, jakou požaduje materiální satisfakci. Požadovaná částka určuje maximum, které může soud žalujícímu přiznat. Pokud dojde k majetkové škodě způsobené diskriminací, diskriminovaná osoba bude vedle nároků podle ustanovení § 10 Anti.D. zákona požadovat též nárok podle obecných předpisů dle ustanovení o náhradě škody v občanském zákoníku.

V případech přímé diskriminace při odměňování se pracovník může domáhat dorovnání odměny za vykonanou práci, které dosahoval jeho kolega, se kterým se žalobce srovnává, pokud se jedná o práci stejnou nebo práci stejné hodnoty u stejného zaměstnavatele. Zároveň může požadovat, aby mu byl vyplacen rozdíl za dobu, kdy komparátor pobíral vyšší odměnu než žalující.

---

<sup>90</sup>zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## **6. Zásadní soudní rozhodnutí týkající se diskriminace při odměňování**

Evropský soudní dvůr, nazývaný také Soudním dvorem, byl založen v roce 1952 Pařížskou smlouvou o založení ESUO a sídlí v Lucemburku. Z obsahového hlediska řeší závazně otázky výkladu primárního a sekundárního práva. Zkoumá otázky neplatnosti sekundárního komunitárního práva a jeho souladu s právem primárním. Jako jediný je oprávněn prohlásit akt komunitárního práva za neplatný či v daném případě za neaplikovatelný. Posuzuje slučitelnost zamýšlených mezinárodních smluv uzavíraných Evropským společenstvím s primárním právem. V řadě svých funkcí vystupuje jako ústavní soud. Tato pozice byla posilována vlastní judikaturou, kterou odpovídal na zásadní otázky, které nebyly legislativně vyřešeny, a vyhradil si také monopol na změny zřizovacích smluv. Soudní dvůr má pravomoc na řešení sporu mezi členskými státy Evropské unie, orgány Evropské unie, podniky a fyzickými osobami. Soudní dvůr vynáší rozsudky v jemu předložených případech. Soudní dvůr řeší pět následujících nejběžnějších typů řízení: řízení o předběžné otázce, řízení o porušení smlouvy, řízení o prohlášení neplatnosti, řízení o nečinnosti a žalobu o náhradu škody.

V současné době má Soudní dvůr 27 soudců, čili z každého členského státu jednoho zástupce voleného na 6 let, přičemž opětovné zvolení je možné. Ze svého středu soudci každé 3 roky zvolí svého předsedu. Soudnímu dvoru je nápomocno 8 generálních advokátů, jejichž úkolem je předkládat veřejně, zcela nestranně a nezávisle odůvodněné návrhy rozhodnutí ve věcech, jež podle statutu Soudního dvora vyžadují jeho účast. Soudní dvůr přijímá rozhodnutí jako tříčlenný senát, pětičlenný senát, velký senát (13 soudců) nebo v plénu. V roce 1988 byl z důvodu nadměrného počtu žalob zřízen Soud prvního stupně (dnes Tribunál), který odpovídá za vydávání rozsudků u určitých druhů právních sporů, zejména žalob fyzických osob, společností a některých organizací, a věcí týkajících se práva hospodářské soutěže. V případě sporů mezi Evropskou unií a jejími zaměstnanci rozhoduje Soud pro veřejnou službu Evropské unie<sup>91</sup>.

Jak již bylo několikrát zmíněno, zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty byla dotvářena judikaturou Evropského soudního dvora a jeden z prvních zásadních případů, který se týkal diskriminace, byl případ rovného odměňování.

---

<sup>91</sup> ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Váslav. *Evropské právo I, Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde a.s., 2007, 145-153 s.

## 6.1 Případ Defrenne

Rozsudek Evropského soudního dvora<sup>92</sup> ze dne 8. dubna 1976 se týkal diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví. Dne 13. března 1968 se letuška Defrenne obrátila na pracovní soud v Bruselu se žalobou na náhradu škody utrpěné na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi. Důvodem bylo, že letušky i stewardi letecké společnosti Sabena konající stejné pracovní povinnosti nedostávají stejný plat. Dne 17. listopadu 1970 byly veškeré nároky paní Defrenne pracovním soudem zamítnuty jako neopodstatněné. Dne 11. ledna 1971 se paní Defrenne proti tomuto rozsudku odvolala k vyššímu pracovnímu soudu v Bruselu, který rozsudek první instance ve druhém a třetím bodě žaloby potvrdil. Pokud jde o otázku rozdílu platů, byla paní Defrenne odkázána na předběžný výrok Soudního dvora. Ten ve svém výroku uvedl, že článek 119 sleduje dva cíle, jeden je hospodářský a druhý společenský, což značí, že princip rovné odměny je ve Společenství zásadou základní. Rozsah tohoto ustanovení dopadá nejen na veřejnoprávní sféru, ale v souladu s tímto ustanovením musí být také uzavírány jednotlivé kolektivní a individuální pracovní dohody. Dále bylo uvedeno, že při posuzování principu rovného odměňování musí být zhodnoceny všechny aspekty mající vliv na oceňování zaměstnance. Ocenění práce vykonané muži a ženami nesmí být hodnocena diskriminačně, tedy tak, že je znevýhodněn zaměstnanec na základě svého pohlaví. Pokud ale jde o práci, kde je potřeba značná fyzická síla, kterou jsou schopni vyvinout jen muži, nejedná se o diskriminační opatření. Dalším významným krokem bylo, že Evropský soudní dvůr judikoval, že článek 119 má přímý účinek, ale pouze co se týče přímé diskriminace. Uznal také přímý horizontální účinek.

## 6.2 Případ Jenkins

Dalším významným rozhodnutím je rozsudek Evropského soudního dvora č. 96/80, ze dne 11. března 1981, který se poprvé zabýval koncepcí nepřímé diskriminace a prací na částečný úvazek.<sup>93</sup> Výrobce dámské konfekce, firma Kingsgate Ltd., zaměstnávala 89 zaměstnanců; z toho 35 mužů a 54 žen. Všichni muži, s výjimkou jediného pracovníka, pracovali na plný úvazek, 5 žen pracovalo na zkrácený pracovní úvazek a zbytek žen na úvazek plný. Firma Kingsgate stanovila hodinovou sazbu pro plný pracovní úvazek ve stejné výši pro muže i ženy, přičemž odměna za částečný pracovní úvazek byla stanovena o 10 %

---

<sup>92</sup> rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, Gabriella Defrenne proti Societe anonyme belge de navigation aerinne Sabena, ECR 01365.

