

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

Ústav právních nauk

Petra Šišková

**PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁSADY ROVNOSTI A ZÁKAZU
DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

Law Principle of Equality and Non Discrimination in
Employment Relations

Bakalářská práce

JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.

Olomouc 2011

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

Olomouc

Děkuji JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce. Chci poděkovat i svým rodičům, kteří mi umožnili studium na vysoké škole.

OBSAH

ÚVOD

| | |
|---|-----------|
| 1 PROBLEMATIKA ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN V PRACOVNÍM PRÁVU | 7 |
| 1.1 Rovnost | 7 |
| 1.2 Diskriminace | 8 |
| 1.3 Typy diskriminace | 13 |
| 1.4 Co není za diskriminaci považováno | 17 |
| | |
| 2 SMĚRNICE EU VZTAHUJÍCÍ SE K ZÁSADĚ ROVNOSTI A ZÁKAZU | |
| DISKRIMINACE | 19 |
| 2.1 Listina základních práv Evropské unie | 19 |
| 2.2 Právo EU | 20 |
| | |
| 3 DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ | 24 |
| 3.1 Diskriminace v odměňování | 24 |
| 3.2 Diskriminace na základě pohlaví | 25 |
| 3.3 Sexuální obtěžování | 26 |
| 3.4 Obtěžování z důvodů pohlaví | 29 |
| | |
| 4 DISKRIMINACE V PŘÍSTUPU K ZAMĚSTNÁNÍ | 30 |
| 4.1 Inzeráty | 31 |
| 4.2 Výběrový pohovor | 32 |
| | |
| 5 ZÁKONÍK PRÁCE, MOC SOUDNÍ | 34 |
| 5.1 Zákoník práce | 34 |
| 5.2 Meze aktivity moci soudní | 35 |
| 5.3 Soudní dvůr Evropské unie | 37 |
| 5.4 Judikatura Soudního dvora Evropské unie | 37 |
| | |
| ZÁVĚR | 43 |
| | |
| ANOTACE | 44 |
| | |
| LITERATURA A PRAMENY | 45 |

ÚVOD

Bakalářská práce na téma Právní úprava zásady rovnosti a diskriminace se zabývá především rovným zacházením mužů a žen v pracovněprávním vztahu a reálným vymezením diskriminačních případů v praxi.

S rovností a nebo v opačném případě s diskriminací mužů a žen v pracovněprávních vztazích se může setkat každý z nás. Samozřejmě pokud jde o nastolení rovných příležitostí jak pro ženy, tak pro muže, pak je vše v pořádku. Ovšem pokud jsou tyto rovné příležitosti narušeny, v mnoha případech dochází již ke zmiňované diskriminaci. Pracovní podmínky by měly být přece pro všechny zaměstnance stejné, jak už vyplývá z Listiny základních práv Evropské unie. Diskriminaci v zaměstnání můžeme pozorovat již delší dobu, čímž se také ve své práci budu podrobněji zabývat. Dalším neméně důležitým projevem diskriminace je sexuální obtěžování a její vliv při znevýhodňování, které se často odráží na výši platu, odměňování a celkového přístupu k jednotlivcům.

Česká Republika se snaží tyto nedostatky s diskriminací vyřešit pomocí legislativního ustanovení zákony, mezi něž se řadí Zákoník práce. Od 1. 5. 2004 je Česká republika členem Evropské unie, která se touto problematikou přednostně zabývá a klade ji mezi nejdůležitější cíle. Mezi její základní legislativní úpravu v rámci diskriminace patří Základní listina práv Evropské unie.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je přiblížení problematiky rovnosti a diskriminace žen a mužů v pracovněprávních vztazích a pomocí soudních sporů a rozhodnutí má působit i preventivně. K tomu je zapotřebí znát celou škálu oblastí, která má s diskriminací co dočinění.

První kapitola s názvem problematiku mužů a žen v pracovním právu se zabývá vysvětlením základních pojmů, jako je rovnost, diskriminace, její typy a je také důležité vysvětlit, co diskriminací není. Druhá kapitola se věnuje Směrnici Evropské unie, které se vztahují k rovnosti a zákazu diskriminace, obsahuje Listinu základních práv EU a jsou zde vysvětlena i práva, která jsou rozdělena na primární a sekundární. Třetí kapitola se zabývá diskriminací v zaměstnání, kde jsou popsány její jednotlivé typy jako je diskriminace v odměňování, na základě pohlaví, sexuálního obtěžování nebo jen obtěžování. Čtvrtá kapitola se věnuje diskriminací, ale v přístupu k zaměstnání, čímž mohou být inzeráty nebo výběrové pohovory. Poslední kapitola popisuje zákoník práce,

meze aktivity moci soudní v pracovněprávních vztazích, Soudní dvůr Evropské unie a jeho judikaturu.

K vypracování mé práce jsem využila především informace z knih a také jsem použila internetové stránky pro jejich aktuálnost. Jako metodu jsem zvolila analýzu spolu se syntézou, protože má bakalářská práce vyžadovala nalezení a shrnutí vhodných informací o rovnosti a diskriminaci, které vedlo k cíli práce.

1 PROBLEMATIKA ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN V PRACOVNÍM PRÁVU

První kapitola problematika rovnosti mužů a žen v pracovním právu se bude zabývat výkladem základních pojmů, rovností, diskriminací a obranou před ní. Jelikož je problematika obsáhlá, rozhodla jsem se ji rozdělit do čtyř částí z důvodu přehlednosti.

1.1 Rovnost

„Rovné zacházení se ženami a muži (generová rovnost) je předpokladem úspěšnosti každé moderní společnosti. Právem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.“¹ Pojem rovnost je společenský ideál svého druhu. Je velmi často vzývána, ovšem málokdy popisována. Rovnost v podstatě znamená stejné zacházení a podmínky pro všechny muže a ženy i přes jejich odlišnosti. Vnímání principu rovnosti bývá spojeno často i s jinými hodnotami nebo lidskými právy. Stává se tak vždy rovností v něčem, v určitém segmentu nebo rovností k určité problematice, poměřování ve vztahu k nějakému dobru nebo břemenu společnosti. Tento princip rovného zacházení se často dostává do konfliktu s různými společenskými hodnotami. Tradičním konfliktem v tomto případě může být rozpor mezi svobodou a rovností (rozpor s nesusoudnými hodnotami, kdy se volí jedna z hodnot a druhá je potlačena nebo může dojít ke sladění obou hodnot tak, aby jeden byl naplněním i druhého a nedošlo k rozporu).²

Základní poznatky a ustanovení o rovném zacházení pro všechny osoby našeho státu můžeme najít prvořadně v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, ale také v mezinárodních smlouvách, které náš stát musí dodržovat. Zásada rovnosti formálně ustanovující rovnost příležitostí také v zaměstnání byla zakotvena v souvislosti s harmonizací právních předpisů s právem Evropského společenství. Největší praktický význam pro obranu před diskriminací však mají změny na úrovni běžného zákona.³ Níže uvádím základní pramen, na kterém se usnesl Parlament ČR, kterým je

¹ FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender studies, 2007. s. 2.

² Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 4 – 8.

³ Srov. HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 5.

antidiskriminační zákon, z. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení, právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.⁴ Rovnost nalezneme ve všech ústavách moderních států, přičemž jejich cílem je pouze odstranit neodůvodněné rozdíly mezi muži a ženami.⁵ O dalších zákonech, které souvisí s diskriminací v pracovněprávních vztazích je pojednáno v dalších kapitolách týkajících se této oblasti.

Zásada rovného zacházení

Zajišťování zásady rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou pro účinnou ochranu před diskriminací, a která se zároveň mohou s ohledem na dobré mravy požadovat při okolnostech a osobním poměrům toho, kdo má právě tuto povinnost rovného zacházení zajišťovat. Tato zásada se týká nejen všech pracovněprávních vztahů, ale také jednání, které směřují ke vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. V souladu s touto zásadou rovného zacházení jsou zaměstnavatelé tedy povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci (muži, ženy), pokud se jedná o jejich pracovní podmínky nebo odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění nebo plnění peněžité hodnoty, dále o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání. Zaměstnavatel je přímo povinen informovat veškeré zaměstnance o těchto opatřeních, která přijal pro zajištění rovného zacházení mezi muži a ženami a k zamezení diskriminace.⁶

1.2 Diskriminace

Mluvíme-li o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale je to rozlišení nějakým způsobem negativní, rozlišování, které zatěžuje určitou skupinu osob, ať s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto zmiňovaného rozlišení dosahováno nebo jak je v praxi realizováno. Rozlišování, které je prováděné zákonem často navazuje jak na předvedění právníků, tak i na existující sociální normy, které nezávisle na právním systému v obecné rovině rozlišují třídy jednání a poté příkládají těmto obecně určeným třídám odlišné (morální,

⁴ Srov. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON, z. č. 198/2009.

⁵ Srov. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: CPress, 2004. s. 63.

⁶ Srov. FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender studies, 2007. s. 6.

etické) následky.⁷ Podle serveru Veřejného ochránce práv je diskriminace odlišné a právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených nebo srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.⁸ Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích platí pro všechny osoby, které do nich vstupují.

Více než polovina populace si myslí, že dochází často k diskriminaci žen v zaměstnání. Podle Výzkumu, který uskutečnila roku 2002 Taylor Nelson Sofres Factum, je žena znevýhodňována pokud jde o odměňování a získávání práce. Lidé vnímají, že v mnoha oblastech jsou v praxi muži upřednostňováni. Shoda panuje i v tom, že obě pohlaví by měla mít rovnoměrnou dělbu práce v domácnosti (88,8%). Také v řídicích a rozhodovacích institucích by muži neměli být upřednostňováni před ženami (87,8%).⁹

Ženy jsou tedy oproti mužům v pracovněprávních vztazích znevýhodňovány. Zaměstnavatelé na stejné pracovní pozici poskytují pro obě pohlaví rozdílné platy, samozřejmě pro ženy nižší nebo se na pracovištích ženy nemusí cítit dobře, protože mají menší autoritu než muži, ženy jsou také méně podporovány, a to jak ve vzdělávání, tak v pracovním postupu a v mnoha případech se stávají i terčem chování, které snižuje jejich důstojnost (sexuální obtěžování).¹⁰

„Rozdíly v odměňování představují průměrnou diferenci v hodinové odměně za práci muže a ženy v rámci celé ekonomiky. V Evropě jako celku vydělávají ženy v průměru asi o 17.8 % méně než muži a v některých zemích se rozdíly v odměňování zvětšují.“¹¹

Tyto veškeré příklady patří mezi základní porušení rovnosti mezi muži a ženami v zaměstnání a jistě jsou všem dobře známé. S diskriminací se podle serveru, který se zabývá lidskými právy můžeme setkat jak již bylo zmíněno už při hledání zaměstnání, velmi často v zaměstnání, v podnikání nebo povolání. Další

⁷ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s 38.

⁸ Srov. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV, *Diskriminace* [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>.

⁹ Srov. MPSV, *Výsledky výzkumu o mínění rovnosti mužů a žen* [online]. 2002, [CIT. 21. 11. 2010]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1394/pruzkum_2002.pdf.

¹⁰ Srov. HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 9.

¹¹ EVROPSKÁ KOMISE, *Rozdíly v odměňování žen a mužů* [online]. 2010, [CIT. 8. 11. 2010]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=cs>.

je diskriminace vztahující se na sociální zabezpečení, ve vzdělávání, u přiznávání a poskytování sociálních výhod, zdravotní péče a další.¹²

Příkladem může být situace Paní I., která nastoupila v roce 1996 do zaměstnání na městském úřadě. V roce 2004 ovšem došlo ke změně právních předpisů, na jejímž základě bylo na danou pozici vyžadováno vyšší vzdělání. Zaměstnavatel jí ale odmítl umožnit další studium tak, aby vyhovovala zvýšeným kvalifikačním předpokladům a odmítl s ní uzavřít dohodu o zvyšování kvalifikace a sdělil jí, že pokud chce studovat, tak může, ale jedině ve svém volném čase. V obdobné situaci se ocitli i další dva kolegové paní I., se kterými však zaměstnavatel kvalifikační dohodu sepsal. V tomto případě se jedná o porušení zásady rovného zacházení z důvodů pohlaví ve vzdělávání zaměstnanců.¹³

Pro nás je, jak už vyplývá z předešlých uvedených informací, nejdůležitější diskriminace mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích. Další poznatky, které se týkají toho, jak se bránit, či chránit při diskriminačním jednáním a jednotlivých typech diskriminace, která se dělí na přímou a nepřímou jsou popsány v následujících podkapitolách.

Jak se diskriminaci bránit

Nejúčinnější obrana a prevence spočívá v tom, že se zaměstnanci začnou proti diskriminaci bránit. Je důležité si uvědomit, že jde o naše práva a naši důstojnost, správnou cestou je práva prosazovat a aktivně tím ovlivňovat dění okolo sebe.¹⁴ V případě, že se setkáme s diskriminací, můžeme postupovat těmito základními způsoby. Tím prvotním je, že se můžeme obrátit na příslušný orgán v daném místě, tím může být úřad práce (např. zaměstnavatel se dopustí diskriminace při výběru uchazečů o zaměstnání, tento uchazeč je znevýhodněn a může se obrátit na daný úřad práce. Tímto je diskriminační jednání skončeno, ovšem poškozený nemůže žádat přiměřené zadostiučinění (omluva) nebo náhradu škody. Ve druhém případě se můžeme obrátit se žalobou na příslušný soud. Poškozený pak má právo se domáhat diskriminačního jednání, odstranění následků, poskytnutí zadostiučinění a nebo požadovat náhradu újmy v penězích. U soudu podávají důkazy obě strany,

¹² Srov. LIDSKÁ PRÁVA, *Co je diskriminace* [online]. 2009, [CIT. 8. 10. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/>.

¹³ Srov. LIDSKÁ PRÁVA, *Diskriminace v zaměstnání* [online]. 2009, [CIT. 19. 10. 2010]. Dostupné z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-zamestnani.html>.

¹⁴ Srov. HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 11.

což znamená, že se jedná o dělené důkazní břemeno. Žalobce musí prokázat důkazními prostředky, že s ním bylo zacházeno méně příznivě či odlišně, a jestliže to vše dokáže, musí žalovaný prokázat svou nevinu, tedy že se diskriminačního jednání nedopustil.¹⁵ Níže uvádím názorné příklady toho, jak se dá diskriminaci bránit.

Diskriminační jednání v přístupu k zaměstnání z důvodu rasy

Paní K., která je romského původu se často setkávala s obtížemi při shánění práce a dospěla k názoru, že to jejím etnickým původem. Proto si vyhledala poradenství, které ji sdělilo, že je možné ověřit, zda se jedná právě o diskriminaci. Poté kontaktovala nevládní organizaci, která ji přislíbila asistenci při hledání zaměstnání. Paní K. zahlédla v prodejně drogerie nápis, na kterém bylo napsáno, že hledají prodavačku. Protože měla zájem o pracovní místo, kontaktovala prodavačku drogerie, která ji poslala na zástupkyni vedoucí Paní V., ovšem ta ji sdělila, že místo prodavačky je již obsazené. Přibližně po pár minutách vstoupila do prodejny členka organizace, která měla zjistit, zda se jedná o diskriminační chování. Přesto, že členka tvrdila, že má pouze základní školu, Paní V. ji práci nabídla a poznamenala, že místo je stále volné. Později do prodejny drogerie přišli i další členové nevládní organizace, aby Paní V. konfrontovali. Předchozí rozhovor byl zaznamenán na zvukovém záznamu, aby jej bylo možno použít jako důkaz. Paní K. se cítila poškozena ve své důstojnosti a podala žalobu na ochranu osobnosti vůči provozovateli drogerie. Soud po provedeném dokazování dospěl k závěru, že strana žalovaná neunesla své důkazní břemeno a naopak prohlásil za nesporné, že žalobkyně byla vystavena méně příznivému odlišnému zacházení, pro které neexistuje přijatelné ospravedlnění ani legitimní cíl. Konstatoval, že tímto jednáním došlo k zásahu do osobnostních práv paní K. a přiznal morální satisfakci ve formě omluvy. Soud také přiznal finanční odškodnění. Provozovatel drogerie se tak musel paní K. omluvit, zaplatit náhradu nákladů řízení a žalobkyni i náhradu nemajetkové újmy ve výši 50 000 Kč.¹⁶

Diskriminační jednání v přístupu k zaměstnání z důvodu sexuální orientace

Pan H. se rozhodl bránit diskriminačnímu jednání při vstupu do zaměstnání kvůli jeho sexuální orientaci a vyhledal si advokáta. Po konzultaci s advokátem a po zvážení všech rizik spojených se rozhodl věc řešit soudně. Podal k okresnímu

¹⁵ Srov. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV, *Diskriminace* [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/jak-se-branit/>.

¹⁶ Srov. LIDSKÁ PRÁVA, *Strategická litigace Poradny pro občanství, občanská a lidská práva* [online]. 2009, [CIT. 28. 12. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/judikatura-ceskych-soudu.html>.

soudu žalobu na ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích a požadoval po zaměstnavateli omluvu za diskriminační jednání a s tím spojenou náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 200 000 Kč. Žalovaný uvedl, že pan S. byl přijat, protože měl lepší kvalifikaci než pan H. Nicméně tuto argumentaci soud neakceptoval, protože přestože pan S. měl žádost o zaměstnání u žalovaného od roku 2001, bylo toto místo původně nabídnuto panu H. Navíc žalovaný o nedostatečné kvalifikaci pana H. věděl a nabízel mu i možnost si kvalifikaci po nástupu do zaměstnání doplnit. Okresní soud poté zvážil všechny důkazy a rozhodl o diskriminačním jednání žalovaného, čímž podle něj došlo k porušení ustanovení zákazu diskriminace v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Pan H. nebyl přijat kvůli své sexuální orientaci do zaměstnání, přičemž žalovaný posuzoval schopnost vykonávat práci maséra podle jiných kritérií, než jsou kritéria podstatná pro dané místo. Okresní soud poté rozhodl, že je žalovaný povinen zaslat panu H. písemnou omluvu, zaplatit mu 70 000 Kč z náhrady nemajetkové újmy a také náhradu nákladů řízení. Žalovaný a žalobce se proti tomuto rozsudku odvolali. Žalovaný namítal, že se rozhodnutí okresního soudu neopíralo o zákonné ustanovení. Příklad se podle žalovaného chybně posuzoval podle zákoníku práce, a to v době, kdy ještě mezi žalovaným a žalobcem dosud neexistoval pracovněprávní vztah, pouze přijímání do zaměstnání. Žalovaný namítal pokud šlo o nemajetkovou újmu, že jednání bylo uzavřené bez přítomnosti veřejnosti, a že tak nedošlo ke snížení důstojnosti pana H. na veřejnosti. Krajský soud se s námitkami žalovaného neztotožnil, podle soudu se daná ustanovení zákoníku práce vztahují i na vztahy před uzavřením pracovní smlouvy. Také neakceptoval ani námitky žalobce o výši náhrady nemajetkové újmy. Krajský soud odvolání žalobce i žalovaného zamítl a potvrdil tak rozsudek soudu 1. stupně, čímž nabyl právní moci. Okresní a krajský soud aplikovaly ustanovení občanského soudního řádu o přenosu důkazního břemene, přičemž se podle soudního názoru žalovanému nepodařilo prokázat, že sexuální orientace neměla vliv na rozhodnutí o nepřijetí pana H. do pracovního poměru.¹⁷

Jinak řečeno, jestliže dojde při nějakém našem uplatňování práva na zaměstnání k nějakému porušení našich práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, má fyzická osoba právo domáhat se, aby bylo od tohoto porušování upuštěno, aby byly také odstraněny následky tohoto porušování, a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Jestliže byla ve značné míře snížena i důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo zajištěno nápravy postačující, má právo na nápravu nemajetkové újmy v penězích.¹⁸ V určitých případech, kdy vzniká

¹⁷ Srov. FIALOVÁ, Eva. *Neviditelný problém*. Praha: Gender studies, 2010. s. 58 – 59.