<sup>93</sup> rozsudek ESD ze dne 11. března 1981, J. P. Jenkins proti Kingsgate (Clothing production) Ltd., ECR 00911.

nižší než odměna za pracovní úvazek plný. Paní Jenkins pracující na částečný pracovní úvazek přibližně 30 hodin týdně, podala žalobu u pracovního soudu, neboť se cítila poškozena. Přestože vykonávala stejnou práci jako její mužští kolegové pracující na plný úvazek, dostávala hodinovou sazbu nižší než oni. Žalobkyně se domnívala, že rozdíl v odměně za práci je v rozporu se zásadou o rovné odměně a vybrala si jako komparátora kolegu pracujícího na plný úvazek. Zaměstnavatel soudu přiznal, že paní Jenkins byla přijata, aby vykonávala podobnou práci jako její mužský kolega, ale namítal, že zde existují objektivní rozdíly, které nijak s pohlavím zaměstnanců nesouvisí. Pracovní soud žalobu zamítl a rozhodl, že práce v rozsahu 75 ti % plného pracovního úvazku představuje dostatečně velký objektivní rozdíl bez vztahu k otázce pohlaví, který ospravedlňuje sazbu v odměňování o 10 % nižší. Paní Jenkins se proti rozsudku odvolala k odvolacímu soudu Spojeného Britského království. Tento soud se obrátil na Evropský soudní dvůr se čtyřmi předběžnými otázkami. Soudní dvůr rozhodl, že práce na částečný pracovní úvazek, která je placena nižší hodinovou sazbou, než práce na plný úvazek nepředstavuje diskriminaci zakázanou článkem 119 za předpokladu, že stanovení hodinových sazeb u obou kategorií zaměstnanců bylo provedeno bez přihlédnutí k pohlaví zaměstnanců a že tyto rozdíly v odměňování lze objektivně ospravedlnit snahou zaměstnavatele podporovat práci na plný úvazek z ekonomických důvodů, které nemají k pohlaví zaměstnanců vztah. Soudní dvůr však stanovil, že pokud se prokáže, že podstatně větší procento žen než mužů pracuje na částečný pracovní úvazek bez přiznání plné hodinové sazby, odporuje tato nerovnost v odměňování článku 119 Smlouvy o založení EHS v těch případech, kde vzhledem k obtížím, za nichž ženy dosahují stanoveného počtu hodin, nemůže být podniková politika odměňování vysvětlována jinak, než diskriminací založenou na pohlaví. Závěrem lze tedy dovodit, že je na vnitrostátních soudech, aby zhodnotily, zda existují objektivně ospravedlnitelné důvody zakládající nerovnost v odměňování. V tomto případě důvody firmy jako objektivně ospravedlnitelné shledány byly a znamená to, že ekonomické, podnikatelské cíle, mají přednost před principem rovného odměňování. Tento názor byl posléze v roce 1984 změněn na základě rozsudku Bilka<sup>94</sup>.

---

<sup>94</sup> rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. května, Bilka vs. Weber von Hartz, ECR 01607.

### 6.3 Případ Hill and Stapleton

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. června 1998<sup>95</sup> se zabýval nepřímou diskriminací a tzv. jobsharingem<sup>96</sup>. Paní Hill a paní Stapleton po dobu dvou let pracovaly pro irskou státní správu. Každá z žen pracovala polovinu času osoby na plný pracovní úvazek a dělily si jedno pracovní místo. Jakmile se rozhodly změnit poloviční pracovní úvazek za plný, pro účely výpočtu platového pracovního stupně jim v souladu s interní instrukcí ministerstva bylo započteno o polovinu méně času, než bylo započteno zaměstnancům pracujícím na plný pracovní úvazek. Tím se dostaly do pozice, která byla horší, než kdyby pracovaly na poloviční úvazek. V tomto rozhodnutí Evropský soudní dvůr rozsáhle definoval pojem „odměna“ a judikoval, že zdánlivě neutrální kritérium „jobsharingu“ znevýhodňuje výrazně ženy a proto se jedná o nepřímou diskriminaci.

### 6.4 Případ Fisscherová

Paní Fisscherová byla od 1. ledna 1978 do dubna 1992 zaměstnaná u společnosti Voorhuis Hengelo BV. Zaměstnanci této společnosti byli členy zaměstnaneckého penzijního pojištění u Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, přičemž podle pravidel penzijního pojištění do systému nebyly zařazeny vdané ženy. Změna nastala až 1. ledna 1991, kdy do zaměstnaneckého penzijního pojištění byly i vdané ženy začleněny a paní Fisscherová se mohla stát členkou s účinností k 1. lednu 1988. To znamenalo, že žalobkyně přišla o 10 let penzijního pojištění s odkazem na rozsudek Defrenne z roku 1986, ve kterém Evropský soudní dvůr poprvé rozhodl, že článek 119 má přímý účinek, což znamená, že by měl být systém zpřístupněn i vdaným ženám. Proto paní Fisscher podala žalobu o přiznání členství k tomuto systému se zpětnou účinností k 1. lednu 1978, tedy od doby, kdy začala pracovat pro společnost Voorhuis.

Svým rozhodnutím ze dne 26. března 1993 požádal Kantongerecht (Kantonální soud) v Utrechtu Evropský soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o šesti předběžných otázkách. Soud mimo jiné judikoval, že správci zaměstnaneckého penzijního systému musí, stejně jako zaměstnavatelé, dodržovat ustanovení článku 119 Smlouvy. Zaměstnanec, který je diskriminován může svá práva uplatňovat přímo proti těmto správcům a skutečnost, že zaměstnanec může podat žalobu o přiznání členství

---

<sup>95</sup> rozsudek ESD ze dne 17. července 1998, Kathleen Hill and Ann Stapleton vs. The Revenue Commissioners and Department of Finance, 52 C – 243/95.

<sup>96</sup> sdílený pracovní úvazek, forma částečného pracovního úvazku



v zaměstnaneckém penzijním systému se zpětnou účinností, nedovoluje vyhnout se placení příspěvků za příslušné období členství v systému<sup>97</sup>.

### **6.5 Případ Oumar Dabo Abdouley**

Mužští zaměstnanci francouzské společnosti Renault napadli kolektivní smlouvu, ve které bylo stanoveno, že ženám odcházejícím na mateřskou dovolenou bude vyplácena jednorázová částka a v průběhu mateřské dovolené pak 110 % čistého platu. Žalobcům se takové opatření zdálo diskriminační a v rozporu s článkem 119 Smlouvy o ES a francouzským zákoníkem práce. Francouzské soudy se tímto zabývaly a následně k Evropskému soudnímu dvoru podaly předběžnou otázku: „Jde o princip stejného odměňování pro muže a ženy, když jen ženě nastupující na mateřskou dovolenou náleží jednorázová částka poskytována na základě kolektivní smlouvy upravující sociální dávky, přičemž dotčený článek smlouvy stanoví, že plat je dále vyplácen i v průběhu mateřské dovolené?“ Evropský soudní dvůr v tomto rozsudku judikoval, že pojem „odměna“ označuje všechny dávky, které pracovníci obdrží přímo nebo nepřímo od svého zaměstnavatele. V tomto případě je za odměnu považována dávka vyplácená ženám, které odchází na mateřskou dovolenou. Evropský soudní dvůr se vyjádřil k tomu, proč je tato dávka vyplácena pouze ženám a nikoliv mužům. Dospěl k závěru, že ženy jsou v „profesní nevýhodě“, když při odchodu na mateřskou dovolenou nevykonávají práci, nejsou přítomny v pracovním procesu a tato dávka je tedy kompenzační.<sup>98</sup>

### **6.6 Případ Lewen (vánoční bonus)**

Německá občanka paní Lewan byla zaměstnaná u německé společnosti Denda (zubní technika) na plný pracovní úvazek od roku 1990. Každý rok dostávala k 1. prosinci plat/mzdu a také tzv. vánoční bonus v hodnotě téměř jednoho měsíčního platu. V lednu roku 1996 otěhotněla. Německé právní předpisy stanovují, že žena musí nastoupit na rodičovskou dovolenou šest týdnů před plánovaným porodem, přičemž rodičovský příspěvek a rodičovskou dovolenou může čerpat nejdéle do tří let dítěte. Paní Lewen v květnu roku 1996 nastoupila na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatelem jí bylo oznámeno, že na vánoční bonus nemá nárok. Odůvodnění znělo, že vánoční bonus představuje dobrovolnou sociální

---

<sup>97</sup> rozsudek ESD ze dne 28. září 1994, G.C.Fischer v. Voorhuis Hengelo and Sticting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, C - 128/93.

<sup>98</sup> rozsudek ESD ze dne 19. září 1999, Oumar Dabo Abdoulaye a spol. proti Régie, C- 218/98.

výhodu, na kterou není právní nárok a je poskytován s výhradou, že pracovní poměr nebude ukončen před 1. červencem následujícího roku a totéž platí pro přerušení pracovního poměru.“ Paní Lewen se s tímto odmítala smířit a podala na svého zaměstnavatele žalobu u vnitrostátního soudu, který se obrátil na Evropský soudní dvůr s předběžnou otázkou. Evropský soudní dvůr rozhodl, že vzhledem k tomu, že vánoční bonus je součástí odměny zaměstnance a na rodičovskou dovolenou nastupují především ženy, zaměstnankyně, podle názoru soudu je žena znevýhodněna, a pokud by nedostávala vánoční bonus a to i takový, který je poměrně snížen, dopouští se zaměstnavatel diskriminačního jednání<sup>99</sup>.

## 6.7 Případ Danfoss

Jde o jeden z prvních významných rozsudků týkajících se obráceného důkazního břemene. V hlavním řízení odborový svaz zaměstnanců zažaloval společnost Danfoss u Hospodářského arbitrážního panelu; ten se u Evropského soudního dvora dotázal na předběžné otázky. Jednou z nich byla otázka na rozdělení důkazního břemene mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. „Z podkladů, které má soud k dispozici je zjevné, že spor mezi stranami v hlavním řízení je důsledkem skutečnosti, že systém individuálních příplatků k základnímu platu je aplikován takovým způsobem, že žena není schopna identifikovat důvody rozdílu mezi svým platem a platem muže, který vykonává stejnou práci. Zaměstnanci nevědí, jaká kritéria jsou na ně v otázce příplatků uplatněna a jakým způsobem. Znají pouze částku svého vlastního zvýšeného platu bez toho, že by byli schopni zjistit vliv jednotlivého kritéria. Proto ti, kteří jsou v určité platové třídě, jsou zbaveni možnosti porovnávat jednotlivé složky svého platu se složkami platu svých kolegů v téže platové třídě.“<sup>100</sup>

Dalo by se říct, že Evropský soudní dvůr vzal v potaz znevýhodnění ženy při dokazování případné diskriminace a netransparentnosti systému v odměňování a rozhodl o principu přenesení důkazního břemene z žalujícího na žalovaného<sup>101</sup>.

---

<sup>99</sup> rozsudek ESD ze dne 21. října, Susanne Lewen proti Lothar Denda, C- 333/97.

<sup>100</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol., *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za práci stejnou či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, 30 s.

<sup>101</sup> rozsudek ESD ze dne 17. října 1989, Handels- og Kontorforbundet i Danmark I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, C-109/88.

## 6.8 Usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 3069/2006<sup>102</sup>

Žalobkyně Ing. V. S. žalovala S. a.s. o 1 milion Kč za pětiletou platovou diskriminaci a mobbing. Ing. V. S. uvedla, že u žalované S. a.s. pracovala od 1. září 1999 jako ekonomka a že, ačkoli po bývalém ekonomovi Ing. G. převzala pracovní činnosti v nezměněném rozsahu jak je vykonával i on sám (mj. měla na starosti pohyby peněz v rozsahu až 1 mld. Kč), činil její roční příjem v roce 2000 jen 267.788,00 Kč, tj. o 178.643,00 Kč méně než byl roční příjem bývalého ekonoma. Žalobkyně měla za to, že ze strany žalovaného byla platově diskriminována z důvodu pohlaví, psychicky šikanována a také že zde bylo hazardováno s jejím životem, jestliže sama bez jakéhokoliv doprovodu vyzvedávala v hotovosti i několikamilionové částky z banky a odnášela je jen v příruční kabelce. Po žalovaném proto požadovala finanční odškodnění odpovídající minimálně skutečnému rozdílu platu žalobkyně a jejího předchůdce (od roku 1999 do roku 2004 dosáhl tento platový rozdíl 893.215,00 Kč) a dále odškodnění toho, že jí z nižšího platu bude vypočten nižší důchod. 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 po Ing. G., nicméně její práce byla kvalitativně odlišná (Ing. G. 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<sup>103</sup>.

## 6.9 Usnesení NS 21 Cdo 2633/2008

Tomuto rozhodnutí jsem se už dříve věnovala. Mzdová účetní E. J. žalovala J. K. o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Dopisem ze dne 6. června 2003 žalovaný žalobkyni sdělil, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr; důvod spatřoval v tom, že

<sup>102</sup> usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 CDO 3069/2006

<sup>103</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví I, II* [online]. 13.8.2008 [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k.html>>, <[http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k\\_26.html](http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html)>

žalobkyně, která od roku 2001 do 26. srpna 2002 vykonávala pro žalovaného práci mzdové účetní a přicházela do styku s osobními spisy a osobními údaji zaměstnanců žalovaného a dalších osob porušila povinnost mlčenlivosti. Dne 11. prosince 2002 se žalobkyně obrátila se stížností na Úřad práce Brno město a ke stížnosti, jak žalovaný zjistil, připojila kopie pracovních náplní zaměstnanců žalovaného E. C., V. K. a Ing. V. J. včetně podrobného popisu pracovních činností obsahujícího jména a funkční i platové zařazení uvedených zaměstnanců, a dále ve stížnosti uvedla, že přestože sl. C. nedosahuje její kvalifikace, od 1. června 2001 byla zařazena do 8. platové třídy a po 2 měsících zaměstnání jí byl navržen osobní příplatek ve výši 2.000,00 Kč, na rozdíl od žalobkyně.