¹⁸ Srov. ZACHARÍÁŠ, Jaroslav. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. s. 178.

na pracovišti diskriminace, je možné o tom přímo informovat svého zaměstnavatele nebo odborovou organizaci. Se svými stížnostmi se také můžeme obracet na různé organizace a poradny, které se nerovností mužů a žen v zaměstnání zabývají. Takovou může být například Gender Studies, jenž je „nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou.“¹⁹ Prostřednictvím těchto specifických projektů Gender Studies aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí mužů a žen v různých oblastech, jako jsou např. institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen a informační technologie. Tato organizace také provozuje knihovnu, která obsahuje množství publikací a materiálů k feminismu, právům žen a mužů atp.²⁰

1.3 Typy diskriminace

Pojem diskriminace byl vysvětlen již v předešlých odstavcích, ovšem význam tohoto slova nebyl ještě zmíněn, a proto je nyní vhodné vysvětlit samotný pojem diskriminace. Diskriminace pochází z latinského *discriminare* a znamená rozlišovat, rozdělovat. Toto rozlišování může být v určitých případech záslužné (např. nerozlišení vojáků od civilistů při útoku je válečný zločin). Ovšem bylo také zjištěno, že se rozlišují lidi podle sociálních kritérií, která vlastně nemají souvislost s jejich schopnostmi (preferování členů své pracovní skupiny).²¹ Je nutno zmínit také důležitý zákon, který o diskriminaci pojednává, a který obsahuje již uvedené informace. Jedná se o Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a změně některých zákonů, který vymezuje práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace žen a mužů v zaměstnání.²² Nyní k jednotlivým typům diskriminace, které jsou popsány níže, a které můžeme dělit na přímou a nepřímou.

¹⁹ GENDER STUDIES, *Kdo jsme* [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010]. Dostupné z: <http://genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>.

²⁰ Srov. GENDER STUDIES, *Kdo jsme* [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010]. Dostupné z: <http://genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>.

²¹ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 71 – 72.

²² Srov. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV, *Antidiskriminační zákon* [online]. 2010, [CIT. 12. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>.

Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se vyznačuje takové jednání, při kterém je s určitou osobou a nebo skupinou osob zacházeno ve stejné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z konkrétních důvodů. Těmi může být důvod, který je postaven na základě nepřipustného kritéria (což znamená rasa, původ, pohlaví, věk a další) nebo z jiného důvodu (tím může být národnost, jazyk, smýšlení, politická hnutí a další). Diskriminaci tak můžeme chápat jako vyčlenění jednotlivce a nebo skupiny osob při porovnání se stejnou skupinou.²³ Příkladem může být odmítnutí uchazeče o zaměstnání kvůli původu nebo diskriminace z důvodu pohlaví. „O místo skladníka se uchází dva muži a žena, splňují stejné kvalifikační předpoklady. Žena není na výběrové řízení pozvána, neboť se zaměstnavatel domnívá, že se pro výkon práce žena prostě nehodí. Žena je diskriminována z důvodu pohlaví.“²⁴

Nepřímá diskriminace

„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním.“²⁵ O diskriminaci nepřímou se nejedná, jestliže je toto rozhodnutí nebo kritérium věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky sloužící k jeho dosahování jsou oprávněné a také nezbytné.²⁶

Příkladem je třeba inzerát, který obsahuje nábor zaměstnanců do mladého kolektivu, tímto se tedy o práci mohou hlásit pouze mladí lidé. Rozdíl mezi těmito dvěma diskriminacemi je, že jednání u nepřímé diskriminace oproti přímé lze ospravedlnit. Z definice diskriminace vyplývá, že se vlastně nevyžaduje zavinění na straně zaměstnavatele a jeho postoj k diskriminaci se tak stává zcela irelevantní, protože zaměstnavatel má vždy jen objektivní odpovědnost.²⁷ Dalšími významnými typy diskriminace v pracovněprávním vztahu je podle antidiskriminačního zákona, z. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů:²⁸

²³ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 43.

²⁴ SPOUSTOVÁ Ivana. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender studies, 2008. s. 14.

²⁵ FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender studies, 2007. s. 5.

²⁶ Srov. FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender studies, 2007. s. 4 - 5.

²⁷ Srov. HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 96.

²⁸ Srov. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON, z. č. 198/2009.

Obtěžování – chování, které je dotčenou osobou nevíтанé, nevhodné, urážlivé, vede ke snížení lidské důstojnosti a často i k vytvoření nepřátelského prostředí.

Sexuální obtěžování – je chování, které je obdobné jako u obtěžování, ovšem má sexuální povahu.

Pronásledování – je nepříznivé zacházení s osobou nebo postih, že osoba uplatnila své právo podle zákona.

Pokyn k diskriminaci – zneužití podřízeného, který diskriminuje další osobu.

Navádění k diskriminaci – osoba, která přesvědčuje druhého, aby diskriminoval jinou osobu.

Níže je uvedeno několik příkladů, které poukazují na nerovné zacházení v pracovněprávních vztazích.

Zaměstnavatel znevýhodňuje zaměstnance oproti ostatním

„Zaměstnavatel zaměstnává ženy na částečný pracovní úvazek, ale vyplácí jim nižší hodinovou mzdu než zaměstnancům (mužům), kteří pracují na plný pracovní úvazek. Toto zaměstnavatel odůvodňuje tím, že preferuje zaměstnance, kteří pracují na plný úvazek.“²⁹

Schnorbus Věc C-79/99

Julia Schnorbus v. Spolková země Hessensko, rozsudek Evropského soudního dvora C-79/99, [2000] ECR I-10997

Paní Schnorbus složila 1997 první státní zkoušku z práva. Aby mohla podle federálních a zemských předpisů dané země dostat místo v soudnictví nebo ve státní službě, bylo třeba, aby získala předepsanou právní praxi a následně složila druhou státní zkoušku, proto řádně požádala příslušné ministerstvo Hessisches ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten o přijetí do právní praxe. Ministerstvo ale její žádost zamítlo a zároveň informovalo, že vzhledem k velkému počtu žádostí muselo

²⁹ SPOUSTOVÁ Ivana. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender studies, 2008. s. 15.

provést výběr podle platných předpisů, a že z těchto důvodů nemůže být přijata do právní praxe. Proti tomu však podala paní Schnorbus námitky, přičemž tvrdila, že výběrové řízení je diskriminační, protože upřednostňuje žadatele, kteří ukončili vojenskou či civilní službu, kterou mohou vykonávat pouze muži. Námitka byla zamítnuta s odůvodněním, že dotčené pravidlo, jehož účelem je vyrovnání znevýhodnění žadatelů, kteří museli vykonat vojenskou či civilní službu, je založeno na objektivním rozlišovacím měřítku. Ve stejné době se jí podařilo domoci se u správního soudu ve Frankfurtu nad Mohanem a získat tak předběžně místo v právní praxi. Toto rozhodnutí bylo však změněno rozhodnutím správního soudu vyšší instance. Paní Schnorbus podala žalobu u správního soudu ve Frankfurtu nad Mohanem, kde se domáhala rozhodnutí, že odmítnutí její žádosti ministerstvem bylo nezákonné a zároveň vydání rozhodnutí o tom, že Spolková země Hessensko je povinna ji zaměstnat jako praktikantku v právní praxi od roku 1998. Když se dozvěděla, že jí bylo určeno místo v rámci výběrového řízení ohledně následujícího běhu praxe, vzala paní Schnorbus svou žalobu částečně zpět, pokud se týče tohoto běhu. Setrvala ovšem na ní v tom rozsahu, v kterém se původně domáhala určení nezákonnosti předchozích rozhodnutí, vzhledem k tomu, že podle jejího názoru byly vůči ní jako ženě diskriminační. Vzhledem k názoru, který zaujal soud vyšší instance, správní soud ve Frankfurtu nad Mohanem nepřistoupil k přímému rozhodnutí ve věci, ale řízení přerušil a obrátil se na Soud se žádostí o předběžné rozhodnutí ohledně otázky, zda spadá do působnosti směrnice 76/207/EHS pravidlo, podle kterého je v případě, kdy počet žadatelů o právní praxi převyšuje počet míst, nutné provést výběr a zároveň žadatele, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu jsou přijati a nemusí splňovat žádné další podmínky, zatímco přijetí ostatních žadatelů lze o 12 měsíců odložit. Jestliže ano, zda se jedná o přímou nebo nepřímou diskriminaci, protože pravidlo dává prostor pro automatickou přednost mužů, aniž by se braly v úvahu jiné skutečnosti svědčící ve prospěch ostatních žadatelů, brání tato skutečnost možnosti podřadit pravidlo rozsahu čl. 2(4), protože jde nad rámec podpory rovnosti? Pokud tomu tak ovšem není, jde o pravidlo, které je neospravedlnitelné podle čl. 2(4), protože ten se vztahuje pouze na podporu rovnosti ve prospěch žen? Soud dovodil, že pravidla, o které se jedná, spadají do působnosti směrnice. Právní praxe je nezbytný předpoklad k výkonu povolání v soudnictví a státní službě, takže odložení data nástupu praxe je způsobilé ovlivnit profesní kariéru osob. Ohledně otázky, jestliže se jedná o přímou diskriminaci, odpověděl soud negativně. Odvolal se na svou judikaturu, podle které jsou za přímou diskriminaci považována jen taková pravidla, která jsou aplikována rozdílně v závislosti na pohlaví dotčené osoby. Soud v tomto případě ovšem shledal pravidlo nepřímé diskriminace, přitom poukázal na skutečnost, že podle platné