Tímto jednáním žalobkyně porušila povinnost zachovávat mlčenlivost o osobních údajích, o nichž se dozvěděla v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, a dopustila se tak porušení pracovní kázně, které podle názoru žalovaného je vzhledem ke všem okolnostem případu porušením kázně zvláště hrubým způsobem. Okresní soud žalobu zamítl a žalobkyně podala odvolání k Městskému soudu v Brně. Podle mínění odvolacího soudu charakter údajů i účel, za kterým tak bylo učiněno, nemohl způsobit zaměstnavateli a zaměstnancům žádnou újmu, neboť zaměstnanci orgánu kontroly jsou taktéž povinni zachovávat mlčenlivost, a kromě toho kontrolní orgán by měl ke všem údajům, které žalobkyně poskytla, i k listinám, které ke stížnosti přiložila, přístup v rámci své kontrolní činnosti. Za tohoto stavu odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že samotný charakter porušení pracovní kázně spočívající v poskytnutí údajů kontrolnímu orgánu nemůže vést k závěru o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, které by odůvodňovalo postup zaměstnavatele. Nejvyšší soud se zabýval otázkou, zda porušení kázně bylo dosaženo zvláště hrubým způsobem a dospěl k závěru, že jednání žalobkyně popsané v dopise žalovaného ze dne 6. června 2003 nedosáhlo intenzity porušení pracovní kázně takovým způsobem, který by žalovaného k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, opravňoval. Rozvázání pracovního poměru je tedy neplatné<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008

## 7. Komparace české a zahraniční právní úpravy diskriminace při odměňování

K nejvýznamnějšímu pokroku v oblasti zrovnoprávnění mužů a žen došlo za posledních deset let v Norsku. Tato skandinávská země se rozlohou 323.758 kilometrů čtverečních řadí na 8. místo Evropy, má asi 4,8 milionů obyvatel; po druhé světové válce Norsko vstoupilo do NATO, ale vstup do EU odmítlo. Důvodem byly obavy, že Společenství omezí těžbu ropy a zemního plynu, ze kterých plyne norské bohatství, a díky němuž je Norsko jednou z nejbohatších zemí Evropy.

V roce 2002 byl v Norsku po dlouhých a vášnivých debatách přijat významnou většinou parlamentu zákon o povinném zastoupení žen ve všech představenstvech společností. K přizpůsobení se změnám byl státním firmám určen termín do roku 2006, ostatním podnikům, které obchodují na burze, do roku 2008. Jde o kvóty, podle kterých musí být zastoupeno v těchto firmách 40 % žen a 60 % mužů, jinak může být dozorčí rada rozpuštěna.<sup>105</sup> Schválena byla i opatření týkající se mateřské dovolené. Žena si může vybrat, zda po dobu jednoho roku bude pobírat 80 % platu/mzdy, nebo dostane celou výši „mateřské“ za dobu deseti měsíců. Podmínkou je, že se rodiče musí na rodičovské dovolené vystřídat. Zákon stanovuje, že otcové musí zůstat doma s dítětem nejméně deset týdnů, v roce 1993 to byla čtyřtýdenní lhůta a do roku 2009 se jednalo o šest týdnů<sup>106</sup>. Pokud se tak nestane, rodina ztrácí na část placeného volna nárok. V jednom roce věku dítěte je dítě umístěno do jeslí a později do státem dotovaných školek.

Uvedla jsem opatření, která se zákazu diskriminace při odměňování přímo netýkají, ale úzce s ním souvisí. Jak jsem několikrát zmínila, kariéra ženy je poznamenána mateřstvím a proto i kratší praxí a nižším ohodnocením ženské práce. V případě Norska o tomto nemůžeme hovořit. Ženy na mateřské dovolené netráví tak dlouhou dobu jako ženy u nás; dítě minimálně rok zůstává s jedním z rodičů a mateřská dovolená je rozdělena mezi otce a matku. Toto významné opatření pomohlo zvýšení porodnosti; průměrná porodnost v Norsku je 1,9 % a jde o jedno z nejvyšších čísel v Evropě<sup>107</sup>. A nejlepšími hodnocení v Evropě

---

<sup>105</sup> CLÁRKOVÁ, Nikola. *Ženy mají navrch* [online]. 4.2.2010 [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <<http://www.presseurop.eu/cs/content/article/183891-zeny-maji-navrch>>

<sup>106</sup> Norsko, oficiální stránky v České republice. *Příspěvky na rodičovské dovolené, otcovská dovolená* [online]. [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <[http://www.noramb.cz/About\\_Norway/policy/Socialni-blahobytn/benefits/](http://www.noramb.cz/About_Norway/policy/Socialni-blahobytn/benefits/)>

<sup>107</sup> BUČKOVÁ, Michaela. *V Norsku jsou otcové na mateřské a ženy mají s muži shodné platy* [online]. 7.10.2010 [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <[http://podnikani.idnes.cz/v-norsku-jsou-otcove-na-materske-a-zeny-maji-s-muzi-shodne-platy-pwa-/firmy\\_rady.asp?c=A101005\\_1460862\\_firmy\\_rady\\_hr](http://podnikani.idnes.cz/v-norsku-jsou-otcove-na-materske-a-zeny-maji-s-muzi-shodne-platy-pwa-/firmy_rady.asp?c=A101005_1460862_firmy_rady_hr)>

dosahuje i srovnatelnost platového ohodnocení mužů a žen s vysokoškolským vzděláním, uvádí zpráva OECD. Samotné Norsko mělo nejdříve obavy z přijetí takového korporačního opatření, stejně jako svaz podnikatelů, který shledal zákon za zbytečný, ale obavy se nenaplnily. Studie Ústavu pro sociální výzkum v Oslu uvedla, že v současné době má v dozorčích radách univerzitní vzdělání 36 % žen a 22 % mužů.<sup>108</sup>

Souhlasím s názorem J. Lasáka, který uvádí, že podobným způsobem nejsou zvýhodněné jiné skupiny obyvatelstva, jejichž odlišujícím kritériem je barva pleti, sexuální orientace a jiné a že v uvedeném ohledu zachází snaha o ženskou emancipaci do poněkud divokých vod. Říká také, že má za to, že regulací subjektů kapitálového trhu by se obecně mělo šetřit a přistupovat k ní tehdy, pokud bude jeho cílem zvýšení ochrany investorů na kapitálovém trhu. Ztotožňuji se s jeho názorem, že pokud by zvýšená přítomnost žen ve statutárních orgánech korporací jako taková byla významným způsobem spojena s efektivitou příslušné korporace resp. s vyšší ochranou investorské minority, pak by korporace samy od sebe (dobrovolně) přistupovaly k tomu, že by mezi členy statutárního orgánu přibíraly více žen, neboť se taková změna příznivým způsobem projeví v kurzu akcie příslušné společnosti po odečtení systémových vlivů.<sup>109</sup>

Nicméně chápu, že po zavedení takového pravidla zákonitě musí dojít k rovnějšímu odměňování mužů a žen, domnívám se však, že kvóta 40 % a 60 % je příliš vysoká. Přikláním se ke kvótám, o kterých se hovoří v Německu v telekomunikační firmě Deutsche Telekom. Tato společnost chce prosadit, aby do roku 2015 nejméně 30 % manažerských postů obsadily ženy.

Náhled samotných žen v Německu je ale různý; část žen s "kvótami" souhlasí, druhá nikoli. Převažuje názor a řekla bych, že zde hraje určitou roli i hrdost žen, že mnoho z nich nejásá. „Obávají se, že opatření navodí dojem, že ženy ve vedení firmy jsou jen do počtu“<sup>110</sup>. Stejný názor jako Němky mají i Češky. „Ženy, co se chtěly prosadit, tu možnost měly. Ani já jsem nikdy neměla pocit, že potřebuji kvóty a že by mi někdo házel klacky pod nohy proto, že jsem žena“, říká Vladimira Glatzová, zakládající partnerka advokátní kanceláře Glatzová &

---

<sup>108</sup> SLÁDEK, Jiří. *Norské kvóty na manažerky se líbí i jinde* [online]. 15.7.2010 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-44872480-norske-kvoty-na-manazerky-se-libi-i-jinde>>

<sup>109</sup> LASÁK, Jan. *Pohlaví jako nové téma korporačního práva* [online]. 12.7.2010 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.com/2010/08/pohlavi-jako-nove-tema-korporacniho.html>>

<sup>110</sup> SLÁDEK, Jiří. *Norské kvóty na manažerky se líbí i jinde* [online]. 15.7.2010 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-44872480-norske-kvoty-na-manazerky-se-libi-i-jinde>>

Co. Jedním dechem však dodává, že všechny ženy by jistě uvítaly lepší podmínky pro to, aby snáze skloubily kariéru a rodinu.<sup>111</sup>

Jiné země o zavedení kvót vážně uvažují. Například francouzská vládní pravice prosazuje program, ve kterém uvádí, že zavedení 40 % ní kvóty pro ženy ve správních radách do roku 2016 je nezbytné (pravděpodobně by šlo jen o firmy zapsané na pařížské burze); program byl v polovině ledna 2010 schválen národním parlamentem a později i Senátem. Norskem se nechalo inspirovat i Španělsko; schválilo zákon, který dává společnostem prostor, aby se do roku 2015 povinnému zastoupení žen ve všech představenstvech přizpůsobily. Další zemí, kde byl zákon podobný norskému přijat, je Nizozemí. Výše zmíněné Německo už o 30 % ní kvótě uvažuje, nicméně velké společnosti jako Adidas či Allianz jsou prozatím proti.<sup>112</sup>

Chtěla bych uvést, že opatření, která byla zavedena norskou legislativou, slaví své úspěchy. Norové dosáhli zrovnoprávnění mužů a žen nejen v oblasti odměňování; je běžné, že muži tráví minimálně dva a půl měsíce na mateřské dovolené, jsou rodiny, kde žena vydělává více než muž a zvyšuje se počet rodin s více než dvěma dětmi. Podle mého názoru je ale třeba zamyslet se nad otázkou, zda se zavedením kvót legálně nediskriminují muži a zda takovými opatřeními netrpí „pravý rodinný život“, tedy tradiční role otce a matky.

Závěrem bych upozornila na dříve zmíněný případ Kalanke<sup>113</sup> týkající se pozitivní diskriminace, který může vzdáleně připomínat stanovení kvót v norských zákonech. Nedivím se, že německé společnosti v kvótách vidí „legální diskriminaci mužů“. Určit, zda se jedná o pravidlo rovnosti ve výsledku a rovnosti v příležitosti, chápe každý jinak. Je třeba zohlednit legitimní cíl, tedy cíl v obecném zájmu; a zda zvolené prostředky umožňují dosažení sledovaného cíle. Abychom určili, jde-li o diskriminaci, musíme si odpovědět na čtyři otázky<sup>114</sup>. Jaký právně dovolený zájem (legitimní cíl) opatření sleduje? Umožňují zvolené prostředky tohoto zájmu dosáhnout? Jedná se zájem přiměřeně závažný při porovnání s právem na rovné zacházení? Existují jiná opatření, jež umožňují tohoto zájmu dosáhnout, aniž by bylo dotčeno právo na rovné zacházení? Rozdílné zacházení, o němž jde, musí uspět ve všech čtyřech bodech<sup>115</sup>. Na základě tohoto se domnívám, že evropskými státy zvolený trend legálně zakotvit kvóty do právního řádu, diskriminační není.

---

<sup>111</sup> LUŇÁKOVÁ, Zuzana. *Ženy do vedení patří, kvoty ne* [online]. 15.9.2009 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-38323570-zeny-do-vedeni-patri-kvoty-ne>>

<sup>112</sup> SLÁDEK, Jiří. *Norské kvoty na manažerky se líbí i jinde* [online]. 15.7.2010 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-44872480-norske-kvoty-na-manazerky-se-libi-i-jinde>>

<sup>113</sup> Rozsudek ESD ze dne 17. října 1995, Kalanke proti Bremen

<sup>114</sup> tzv. Gerald's – assessment model

<sup>115</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C.H. Beck, 2010, 241 s.