vnitrostátní úpravy nejsou ženy povinny podstoupit vojenskou nebo civilní službu, takže nemohou mít prospěch z přednostního práva, které z pravidel o místě v právní praxi vyplývají, a to v situaci, která je objektivně ztížena. Dále však soud uvedl, že účelem těchto pravidel je zohlednit odklady v průběhu vzdělávání, kterému jsou vystaveni žadatelé, kteří museli podstoupit vojenskou nebo civilní službu, kdy se jedná o hledisko objektivní povahy, které je vyvoláno výlučně přáním vyrovnat do určité míry účinky takových průtahů. Za takových okolností nelze zmiňované pravidlo považovat za odporující principu rovného zacházení. Navíc se nezdá být nepřiměřené, pokud využití výhody přednosti může pro ostatní žadatele znamenat odložení počátku právní praxe o 12 měsíců, když odklad utrpěný vzhledem k činnostem výše zmíněným je ve srovnání s tímto odkladem nejméně stejně dlouhý. Z těchto důvodů soud na otázky odpověděl, že vnitrostátní předpisy týkající se přístupu k právní praxi, která je nutným předpokladem přístupu k zaměstnání ve státní službě spadají do působnosti směrnice 76/207/EHS, dále že vnitrostátní pravidla tohoto druhu nezakládají přímou diskriminaci na základě pohlaví, zakládají však nepřímou diskriminaci na základě pohlaví a směrnice č. 76/207 nezapovídá taková pravidla, pokud jsou ospravedlněny objektivním důvodem a vedeny přáním do určité míry vyrovnat odklady, které vyplývají z nutnosti splnit povinnou vojenskou službu.³⁰

1.4 Co není za diskriminaci považováno

V předešlých podkapitolách bylo vysvětleno, jaké jednání v pracovněprávním vztahu může být diskriminací. Nyní je nutné se zaměřit na jednání, která v pracovněprávním vztahu považovat za diskriminaci nelze, proto se tato podkapitola skládá ze dvou částí.

Za diskriminaci se nepovažuje

Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, jestliže je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná a nebo je pro tento řádný výkon potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby do důchodu. Za diskriminaci se také

³⁰ Srov. LIDSKÁ PRÁVA, *Judikatura* [online]. 2009, [CIT. 12. 10. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html#becko>.

nepovažuje rozdílné zacházení související se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.³¹

Případy, kdy diskriminace není

Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, dále přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních a služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací není z důvodu pohlaví rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo k odborné přípravě k zaměstnání a povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a nebo činnosti a požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací není ani rozdílné zacházení z důvodů pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Dále není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen a to z důvodů těhotenství a mateřství, atd.³² Antidiskriminační zákon obsahuje více informací spojených s tím, co za diskriminaci považováno není.

Shrnutí

Tato kapitola se věnovala vymezením základních pojmů jako je rovnost a diskriminace (máme různé typy diskriminace, ty všechny jsou vymezeny ve zmíněném antidiskriminačním zákoně), které jsou obsahem celé práce, proto bylo vysvětlení těchto pojmů velmi důležité. Všechny podkapitoly jsem se snažila obohatit názornými příklady.

³¹ Srov. FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender studies, 2007. s. 4.

³² Srov. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV, *Antidiskriminační zákon* [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010.] Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>.

2 SMĚRNICE EU VZTAHUJÍCÍ SE K ZÁSADĚ ROVNOSTI A ZÁKAZU DISKRIMINACE

Kapitola pojednává o základním ukotvení lidských práv v dokumentu Listina základních práv EU, vymezím také obsah práv ES zabývající se zákazem diskriminace a rovností mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích. Poté se budu snažit vymezit a podrobněji popsat směrnice EU, které se vztahují k tomuto tématu.

2.1 Listina základních práv Evropské unie

V dnešní době představuje ochrana lidských práv a svobod příznačný motiv evropské integrace již od samého počátku. „Zakladatelé evropské integrace, jakož i mnozí z těch, kdo jdou v jejich stopách, poznali na vlastní kůži Evropu, ve které nebyly tyto základní hodnoty respektovány. Lidská práva jsou proto červenou nití, která se vine všemi oblastmi Evropské unie, zaměřenými dovnitř i navenek.“³³ V poslední době došlo na tomto poli ke dvěma klíčovými událostem. V roce 2000 a opakovaně i v roce 2007, v kontextu Lisabonské smlouvy, byla slavnostně vyhlášena evropská Listina základních práv, která je adresovaná institucím EU a také členskými státy při provádění práva EU. Lisabonská smlouva, která je podepsaná dne 13. prosince 2007, pozvedává tuto Listinu na úroveň primárního práva Evropské unie a činí ji tak právně závaznou. V roce 2003 se rozhodla Evropská rada rozšířit činnost Evropského monitorovacího centra pro rasismus a xenofobii (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia) a předělat ho na Agenturu základních práv (Fundamental Rights Agency).³⁴

Rovné příležitosti a zákaz diskriminace pro ženy a muže patří mezi základní lidská práva, která jsou obsažena již ve zmiňované Listině základních práv Evropské unie. Tato lidská práva vytváří nezbytné podmínky pro dosažení cílů v oblasti růstu celé EU a její zaměstnanosti. Zákaz diskriminace a rovnost činí při svém uplatňování

³³ EUROSOP, *Lidská práva* [online]. 2009, [CIT. 8. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava>.

³⁴ Srov. EUROSOP, *Lidská práva* [online]. 2009, [CIT. 8. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava>.

v praxi značné pokroky, které jsou dány převážně právními předpisy v oblasti rovnocenného zacházení.³⁵

Rovnost je v Listině základních práv Evropské unie z roku 2007 pod záštitou Evropského Parlamentu, Rady a Komise uváděna v Hlava II, Svobody, článek 15 jako právo svobodné volby na povolání a právo pracovat. Každý občan má právo pracovat a také vykonávat svobodně zvolené, či přijaté povolání a může svobodně hledat zaměstnání, pracovat, usadit se a nebo poskytovat služby v členském státě Evropské unie. V Hlava III, Rovnost, článek 21 o zákazu diskriminace, kde se zakazuje diskriminace založená na pohlaví, rase, pleti, etnickém či sociálním původu, genetických rysech nebo jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, dále majetku, narození, zdravotním postižení, věku a sexuální orientaci. Dále v oblasti, kde mají působnost Smlouvy a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje diskriminace na základě státní příslušnosti. Článek 22, Evropská unie respektuje jak kulturní, tak i náboženskou a jazykovou rozmanitost osob nacházejících se ve všech státech. Článek 23, kde rovnost mužů a žen musí být zajištěna ve všech oblastech a to včetně zaměstnání, práce a nebo odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání ani zachování nebo přijetí opatření, která poskytují zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.³⁶

Ustanovení, která se týkají již zmiňovaným zákazem diskriminace jsou obsaženy jak v primárním právu (prvotní), tedy Smlouvě, tak i v právu sekundárním (odvozené), tedy v různých směrnících Evropského společenství (dále jen ES). Tato ustanovení můžeme najít v judikatuře Soudního dvora Evropské unie, který se zabývá ve velké míře touto širokou právní oblastí.³⁷ Listina základních práv Evropské unie je důležitý dokument, který obsahuje ustanovení o zákazu diskriminace. Níže jsou uvedeny bližší informace o zmiňovaných právech.

2.2 Právo EU

Komunitární právo neboli právo Evropských Společenství (ES) je právní systém, který je nadřazený všem právním systémům členských států. Samozřejmě musí být toto právo i zcela nezávislé. Většinou se na vzniku tohoto komunitárního

³⁵ Srov. EVROPSKÁ KOMISE, *Rovnost žen a mužů* [online]. 2010, [CIT. 8. 10. 2010]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>.

³⁶ Srov. EVROPSKÉ DOKUMENTY. *Listina základních práv Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 85-86.

³⁷ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 125.

práva podílejí různé instituce Evropské unie. Právo ES je podle internetového serveru Enterprise Europe zpravidla rozděleno na několik oblastí, ovšem pro nás jsou podstatné tyto dvě:³⁸

- primární právo, většinou se jedná o zakladatelské smlouvy, nejvýznamnější je Smlouva o založení Evropského Společenství a Smlouva o založení Evropské unie a také zde spadají mezinárodní smlouvy.

- sekundární právo, jedná se o nařízení, což jsou obecně závazné právní normy, které mají tu výhodu, že jsou použitelné v každém členském státě EU. Doporučení a stanoviska nejsou pro členské státy právně závazné. Směrnice, což jsou opět normy, které musí být převedeny do národních právních řádů všech států EU. Směrnice je závazná co do výsledku, kterého má být dosaženo. Rozhodnutí je zcela závazné a to v celém rozsahu pro toho, komu nebo kterému státu je určeno. Výše jsme si popsali základní charakteristiku práv Evropské unie a dále jsou popsány tytéž práva, ovšem související s rovností a diskriminací (převážně mezi muži a ženami) v celé integraci.

Primární právo

Smlouva o založení ES byla ve svém počátku pouze zaměřena na „rovnost na základě státní příslušnosti a na rovnost na základě pohlaví. Přestože v poslední době došlo k významnému posunu z hlediska chápání diskriminace, tj. zákaz diskriminace byl rozšířen i na jiné diskriminační důvody, stále platí, že tyto dvě uvedené oblasti jsou nejrozvinutějšími oblastmi antidiskriminačního práva.“³⁹

Římská smlouva, která vstoupila v platnost již v roce 1958 obsahovala ustanovení, která zavádějí princip rovného odměňování žen a mužů. Za velký úspěch se v této Smlouvě považují právě tyto předpisy o rovnosti žen a mužů, které vedou k odstranění nerovností a následné podpoře rovných příležitostí všech mužů a žen napříč Evropským společenstvím, která jsou v souladu s články 2 a 3 Smlouvy o založení Evropského společenství (gender mainstreaming je zohlednění hlediska u rovnosti žen a mužů u všech plánovacích a rozhodovacích procesů), dále článkem 13 (což je opatření proti diskriminaci na základě pohlaví v pracovněprávních

³⁸ Srov. ENTERPRISE EUROPE NETWORK, *Evropská legislativa* [online]. 2009, [CIT. 22. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.enterprise-europe-network.cz/poradenstvi/evropska-legislativa/>.

³⁹ BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 126.

vztazích i mimo ně) a také články 153 (což je rovné zacházení na trhu práce a také na pracovišti) a 157 (obsahující rovné zacházení v různých otázkách odměňování).⁴⁰

Sekundární právo

Obsáhlejší a podrobnější úpravu „antidiskriminačního práva nalezneme v sekundární legislativě, konkrétně směrnicích ES. Směrnice jsou právní akty, které jsou podle čl. 249 SES závazné pro každý stát, kterému jsou určeny, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.“⁴¹ Tyto směrnice musí být ve stanovené lhůtě přeneseny do právních řádů členských států Evropské unie a jsou tedy pro všechny státy závazné co do cíle, nikoli ovšem nejsou závazné co do způsobu převodu do národních legislativ.⁴²

Antidiskriminační směrnice můžeme rozdělit do dvou skupin – směrnice v užším slova smyslu a v širším smyslu. Nejprve si vymezíme směrnice, které se zabývají přímo oblastí zákazu diskriminace, což jsou směrnice zabývající se problematikou v užším smyslu (např. stejné odměny za práci pro muže a ženy, rovnost na základě pohlaví nebo rasy). Poté je můžeme rozřadit podle toho, kterého se konkrétního diskriminačního důvodu týkají. Toto právo však obsahuje i směrnice, které přímo problematiku související se zákazem diskriminace neupravují z důvodu, který je uveden v článku 13 SES, ale podílejí se významně na napomáhání k cíli spočívajícímu v tomto zákazu. Jsou to tedy směrnice o zákazu diskriminace v širším smyslu (rodičovská dovolená, zaměstnávání osob na částečný úvazek). Pro tyto skupiny antidiskriminačních směrnic však platí, že jsou minimálními směrnicemi, to znamená, že každý členský stát se může od ustanovení směrnic odchýlit, ovšem pouze tak, zavede a nebo ponechá-li úpravu příznivější a výhodnější pro osoby, ke kterým směrnice směřují.⁴³

⁴⁰ Srov. EUROSKOP.CZ, *Rovnost žen a mužů* [online]. 2008, [CIT. 20. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/683/sekce/rovnost-zen-a-muzu/>.

⁴¹ BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 129.

⁴² Srov. BUSINESSINFO.CZ, *Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování* [online]. 2009, [CIT. 12. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/volny-pohyb-sluzeb-usazovani-eu-slovník/1000520/51948/>.

⁴³ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 129 – 140.

Již z těchto popsaných informací je zřetelné, že tyto Směrnice jsou pro členské státy při prosazování rovnosti velmi významné. Níže jsou popsány jednotlivé Antidiskriminační směrnice. Podle zákoníku práce jimi jsou:⁴⁴

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2002/73/ES

Směrnicí EP se mění dosavadní směrnice Rady 2006/54/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, jestliže jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání nebo v postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

- Směrnice Rady 2000/78/ES

Tato směrnice si stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání nebo povolání.

- Směrnice Rady 2000/43/ES

Směrnicí Rady se zavádí zásada rovného zacházení a to s osobami bez ohledu na jejich rasu a nebo etnický původ.

- Směrnice Rady 76/207/EHS

Směrnice je již zmíněna.

Shrnutí

Z této kapitoly vyplývá, že je velmi důležité dodržovat práva týkající se rovnosti mužů a žen nejen v pracovněprávních vztazích, ale také v každodenním životě všech občanů. V dnešní době se často setkávám s diskriminací spíše v běžném životě, než na pracovišti. Mé zkušenosti totiž zatím nejsou v tomto ohledu velké, ovšem mohu říci, že z načerpaných poznatků je zřejmě nejdůležitějším dokumentem, který se snaží o ochranu osob, právě Listina základních práv EU. Z listiny je už viditelné, že nejhlavnějšími cíli EU je právě rovnost všech osob nacházejících se v členských státech. Proto také byla zakotvena již v Římské smlouvě, která patří mezi smlouvy nejstarší. Velký důraz také kladu antidiskriminačním směrnicím, které jsou pro rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání velmi důležité.

⁴⁴ Srov. JOUZA, Ladislav., *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. Praha: Bova Polygon, 2008. s. 93.

3 DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ

V kapitole „Diskriminace v zaměstnání“ se budu zabývat podrobněji jednotlivými typy diskriminací v pracovních vztazích. Bude se jednat o základní typy diskriminací, které jsou již dobře známé, jako je diskriminace v odměňování, na základě pohlaví, sexuální obtěžování a obtěžování na základě pohlaví.

3.1 Diskriminace v odměňování

Diskriminací na pracovním trhu je nerovnost v odměňování žen a mužů za stejně vykonanou práci. Zákoník práce, o kterém již bylo zmíněno v předešlé kapitole, upravuje tuto rovnost v § 110 odst. 1 a uvádí, že za stejnou práci a nebo za práci stejné hodnoty přísluší veškerým zaměstnancům u téhož zaměstnavatele stejná mzda, odměna a nebo plat. Povinnost rovné odměny jak pro muže tak ženy je zakotvena již v primárním právu ve článku 157 Smlouvy o založení Evropského Společenství, ale také v právu sekundárním, což jsou Směrnice, o kterých bylo také zmíněno. Je zapotřebí porozumět, co to je stejná práce a práce stejné hodnoty.⁴⁵ Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty je práce stejné nebo srovnatelné úrovně složitosti, namáhavosti a odpovědnosti, která se koná při stejných či srovnatelných pracovních podmínkách, při pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech, pracovní výkonnosti a nebo ve výsledcích práce zaměstnance. Důvodů proč jsou nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami je hned několik. Tím základním je důvod rozdílnosti produktivních charakteristik těchto pohlaví (např. vzdělání, zkušenosti, pracovní úsilí a práce přesčas) a nebo to může být i diskriminace vyplývající ze segregace trhu práce, kterou můžeme přičíst porušením principu rovnosti zaměstnavateli.⁴⁶

Postavení žen na trhu práce je spojeno jak s nižšími mzdami, tak nižší účastí na řízení nebo rozhodování, nižší prestiží a naopak vyšším ohrožením dosavadní pozice a vyšší nezaměstnaností. Průzkumy na trhu práce dokázaly, že tyto veliké rozdíly, které najdeme i u stejných profesí, nemohou být připsány rozdílným pracovním úvazkům, přesčasům nebo délce pracovního poměru či jiným kritériím relevantním pro výši mzdy.⁴⁷

⁴⁵ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 242 – 244.

⁴⁶ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 241 – 244.

⁴⁷ Srov. HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 9.

3.2 Diskriminace na základě pohlaví

„Diskriminace na základě pohlaví zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k pohlaví, čímž je omezena možnost žen/mužů uplatnit svá práva na základě rovných podmínek. Zákoník práce i zákon o zaměstnanosti podrobně specifikuje případy, kdy nerovnému zacházení dochází a zároveň i stanoví povinnosti zaměstnavatelům a specifikuje práva zaměstnanců.“⁴⁸

Jestliže se někde řekne diskriminace na základě pohlaví, všichni si jistě vybaví, že touto nerovností trpí více ženy než muži. Proto je tato kapitola spíše orientovaná na diskriminaci žen.

Již historie nám udává, že ženy byly diskriminovány nejen ve vzdělávání, ale neměly ani volební právo, rodinné právo podřizovalo ženy mužům a nebo mohly být ženy beztretně znevýhodňovány v zaměstnání. Díky této nerovnosti žen a mužů se objevilo ženské hnutí, které vedlo k lepším změnám právní úpravy. Po mnoha snahách byly antidiskriminační ustanovení přijímány až po roce 2000, kdy vznikla a byla přijata i první euronovela zákoníku práce. Samozřejmě, že největší úspěch a zásluhu na rovnosti žen a mužů mají antidiskriminační směrnice Evropského společenství, o kterých je zmíněno již v předešlé kapitole.⁴⁹

Dále jsou uvedeny různé příklady toho, kdy a v čem jsou ženy nejčastěji diskriminovány: zaměstnanost žen roste, ale stále je menší než zaměstnanost u mužů, i když většina studentů a absolventů univerzit jsou ženy. Ženy vydělávají za každou odpracovanou hodinu v průměru o 17.8 % méně než muži, toto číslo se nemění. Rozdělení rodinných povinností mezi ženami a muži je stále nerovnoměrné. Zastoupení žen v oblasti související s ekonomickým a politickým rozhodováním je stále velmi nízké, i když jejich podíl v posledním desetiletí vzrostl.⁵⁰ Samozřejmě, že oblastí, které mají nerovné příležitosti pro ženy je více, snažila jsem se pouze uvést ty nejzákladnější.

Je nutné rozlišit a objasnit si základní pojmy v této problematice. Z pohledu feministické teorie se rozlišují dva pojmy, kterými jsou pohlaví a gender. Pohlaví jsou tedy biologické vlastnosti, které mají ženy i muži jiné. Gender je sociálně utvářený soubor vlastností nebo chování, zájmů, či vzhledu, který je spojován s obrazem ženy a nebo muže. Tyto ženské a mužské charakteristiky jsou tedy vytvářeny pouze

⁴⁸ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.CZ, *Diskriminace na základě pohlaví* [online]. 2009, [CIT. 22. 10. 2010]. Dostupné z:

<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=86&PHPSESSID=4ba2583d2696963fe8690776d53b78d1>.

⁴⁹ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 224 – 228.