## 8. Úvahy de lege ferenda

Diskriminace při odměňování a porušení zásady rovnosti v odměňování je v současné době často skloňované téma. Podle nejnovějších studií<sup>116</sup> je třeba nerovnost a diskriminaci v odměňování odstranit, protože i ta má vliv na výši hrubého domácího produktu. Podle této studie by odstranění nerovnosti vedlo ke zvýšení HDP o 15 až 45 %. Komise Evropského společenství v blízké době zahájí informační kampaně, které mají přesvědčit zaměstnavatele k rovnému odměňování mužů a žen. Hodlá se zaměřit na nejruznější iniciativy prosazující rovnost mužů a žen a chce podporovat vývoj nástrojů k měření rozdílů v jejich platech/mzdách. V tomto směru nejvíce pokročili Němci, kteří přišli na způsob, jak tyto rozdíly měřit. Ve Francii zavedli politiku informovanosti a tzv. rovnostní nálepky (Label égalité) již v roce 2004. Rovnostní nálepky získají ty firmy, které přislíbí, že budou dodržovat pravidla rovnosti a nechají se sledovat vládou určenými orgány. Toto opatření slouží k tomu, aby ve společnostech nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví nejen v odměňování a aby byla udržována profesionalita zaměstnanců. Ví-li zaměstnanci, že v jejich zaměstnání dochází k odměňování na základě principu rovnosti, jsou podle mého názoru pracovitější a motivovanější, protože vědí, že příležitosti jsou pro všechny stejné; a to jak v odměňování, tak v možnosti profesního růstu. Já osobně s politikou „dobrovolně převzatých závazků“ souhlasím. Domnívám se, že jde o opatření, které se může v naší zemi reálně uplatnit a jde o méně invazivní zásah než zavádění kvótového systému. Podle B. Havelkové jde o „ekonomické nástroje nepřímého působení založené na nepřímém uplatnění vlivu státu na chování subjektů. Těm je ponechána možnost volby, požadované chování je ale učiněno ekonomicky výhodným.“<sup>117</sup>

Další možností, jak přispět ke zlepšení situace je podle mého zabývat se variantou zpřístupnění dostupnosti informací o odměňování u zaměstnavatele. Již několikrát jsem zmínila případ „mzdové účetní“, který řešil Nejvyšší soud ve svém usnesení NS 21 Cdo 2633/2008. Zaměstnankyně se mohla bránit diskriminaci jen z toho důvodu, že měla přístup k informacím, týkajícím se platového/mzdového ohodnocení svého mužského kolegy, komparátora. Je sice pravdou, že měla zachovat mlčenlivost, ale neměla jinou možnost jak nerovnému zacházení s muži a ženami zabránit. Běžní zaměstnanci však k takovým informacím přístup nemají, nemohou se proto nijak bránit, ba se dokonce dozvědět, jaký je

---

<sup>116</sup> studie Barometr

<sup>117</sup> HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, 140 s.



plat jejich kolegů, pokud jim některý z nich sám neřekne, jak vysoká částka se mu objevuje na výplatní pásce.

Zaměstnavatelé v soukromém sektoru nemají žádnou povinnost zpracovávat a zveřejňovat informace ohledně pravidel odměňování a ve většině případů nutí své zaměstnance podepisovat doložku mlčenlivosti ohledně výše mzdy. Dle mého názoru by měla být tato pravidla buďto součástí „dobrovolně převzatých závazků“, nebo by se měla legislativně upravit povinnost zavést konkrétní pravidla pro odměňování; pravidlo pro určení motivační složky mzdy, aby objektivní hledisko stanovení výše motivační složky bylo nezpochybnitelné. Vedlo by to k transparentnosti rovnosti mužů a žen a domnívám se, že by na tom „vydělaly“ i samotné společnosti. Spokojení zaměstnanci jsou ke svému zaměstnavateli loajální a pokud jsou motivováni spravedlivou odměnou, dosahují daleko lepších výsledků.

Ohledně „rodinné politiky“ bychom se mohli inspirovat severskými zeměmi. Nepředpokládám, že by čeští zákonodárci chtěli zavést povinnou rodičovskou dovolenou mužů. Domnívám se však, že zavedení firemních školek či dětských koutků je přijatelným kompromisem. Je třeba rozlišovat dva druhy školek. Školku do tří let věku dítěte a školku od tří do šesti let. Ke zřízení a provozu první z nich je třeba vázaná živnost Péče do tří let v denním režimu<sup>118</sup> nebo lze školku zřídit podle školského zákona<sup>119</sup>. U školky od tří do šesti let je nutná vázaná živnost Mimoškolní výchovy a vzdělávání. V tomto ohledu však nastává problém. Zřízení firemní školky je velmi komplikovaný proces, stejně jako její financování. Provozní náklady jsou hrazeny z poplatků rodičů a částečně přispívají jednotlivé firmy. Podle údajů Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV) vzrostl mezi roky 2003 až 2008 počet předškoláků o více než 15.000, ubylo však 258 školek.<sup>120</sup> S tímto problémem se snaží vyrovnat i čeští zákonodárci. Návrh ministra školství počítá s tím, že by stát dotoval firemní školky z 60 %, což by bylo podmíněno splněním určitých kritérií, například hygienických norem a kvalifikací učitelek, které by musely vyučovat podle rámcového vzdělávacího programu školství<sup>121</sup>. Podle mého názoru se jedná o velmi výhodný a prospěšný benefit zaměstnavatele pro své zaměstnance; zaměstnavatel si pojistí brzký návrat zaměstnance po rodičovské dovolené zpět do práce a rodič má možnost být stále se svým dítětem a dohlížet na

---

<sup>118</sup> příloha č. 2 k zákonu č. 455/1991 Sb., živnosti vázané

<sup>119</sup> zákon č. 49/2009, školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

<sup>120</sup> ČTK, *K hrstce firemních školek se přidává i akademie věd* [online]. 2.3.2011 [cit. 2.3.2011]. Dostupné na <<http://www.ct24.cz/regionalni/117031-k-hrstce-firemnych-skolek-se-pridava-i-akademie-ved/>>

<sup>121</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, [cit. 2.3.2011]. Dostupné na <<http://www.msmt.cz/o-webu-msmt>>

něj. To také znamená, že žena by mohla nastoupit do pracovního procesu co nejdříve, neztratila by „profesní kvalifikaci“ a v porovnání s mužem ani rozdíl v délce praxe.

## 9. Závěr

V 50. letech 20. století byl v Československu zaveden tzv. dvoupříjmový model rodiny, zaměstnávání mužů i žen. Ženy dosahovaly nižších výdělků oproti mužům a pro rodinný rozpočet byl jejich plat/mzda vnímán jako druhý, tedy dodatečný příjem. Ženy pracovaly v oblasti lehkého průmyslu, ve službách, ve zdravotnictví, školství, správě a většinou byly odměňovány za stejnou práci mnohem méně než muži. V roce 1984 dosahovaly výdělky žen 68,9 % výdělku mužů a v roce 1988 to bylo 70,6 %. Podle analýzy Českého statistického úřadu z roku 2007 dosáhly ženy v období roku 1993 až 2006 úrovně 75,4 % výdělku mužů.