⁵⁰ Srov. EVROPSKÁ KOMISE, *Rovnost žen a mužů* [online]. 2009, [CIT. 22. 10. 2010]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>.

společností a má úlohu organizačního principu (sociální realita se strukturuje podle dělení osob, činností na ženské a mužské). Ve společnosti existují stereotypy v obou těchto uvedených případech, což je důležité pro antidiskriminační právo. To znamená, že jsou zjednodušené nebo iracionální představy o skutečnosti. Zaměstnavatelé tedy nezjišťují vlastnosti toho jednotlivce, ale řídí se svými stereotypními názory na skupinu. Ženy jsou v tomto případě znevýhodněny hned dvakrát, protože je u nich předpokládána nejen absence určitých kvalit (skleněný strop), ale zároveň se zmíněné kvality předpokládají jen u mužů (skleněný výtah). Z pohledu antidiskriminačního zákona se tedy jedná o diskriminaci. Důležitá je také rozdílnost mezi muži a ženami. Tato rozdílnost vyplývá z historie, kdy se stejným má zacházet stejně a s odlišným se smí zacházet hůře (muži se hodí do politiky více, protože do ní automaticky oproti ženám vplouvají).⁵¹

Pro upřesnění je skleněný strop jakási neviditelná bariéra, která znemožňuje ženám kariérní postup, bariéry mohou být společenské (nerovnost v přístupu zaměstnání a vzdělání), odlišnosti (stereotypní výběr většiny uchazečů), segregace pracovního trhu (menší prosazování žen na vyšších pozicích), institucionální (není zajištěna informovanost o pozicích žen na řídicích funkcích), diskriminace na základě pohlaví a další. Skleněný výtah je situace, kdy je mužům umožněn rychlejší kariérní postup.⁵²

3.3 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování neboli sexuální harašení je jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotyčným zaměstnancem vnímáno oprávněně jako nevítané, nevhodné či urážlivé. Jeho důsledek nebo záměr vede ke snížení důstojnosti osoby a nebo k vytvoření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí na pracovišti nebo také může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které pak ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁵³ Také můžeme podobně říci, že se jedná o „sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť (zaměstnankyni/zaměstnance) negativní důsledky v zaměstnání. Tento jev je úzce

⁵¹ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 230 – 241.

⁵² Srov. FEMINISMUS.CZ, *Slovníček pojmů* [online]. 2009, [CIT. 8. 12. 2010]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>.

⁵³ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 250.

spojen s uplatňováním moci – obtěžování přichází většinou ze strany zaměstnavatele či nadřízeného, pro oběť je proto těžké se bránit.⁵⁴

Na rozdíl od obtěžování se nesleduje, zda byla dotyčná osoba vybrána pro své pohlaví nebo orientaci (může jít tedy i o obtěžování stejného pohlaví), ale jakých prostředků osoba, která sexuálně obtěžuje jinou využívá. K naplnění skutkové podstaty musí být splněno několik podmínek, kterými jsou například to, že jednání musí být hlavně sexuální povahy, jak verbální (návrhy, vtipy), tak neverbální (gestikulace, obrázky), či fyzickou (sexuální napadení). Také mohou být znepokojující milostné vztahy na pracovištích, které je vnímáno jako nevhodné a vytváří nepřátelský vztah mezi těmito osobami.⁵⁵

I když většina výzkumů nám ukazuje, že sexuální obtěžování mívá velmi zásadní dopad na psychickou pohodu a tím i na pracovní výkon zaměstnankyň, či zaměstnanců, přetrvává názor, že tento problém máme vnímat s jistým odlehčením. Ženy, které sexuálně obtěžující chování na pracovišti považují za nevhodné, jsou vnímány jako prudérní a nespolečenské bytosti beze špetky smyslu pro humor. Bagatelizace a zesměšňování vede pouze k tomu, že ti, jejichž důstojnost a psychika obtěžováním trpí, pak mnohem hůře hledají odvahu nebo chuť jakýmkoli způsobem tento problém řešit. Sexuální obtěžování v případech, kdy například nadřízený zaměstnance nebo zaměstnankyně zneužívá své vyšší pozice, může také zároveň znamenat i porušování zásady rovného zacházení s muži a ženami a poškození poté mají právo se u soudu domáhat náležitého zadostiučinění.⁵⁶ Pro upřesnění diskriminace z důvodů pohlaví je popsán následující příklad.

Paní S. nastoupila v roce 2002 do pracovního poměru jako vedoucí oddělení. V organizační struktuře zaměstnavatele byla podřízena řediteli odboru panu H. Vztahy paní S. a pana H. byly zcela bezproblémové a jejich komunikace se omezovala pouze na záležitosti vztahující se k práci. Ke změně došlo roku 2004, kdy nadřízený pan H. začal vůči paní S. vyjadřovat určité citové projevy, nejprve pouze verbálně a později také v podobě fyzické, jako jsou doteky a objetí. Paní S. na tyto projevy pana H. nijak nereagovala. Nadřízený Pan H. svou náklonnost paní S. přestal projevovat, když se dozvěděl, že paní S. navázala vztah s kolegou a tím se zhoršil jejich pracovněprávní vztah. Pan H. poté začal paní S. vyhrožovat, urážel ji a velmi jí komplikoval i plnění pracovních úkolů, protože s ní vůbec nechtěl nekomunikovat.

⁵⁴ HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 10.

⁵⁵ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 250-251.

⁵⁶ HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 10.

Většina potřebné pracovní komunikace se proto odehrávala prostřednictvím ostatních kolegů. Vzhledem k neúnosnosti nastalé situace se paní S. obrátila na svého zaměstnavatele s žádostí o řešení této situace. Zaměstnavatel paní S. a panu H. sdělil, že by se měli snažit o zlepšení vzájemné komunikace a dále se již stížností nezabýval. Pan H. nadále s paní S. nekomunikoval, navíc jí dával i záporná hodnocení a roku 2005 ji jako jediné podřízené nepřiznal žádné odměny. Paní S. se opět obrátila se stížností na svého zaměstnavatele a uvedla, že nepřiznání odměn vnímá jako diskriminaci. Zaměstnavatel ovšem její stížnost neřešil, a tak se paní S. rozhodla vyhledat advokáta a řešit situaci soudní cestou. K okresnímu soudu poté podala na společnost, u které je zaměstnaná, žalobu na ochranu před diskriminací a požadovala nejen omluvu zaměstnavatele, ale náhradu nemajetkové újmy v penězích. Ve prospěch paní S. svědčila i bývalá kolegyně, která uvedla, že byla opakovaně svědkem urážlivého chování pana H., a že opakovaně slyšela z kanceláře pana H. křik a pláč, když byla paní S. u něj. Svědkyně dále vypověděla, že na všech schůzkách a poradách, u nichž byla přítomna, a kterých se zároveň účastnili paní S. a pan H., se pan H. zcela evidentně zaměřoval na paní S. a mluvil většinu času k ní, přičemž na ní bylo vidět, že je jí to nepříjemné. To jí i opakovaně při vzájemném rozhovoru s ní potvrdila. Žalovaný pan H. ovšem popřel, že by měl s žalovanou jiný než pracovní vztah. Ve prospěch žalovaného svědčilo několik svědků, kteří uvedli, že nikdy neviděli pana H., že by se pokoušel o jakýkoli fyzický kontakt s paní S., a že s ní byla velmi obtížná komunikace. I svědkyně, která má kancelář vedle pana H., vypověděla, že z jeho kanceláře nikdy žádný křik a pláč neslyšela. Podle okresního soudu žalobkyni nestačí pouze tvrdit, že došlo ke znevýhodňujícímu jednání, ale musí také prokázat, že s ní bylo zacházeno tímto znevýhodňujícím způsobem. Ve prospěch žalobkyně sice svědčila kolegyně, ale její tvrzení vyvrátili svědci žalovaného. Podle soudu byl mezi paní S. a panem H. komunikační problém, který byl ovšem oboustranný. Žalovaný prokázal, že v pracovněprávním vztahu nedošlo k žádnému porušení povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení. Soud také paní S. uložil zaplatit panu H. náhradu nákladů na jeho právní zastoupení.⁵⁷ V tomto případě je vidět, že obrácené důkazní břemeno, o kterém bylo zmíněno v předešlé kapitole, je opravdu důležité pro dokazování diskriminace nebo jeho opaku.

⁵⁷ Srov. FIALOVÁ, Eva. *Neviditelný problém*. Praha: Gender studies, 2010. s. 60 – 61.

3.4 Obtěžování z důvodů pohlaví

Obtěžování z důvodů pohlaví nemá sexuální motiv a hlavní příčinou tohoto obtěžování je pohlaví oběti. Toto chování je bráno jako diskriminační a zakázané. Obtěžování je jednání, které je dotyčným zaměstnancem vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jeho záměr či důsledek vede ke snížení důstojnosti dané osoby nebo k vytvoření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí na pracovišti. Opět jako v předešlém případě u sexuálního obtěžování i zde musí být pro naplnění skutkové podstaty splněno několik znaků, aby toto jednání mohlo být obtěžováním. Těmito znaky jsou například jednání, jehož důvodem je pohlaví nebo jeho vnímání jako obtěžování zaměstnancem.⁵⁸ Je patrné, že mnoho lidí ani neví, že nějaké takové obtěžování existuje, protože většinou je mluveno pouze o obtěžováním sexuálním. Obtěžování rozlišujeme na obtěžování jednotlivcem, tedy bullying nebo skupinou, tedy mobbing. Chováním, které se považuje za obtěžování může být například znepríjemňování práce, klepy a pomlouvání na pracovišti, snižování výsledků práce pracovníka, ponižování, šikana, vyhrožování pracovníkům, přetěžování úkoly, atd.⁵⁹

Shrnutí

Tato kapitola se zabývala problematikou základních typů diskriminací v zaměstnání. Samozřejmě je více typů diskriminací, které jsou zmíněny v předešlých kapitolách, ale mým úkolem v této kapitole bylo popsat pouze ty, které považuji za nejčastější v pracovněprávních vztazích, a je patrné, že s těmito se i lidé mohou často setkávat, proto považuji za cenné vědět, jak se tyto různé typy diskriminací v zaměstnání mohou projevovat.

⁵⁸ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 248 - 249.

⁵⁹ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 249 – 250.

4 DISKRIMINACE V PŘÍSTUPU K ZAMĚŠTNÁNÍ

Tato kapitola se věnuje diskriminací v přístupu k zaměstnání. Budou zde popsány základní typy diskriminace, s kterou se můžeme setkat už při hledání práce, a to jak v inzerátech, tak i při výběrových pohovorech uchazečů o zaměstnání, přičemž chci právě na těchto příkladech ukázat, co je za diskriminační chování považováno.

Právo na zaměstnání je chápáno jako právo fyzické osoby, která chce a také může pracovat a o nějakou práci se aktivně uchází. Fyzická osoba má také právo svobodně si zaměstnání zvolit, musí jí být zprostředkováno pracovní uplatnění při vhodném zaměstnání a může žádat i o podporu v nezaměstnanosti. Ženy mají v tomto ohledu v důsledku biologických specifík zvláštní postavení, které vychází z dokumentu Úmluva na odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). Podle této Úmluvy mají ženy stejná práva jako muži, dále také svobodná volba povolání, právo na stejné odměňování, placená mateřská dovolená pro ženy, zákaz diskriminace z důvodu těhotenství, atd.⁶⁰

Jak již bylo řečeno v předešlých kapitolách, které se zabývají diskriminací, tak zákon o zaměstnanosti zakazuje jakoukoliv diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodů jako je pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav, povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách či politických hnutích, členství a činnost v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Zákazem diskriminace se zabývá především zákon o zaměstnanosti a také antidiskriminační zákon. S diskriminací v přístupu k zaměstnání se často setkáváme v pracovní inzeraci, kdy zaměstnavatelé mnohdy stanovují požadavky na uchazeče o zaměstnání způsobem, který je v rozporu se zákonem. Inzeráty předešlých příkladů je možno označit za diskriminační jen v případech, pokud pohlaví představuje podstatný a nezbytný požadavek pro výkon nabízené pozice. Již v menším množství se v nabídkách o zaměstnání vyskytují další diskriminační požadavky, u kterých je zpravidla důvodem rozdílného zacházení věk uchazeče o zaměstnání. Do této kategorie je možno řadit i inzeráty vyžadující nepřiměřeně dlouhou předchozí praxi na konkrétní pozici a v těchto případech se jedná o nepřímou diskriminaci z důvodu

⁶⁰ Srov. FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender studies, 2007. s. 19.

věku, kdy je předchozí praxe pouze jakýmsi důvodem. Zákon o zaměstnanosti zaměstnavatelům zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Zákon o zaměstnanosti stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení všem osobám uplatňujícím právo na zaměstnání. Zaměstnavatelé nesmí činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními předpisy, nebo které odporují dobrým mravům. V praxi dochází k diskriminačnímu jednání často při osobním kontaktu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé nejprve prověřují, jestli uchazeč splňuje zadané požadavky týkající se dosaženého vzdělání a praxe v oboru, popřípadě splnění i dalších kvalifikačních předpokladů. Při pohovoru se pak často dotazují na informace, jejichž vyžadování zákon o zaměstnanosti zakazuje. Uchazeč o zaměstnání má právo poskytnutí informací odmítnout s poukazem na příslušné ustanovení zákona o zaměstnanosti, ovšem je spíše vhodnější odpovědět méně konfrontačně. Pokud ale zaměstnavatel sdělí, že uchazeče bez poskytnutí tohoto údaje nepřijme, může se obrátit na příslušný úřad práce s podnětem ke kontrole. Zaměstnavatelé ovšem ve většině případů uchazeči otevřeně nesdělí, že důvodem jeho odmítnutí je věk nebo povinnosti k rodině, ale pouze jej odmítnou. Podle zákona mu nejsou povinni důvody odmítnutí sdělit. Dochází tak ke skryté diskriminaci, jejíž prokázání je obtížné. Proti této diskriminaci se můžeme bránit různými prostředky, které jsou popsány již v předešlé kapitole.⁶¹

4.1 Inzeráty

Diskriminací před vstupem do zaměstnání mohou být různé inzeráty, u nichž je nerovnost mezi muži a ženami značná. „S porušováním zásady rovnosti se často setkáme již v samotných nabídkách zaměstnání. Nejenže některá pracovní místa zaměstnavatelé stereotypně přisuzují pouze mužům a jiná ženám, ale zvolenými formulacemi také skrytě diskriminují ženy mladé nebo naopak starší, ženy s dětmi, či ženy ucházející se o vyšší a finančně lépe hodnocené posty.“⁶² Příkladem mohou být inzeráty, které obsahují toto znění: Hledáme ředitele, prodavačku, mladé muže, bezdětné ženy, neabsolventy škol. To vše může být považováno za inzeráty, u kterých neplatí rovné příležitosti jak pro muže, tak pro ženy. Proto je velmi důležité dbát

⁶¹ Šrov. LIDSKÁ PRÁVA, *diskriminace v přístupu k zaměstnání* [online]. 2009, [CIT. 8. 12.2010]. Dostupné z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>.

⁶² HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 7.

opatrnosti a těmto inzerátům se vyhnout. Každý inzerát by měl být formulován neutrálně. Hlavně se výslovně nesmí žádat muž nebo žena.⁶³

4.2 Výběrový pohovor

Zkušenosti z praxe nám ukazují, že zaměstnavatelé mnohdy u ženy-uchazečky o zaměstnání nezajímá dosažená úroveň vzdělání, odborná kvalifikace nebo pracovní praxe apod., ale zajímají je otázky týkající se jejího věku, počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu či plánů v soukromém životě. Velmi často se také stává, že po sdělení o počtu dětí a jejich věku je žena z výběrového řízení vyloučena, aniž se zaměstnavatel dotázal na něco dalšího. Rovné zacházení s muži a ženami se přitom projevuje mimo jiné i tím, že požadavky na budoucího zaměstnance nebo zaměstnankyni stanovené pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů jednotlivých uchazečů či uchazeček o konkrétní zaměstnání budou pro muže i ženy zcela shodné. Na hodnocení uchazečky o zaměstnání nesmí mít vliv ani její rodinný stav nebo např. míra jejich povinností v péči o rodinu apod. jinak se jedná o diskriminaci.⁶⁴

Jak již bylo zmíněno zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel může vyžadovat před vznikem pracovního poměru pouze údaje, které souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Při výběrovém pohovoru k zaměstnání nemá zaměstnavatel právo ptát se na otázky související s rodinným stavem (děti, těhotenství). Zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel může vyžadovat před vznikem pracovního poměru pouze údaje, které souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.⁶⁵ Názorný příklad diskriminace v přístupu k zaměstnání je popsán níže.

Diskriminace na základě rasy

Paní K. byla vedena v evidenci úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Úřad práce jí našel vhodnou práci pomocné kuchařky v jídelně a poslal ji proto osobně kontaktovat zaměstnavatele. Zaměstnavatel paní K. ovšem odmítl přijmout a na doporučenku úřadu práce napsal, že uchazečka nemůže vykonávat práci v kuchyni pro svůj romský původ. To vše odůvodnil obavou, že by zákazníci mohli

⁶³ Srov. BEZOUŠKA, Petr. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. s. 14.

⁶⁴ Srov. HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 8.

⁶⁵ Srov. FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo*. Praha. Gender studies, 2007. s. 19.

přejít do jiné kuchyně. V daném případě by se jednalo o diskriminaci, protože rasa nebo etnický původ nemají žádný vliv na řádný výkon práce pomocné kuchařky.⁶⁶

Shrnutí

Tato kapitola se věnovala diskriminací spojenou v přístupu k zaměstnání. Lidé by si měli dát velký pozor na to, jakou práci si vybírají, protože už při tomto výběru práce si mohou udělat obrázek o tom, zda své zaměstnance nebo uchazeče o práci tento zaměstnavatel diskriminuje a této práci se vyhnout, či se proti tomuto jednání ohradit.

⁶⁶ Srov. LIDSKÁ PRÁVA, *Diskriminace v přístupu k zaměstnání* [online]. 2009, [CIT. 18. 2]. 2010. Dostupné z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>.

5 ZÁKONÍK PRÁCE, MOC SOUDNÍ

Tato kapitola se bude zabývat zákoníkem práce, zákonem č. 262/2006 Sb., který se přímo věnuje rovností žen a mužů v zaměstnání. Další podkapitoly se budou věnovat roli soudů a judikaturou Soudního dvora Evropské unie, který se zabývá řešením kauz týkajících se diskriminace.

5.1 Zákoník práce

Zákoník práce je důležitý dokument, který vymezuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při závislé práci. Obsahuje ustanovení o zákazu diskriminace § 13/2 b, c, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde je vymezena zásada rovnosti mezi zaměstnanci. Další ustanovení, která obsahuje zákoník jsou popsána níže. Výjimku, kdy se nejedná o diskriminační chování tvoří jen ty případy, o kterých to stanoví zákoník práce a nebo zvláštní právní předpis nebo v případech, kdy je věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon jeho zaměstnání nezbytný (např. povolání modelky).⁶⁷ Podle zákoníku práce je rovnost a diskriminace uvedena Hlava IV Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv i povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů:

Ustanovení § 16 stanovuje, že jsou zaměstnavatelé povinni ze zákona zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, kteří u něj pracují, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a také plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a nebo příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích se zakazuje jakákoliv diskriminace. Pojmy jako je přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování nebo sexuální obtěžování, dále pronásledování, pokyn a nebo navádění k diskriminaci a obsahuje případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné a upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, jestliže z povahy pracovních činností vyplývá, že je toto rozdílné zacházení podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, účel sledující takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se také nepovažují ani opatření, jejichž účelem

⁶⁷ Srov. HUŇKOVÁ, Markéta. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. s. 5.

je odůvodněno předcházení a nebo vyrovnání nevýhod, jenž vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů, které jsou uvedeny v antidiskriminačním zákoně.⁶⁸

Ustanovení § 17, stanovuje, že právní „prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“⁶⁹