V podnikatelské sféře jsou zaměstnávány zhruba 4/5 všech zaměstnanců, na nepodnikatelskou sféru připadá 1/5, v níž pracují převážně ženy, 2/3<sup>122</sup>. Nepodnikatelská sféra je méně výdělkově ohodnocena než podnikatelská, z čehož vyplývá, že muži ve většině případů vydělávají více než ženy z důvodu, že mají větší odvahu pustit se do podnikání a zaopatřit sebe sama i za cenu možného neúspěchu. Ženy vyhledávají práci méně fyzicky náročnou, zaměstnání v méně obtěžujícím prostředí a svůj volný čas věnují rodině. Utváření mezd zaměstnanců v podnikatelské sféře vychází ze dvou postupů, jde o kolektivní vyjednávání a individuální vyjednávání. Kolektivní vyjednávání respektuje zaměstnance jako slabší stranu, proto převážná část zaměstnanců preferuje, aby byla výše mzdy a podmínky jejího poskytování stanoveny na základě kolektivních smluv, které jsou uzavírány mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Druhý postup spočívá v individuálním vyjednávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a doporučuje se u zaměstnanců na vrcholných stupních podnikového řízení a odborníků, kteří na trhu práce uplatňují výjimečnost svých schopností a zkušeností. Osoby zaměstnané a posléze odměňované ze státního rozpočtu zahrnují ústavní činitele, členy zastupitelských orgánů, soudce, pracovníky policie, armády, škol, atd. Tito pracovníci jsou závislí na zákonném vymezení úrovně a poskytování platů. Pro všechny pracovníky veřejné sféry jsou stanoveny jednotné principy a do tarifní soustavy se mimo jiné promítá i délka praxe. Z výše uvedeného vyplývá, že velké procento žen pracuje v nepodnikatelské sféře, kde platový růst není neomezený. Plat je předem stanovený a málokdy se zvýší vlastním přičiněním nebo sebezdokonalováním.

---

<sup>122</sup> KOZELSKÝ, Tomáš, PRUŠVIC, David. *Výdělky žen a mužů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 35 s.

Podle nejnovějšího průzkumu Eurobarometr<sup>123</sup> mají ženy v rámci Evropské unie podstatně nižší platy než muži a to v průměru až o 18 %. Nejvyšší rozdíl hledejme v Estonsku, kde si ženy vydělávají až o 30 % méně v porovnání s muži. V České republice rozdíl v odměňování mužů a žen činí 26 %, což je druhé nejhorší číslo v rámci Evropské unie. Tento stav je velmi znepokojující, jelikož nemá vliv jen na současné finanční ohodnocení ženy, ale i na budoucnost; pokud ženy vydělávají méně, odráží se to i na výpočtu výše jejich důchodu. Představitelé Evropské unie prohlašují, že se tímto problémem budou zabývat a to i právními opatřeními. V první řadě se Evropská unie hodlá věnovat informačním kampaním, které by měly prosazovat rovné postavení obou pohlaví a plánuje zaměřit se na vývoj nástrojů k měření rozdílů v platech mužů a žen.<sup>124</sup>

Vzhledem k tomu že, mínění veřejnosti je ve většině zemí Evropské unie totožné s názorem Společenství, 82 % Evropanů volá po přijetí opatření k narovnání platových nerovností, podle internetového průzkumu SANEP provedeném v České republice 72,6 % respondentů souhlasí s přijetím opatření Společenství, aby byly výděly mužů a žen vyrovnány,<sup>125</sup> domnívám se, že je třeba na tomto tématu a to nejen legislativně pracovat.

---

<sup>123</sup> Eurobarometr, [cit. 1. 12. 2010]. Dostupné na

<[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb/eb74/eb74\\_cz\\_cz\\_nat.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb74/eb74_cz_cz_nat.pdf)>

<sup>124</sup> Karieraweb. *EU: Nerovnost v odměňování mužů a žen musí zmizet*. [online]. iHned.cz, 5.3.2010 2010 [cit. 1. 12. 2010]. Dostupné na <<http://kariera.ihned.cz/c1-40911370-eu-nerovnost-v-odmenovani-zen-a-muzu-musi-zmizet>>

<sup>125</sup> Středisko analýz a empirických průzkumů. *Platová diskriminace žen* [online]. Sanep.cz, 2010 [cit. 1. 12. 2010]. Dostupné na <<http://www.sanep.cz/pruzkumy/platova-diskriminace-zen/>>

## 10. Bibliografie

### Prameny

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů, ve znění pozdějších předpisů<sup>126</sup>
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 50/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 561/2004 Sb. školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

### Literatura

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010.

---

<sup>126</sup> tzv. Antidiskriminační zákon

- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu*. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007.
- HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007
- HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. 1. vydání. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010.
- KOZELSKÝ, Tomáš, PRUŠVIC, David. *Výdělky žen a mužů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha. 2000.
- PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, 2008.
- SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006.
- ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Váslav. *Evropské právo 1, Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde a.s., 2007.
- WINTEROVÁ, Alena a kol. *Civilní právo procesní*. Praha: Linde, 2006.

## Odborné tištěné články

- KOHN, Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. *Právní fórum*, 2007, č. 4, s. 53-68.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3. s. 89-91.
- RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 631.

- VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. *Právní fórum*, 2009, č. 10, s. 10.

## Webové stránky

- BUČKOVÁ, Michaela. *V Norsku jsou otcové na mateřské a ženy mají s muži shodné platy* [online]. 7.10.2010 [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <[http://podnikani.idnes.cz/v-norsku-jsou-otcove-na-materske-a-zeny-maji-s-muzi-shodne-platy-pwa-firmy\\_rady.asp?c=A101005\\_1460862\\_firmy\\_rady\\_hr](http://podnikani.idnes.cz/v-norsku-jsou-otcove-na-materske-a-zeny-maji-s-muzi-shodne-platy-pwa-firmy_rady.asp?c=A101005_1460862_firmy_rady_hr)>
- CLÁRKOVÁ, Nikola. *Ženy mají navrch* [online]. 4.2.2010 [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <<http://www.presseurop.eu/cs/content/article/183891-zeny-maji-navrch>>
- ČTK, K *hrstce firemních skolek se přidává i akademie věd* [online]. 2.3.2011 [cit. 2.3.2011]. Dostupné na <<http://www.ct24.cz/regionalni/117031-k-hrstce-firemnich-skolek-se-pridava-i-akademie-ved/>>
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví I, II* [online]. 13.8.2008 [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k.html>>, <[http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k\\_26.html](http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html)>
- Karieraweb. *EU: Nerovnost v odměňování mužů a žen musí zmizet.* [online]. iHned.cz, 5.3.2010 2010 [cit. 1. 12. 2010]. Dostupné na <<http://kariera.ihned.cz/c1-40911370-eu-nerovnost-v-odmenovani-zen-a-muzu-musi-zmizet>>
- KEJHOVÁ, Hana. *Ženy berou menší platy než muži* [online]. [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-38306020-zeny-berou-mensi-platy-nez-muzi>>
- KUČERA, Petr. *Osm tisíc jako minimální mzda. Může být i dvojnásobná* [online]. aktualne.cz 30.7.2010 [cit. 1. 12. 2010]. Dostupné na <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=631300>>
- LASÁK, Jan. *Pohlaví jako nové téma korporačního práva* [online]. 12.7.2010 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.com/2010/08/pohlavi-jako-nove-tema-korporacniho.html>>
- LUŇÁKOVÁ, Zuzana. *Ženy do vedení patří, kvóty ne* [online]. 15.9.2009 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-38323570-zeny-do-vedeni-patri-kvoty-ne>>
- *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*, [cit. 2.3.2011]. Dostupné na <<http://www.msmt.cz/o-webu-msmt>>

- Norsko, oficiální stránky v České republice. *Příspěvky na rodičovské dovolené, otcovská dovolená* [online]. [cit. 9.11.2010]. Dostupné na <[http://www.noramb.cz/About\\_Norway/policy/Socialni-blahoby/benefits/](http://www.noramb.cz/About_Norway/policy/Socialni-blahoby/benefits/)>
- SLÁDEK, Jiří. *Norské kvóty na manažerky se líbí i jinde* [online]. 15.7.2010 [cit. 10. 11. 2010]. Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-44872480-norske-kvoty-na-manazerky-se-libi-i-jinde>>
- Středisko analýz a empirických průzkumů. *Platová diskriminace žen* [online]. Sanep.cz, 2010 [cit. 1. 12. 2010]. Dostupné na <<http://www.sanep.cz/pruzkumy/platova-diskriminace-zen/>>
- ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Jak se bránit diskriminaci. Právní prostředky na ochranu před diskriminací.* [online]. [cit. 1. 11. 2010]. <[http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Jak\\_se\\_branit\\_diskriminaci.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Jak_se_branit_diskriminaci.pdf)>

## Judikatura

- rozsudek ESD ze dne 17. října 1995, Kalanke proti Breme, C 4450/93
- rozsudek ESD ze dne 11. listopadu 1997, Marshall proti Land Nordrhein-Westfalen, C 152/94
- rozsudek ESD ze dne 13. května, Bilka vs. Weber von Hartz, ECR 01607.
- rozsudek ESD Decker, ze dne 28.4.1998, C-120/95
- rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 13. listopadu 2007 ve věci D. H. a ostatní proti České republice (stížnost č. 57325/00)
- 
- rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 22. prosince 2009, Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině (stížnost č. 27996/06 a 348336/06)
- rozsudek Nejvyššího soudu Spojených států z roku 1989, Prince Waterhouse proti Ann Hopkins
- 
- rozsudek ESLD ze dne 22. října 1981, Dundgeon proti Spojenému Království (stížnost č. 7525/76)
- 
- rozsudek ESLD ze dne 2. března 2010, Kozak proti Polsku (stížnost 13102/02)
- rozsudek ESD ze dne 12. ledna 2010, Colin Wolf proti Spolkové republice Německo, 229/08
- rozsudek ESD ze dne 27. října 1993, Enderby proti Zdravotní radě, C-127/92
- rozsudek ESD ze dne 9. února 1992, Garland proti British Rail Engineering, 61 C – 12/81



- rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, Gabriella Defrenne proti Societe anonyme belge de navigation aerinne Sabena, 149/77, ECR 01365
- rozsudek NS ze dne 27. října, 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003
- rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, Gabriella Defrenne proti Societe anonyme belge de navigation aerinne Sabena, ECR 01365.
- rozsudek ESD ze dne 11. března 1981, J. P. Jenkins proti Kingsgate (Clothing production) Ltd., ECR 00911
- rozsudek ESD ze dne 13. května, Bilka vs. Weber von Hartz, ECR 01607
- rozsudek ESD ze dne 17. července 1998, Kathleen Hill and Ann Stapleton vs. The Revenue Commissioners and Department of Finance, 52 C – 243/95
- rozsudek ESD ze dne 28. září 1994, G.C.Fisscher v. Voorhuis Hengelo and Sticting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, C - 128/93
- rozsudek ESD ze dne 19. září 1999, Oumar Dabo Abdoulaye a spol. proti Régie, C- 218/98
- rozsudek ESD ze dne 17. října 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, C-109/88
- rozsudek ESD ze dne 21. října, Susanne Lewen proti Lothar Denda, C- 333/97.
- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 CDO 3069/2006
- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb, o minimální mzdě o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády 130/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejné správě, ve znění nařízení č. 74/2007 Sb.

## 11. Shrnutí / Summary

Diplomovou prací na téma „Diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví“ porovnávám dle mého názoru objektivně problematiku nerovného odměňování mužů a žen v současné době.

V úvodu definuji základní pojmy diskriminace (pozitivní diskriminace, negativní diskriminace, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace) a pojmy spojené s odměňováním (plat, mzda, minimální mzda, zaručená mzda, práce stejná a práce stejné hodnoty). V další kapitole uvádím prostředky ochrany obětí diskriminace včetně nejvýznamnějších rozhodnutí Evropského soudního dvora a významných usnesení Nejvyššího soudu České republiky. V závěru diplomové práce si dovoluji navrhnout řešení, která by mohla ženy a muže v oblasti odměňování zrovnoprávnit.

In my diploma thesis "Sex Based Rewards Discrimination" I objectively deal with the issues of unequal rewards of men and women in present time.

In the introduction, I define basic terms of discrimination (positive discrimination, negative discrimination, direct discrimination, indirect discrimination) and terms related to rewards (salary, minimum wage, guaranteed wage, same work and work of the same value). In the next chapter I introduce means of victims' protection from discrimination, including the most important decisions of the European Court of Justice and the important rulings of the Supreme Court of the Czech Republic. In the conclusion of my diploma thesis I dare to suggest a solution, which could make women and men, in the area of rewards, equal

## **12.Klíčová slova / Key words**

### **Klíčová slova**

Diskriminace; diskriminace při odměňování; diskriminace při odměňování z důvodu pohlaví; zákon o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů neboli Antidiskriminační zákon; prostředky ochrany obětí diskriminace.

### **Key words**

Discrimination, Rewards Discrimination, Sex based Rewards Discrimination, Equal Treatment and Legal Means of Protection from Discrimination Act, as amended, (Anti-discrimination Act), Means of Victims' Protection from Discrimination.