Princip rovného zacházení mezi muži a ženami a zákaz diskriminace patří k obecným a samozřejmým zásadám zákoníku práce a pracovněprávních vztahů. Zákoník práce vychází z obecného principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi svými zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace (zvýhodnění nebo znevýhodnění) z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích, které odpovídají čl. 3 Listiny základních práv a svobod, Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání nebo směrnicím Evropských společenství.⁷⁰

5.2 Meze aktivity moci soudní

Pojmy, které souvisí s diskriminací byly vysvětleny v předešlých kapitolách. Bylo také popsáno, jak se vzniklé diskriminaci bránit či napravit a v tomto případě si více rozebereme jaké možnosti postupu proti diskriminaci soudy mají. Moc soudní má za úkol ochranu nepopulárních menšin, jeho role spočívá tedy v ochraně základních práv. Její úloha je ovšem omezena na ex post deklarované právo v konkrétních případech. Momentálně se zaměříme na soudní moc v Evropě, která je nám jistě blízká. Ústavní soudy střední a východní Evropy se zaměřují při zákazu diskriminace na otázky, které stojí mimo vnímanou oblast lidských práv. I přesto, že ústavní záruky rovnosti patří u těchto států k argumentačně nejčastěji využívaným ustanovením, při jejich užití ze strany ústavních soudů je není možné označit za přehnaně aktivistické. Na jedné straně je ve střední Evropě argumentace principem zákazu diskriminace využívána jen zcela výjimečně a to v situacích podezřelých diskriminačních důvodů ve vztahu k menšinám nebo diskriminaci na základě pohlaví. Velmi často je naopak tímto principem ohrazeno v situacích diskriminace běžné na základě nekvalifikovaných kritérií. V tomto případě se střeoevropské

⁶⁸ Srov. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010*. Olomouc: Anag, 2009. s. 55 – 56.

⁶⁹ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. Praha: Bova Polygon, 2008. s. 92.

⁷⁰ Srov. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010*. Olomouc: Anag, 2009. s. 55.

a východoevropské soudy zařadily k západním soudům. Nastává zde ovšem otázka, jestli se ústavní justice tímto svým přístupem nezpronevňuje skutečnému významu zákazu této diskriminace, a zda svými přílišnými zásahy do ekonomické legislativy není zákonodárce zbytečně omezován klasifikovat obecně určené případy. Důvod pro málo četnou aplikaci kvalifikovaných diskriminačních kritérií může být ten, že tyto kauzy se k ústavním soudům většinou nedostávají, protože lidé, kteří jsou oběťmi diskriminace nemají vědomosti a ani prostředky na soudní procesy. To vše souvisí i s malou důvěrou v justici a z obav reakcí okolí na někoho, kdo by se chtěl domáhat svých práv (nebýt obtěžován). Měli bychom se také zamyslet nad tím u jakých typů právních vztahů může působit ústavní zákaz diskriminace. Máme celkem dva způsoby, a to vertikální a horizontální působení. Vertikální znamená, že základní práva, která jsou vyjádřena v ústavě působí jen co se týče občana proti státu. Zatímco horizontální působení působí ve vztahu mezi osobami soukromého práva mezi sebou. Tyto případy souvisí nejen se samotnou koncepcí ústavnosti, která vychází z ochrany občana proti státu (ne tedy občana proti jinému), ale také s ochranou autonomie privátní sféry, která je politizována ústavními požadavky. Problémem vertikálního působení práv je, že vedle vztahů, u kterých by se základní práva aplikovala (vystupuje občan proti státu), by soukromoprávní oblast zůstala těmito základními právy v podstatě nedotčena, ovšem tato koncepce je na ústupu, protože je zde požadavek účinnosti právní ochrany. Například jednání nějaké velké společnosti, která spadá do soukromého práva nemá povinnost respektovat lidská práva, tím pádem je její dopad jednání mnohonásobně větší, zatímco nějaká malá obec naopak tyto práva respektovat musí a její dopad jednání je tak menší. Většina ústavních systémů akceptuje spíše vertikální působení lidských práv. Tyto systémy se ovšem liší neuznáváním a uznáváním horizontálních účinků práv, tedy aplikace ve vztahu občan k občanovi. A teď už ke konkrétním příkladům souvisejících s diskriminací. Mnoho otázek v Evropě, výjimkou je ale ČR, Albánie, Polsko, Maďarsko, atd., které zahrnují etnické menšiny od 10 do 55%, směřuje k rovnosti etnických a náboženských menšin. Zacházení s nimi se odráží v otázkách, které souvisí s jejich statusem, jazykem, apod. a je zajímavé, že i při možnostech, které soud má, tyto menšiny většinou soudy nevyužívají. Dalším a velmi častým příkladem je diskriminace žen.⁷¹ Níže je názorný příklad diskriminace.

Vojenský institut státu Virginie je vzdělávací institucí, který je zřízen státem. Tato instituce vychovává své studenty a to pouze muže ve vojenském stylu, ovšem absolventi si převážně tuto vojenskou kariéru jako své povolání nevyberou. Ženy

⁷¹ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 94 – 120.

se ke studiu na této škole tedy nemohly dostat, a proto také vláda USA žalobou proti zřizovateli školy napadla tuto skutečnost před federálními soudy (žaloba, která se domáhala, že odmítat vstup pro ženy je diskriminační a jedná se o porušení ústavy). Stát Virginie se bránil tím, že ženy mají zákaz vstupu do školy, který byl daný jejich charakterem (kromě výuky se škola zabývala i formováním charakteru mladých mužů, kteří mají výcvik, žijí v barácích ve skupinách a jsou vystaveni psychickému stresu, škola tím chce dosáhnout vycvičení pravých vojáků). Argumentace byla většinou Nejvyššího soudu ovšem odmítnuta, protože podle jeho názoru škola nenabídla žádný nutný veřejný zájem, který by tento zákaz v přístupu žen do školy ospravedlnil a soud si také si myslí, že ženy jsou stejně jako muži schopny snášet nejen fyzický, ale i psychický stres.⁷²

5.3 Soudní dvůr Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie je hlavní soudní orgán se sídlem v Lucemburku, který má za úkol zajišťovat, aby byly právní předpisy EU vykládány a uplatňovány ve všech členských zemích stejně (právo stejné pro každého). Díky své právní moci může vytvářet a rozvíjet právní principy. Jeho pravomoc mu dovoluje řešit i právní spory mezi státy EU, orgány, podniky a fyzickými osobami. Tento soudní dvůr vznikl již v roce 1952 a od této doby se zabývá různými rozsudky předložených případů. Směrnice EU, které byly zmíněny již v předešlé kapitole poukazují na to, jakými otázkami se Soudní dvůr v oblasti diskriminace a rovnosti mužů a žen zabývá.⁷³

5.4 Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie se zabývá přímou žalobu, kterou může přednést Komise, ostatní instituce nebo členský stát. Může jít také o řízení o předběžné otázce, o které mohou požádat soudy nebo tribunály z členských států, když k vydání svého rozhodnutí potřebují rozhodnutí v otázce týkající se práva Společenství. Soudní dvůr Evropské unie není odvolacím soudem při odvolání proti rozhodnutí národních soudů a má pravomoc rozhodovat pouze v záležitostech, které spadají do práva Společenství. Poté co Soudní dvůr rozhodne, je příslušný národní soud vázán,

⁷² Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 95 – 115.

⁷³ Srov. EUROPA, *Soudní dvůr* [online]. 2009, [CIT. 8. 12. 2010]. Dostupné z: http://europa.eu/institutions/inst/justice/index_cs.htm.

aby při svém rozhodování uplatnil principy práva Společenství, tak jak mu je Soudní dvůr předložil.⁷⁴

Níže jsou popsány rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, která se týkají jak přímě tak nepřímé diskriminace.

Diskriminace na základě pohlaví, pozitivní diskriminace

Maschall Věc C-409/95

Pozitivní opatření v komunitárním právu Soudního dvora ES a jeho rozsudek ze dne 11.11. 1997 ve věci C-409/95, Hellmut Maschall v. Land Nordrhein-Westphalen, který pojednává o Rovném zacházení s ženami a muži a kvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Relevantní ustanovení vychází z č. 2 odst. 1 a 4 Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, vzdělání, pracovnímu postupu a podmínek, což bylo zmíněno již v předešlé kapitole o Směrnících EU. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko má zákon o zaměstnancích ve veřejné službě, který stanovuje v § 25 (5), že tam, kde je méně žen než mužů a zvláště ve vyšších třídách kariérního řádu, je orgánem zodpovědným za postup dána přednost ženám, i v případě stejné způsobilosti, schopností, pokud zvláštní důvody na straně mužského kandidáta nezvrátí v jeho prospěch tuto vyrovnanost. A nyní k samotnému případu. Učitel Marschall ze základní školy požádal o povýšení, ovšem okresní úřad přijal na funkci kandidátku ženu. Pan Marschall se poté obrátil s jeho žalobou na správní soud, který shledal, že výsledek řízení závisí, a to na slučitelnosti sporného ustanovení zákona s čl. 2 odst. 1 a 4 Směrnice. Soud přerušil toto řízení a poté předložil Soudnímu dvoru předběžnou otázku, zda tato Směrnice brání předpisům vnitrostátního práva, které stanovuje, že v oblastech veřejné služby, ve kterých je zaměstnáváno více mužů než žen ve vyšších funkcích kariérních tříd, musí být při stejné kvalifikaci dávána přednost ženským před mužskými kandidáty, pokud zvláštní důvody nezvrátí rovnováhu v jeho prospěch. Soudní dvůr se již zabýval podobným případem, který byl pojmenován Kalanke. Zákon spolkové země Brémy stanovil, že pro přijímání i pro povyšování v oborech, kde je účast žen velmi nízká, musí být přednost dána vždy ženě. Soudní dvůr poté shledal automatické dání přednosti ženě v rozporu s právem Evropských společenství. Poukázal hlavně na fakt, že Směrnice umožňuje opatření, a to v dosažení rovnosti příležitostí, nikoliv rovnosti ve výsledcích. Přípustná

⁷⁴ Srov. BUSINESSINFO.CZ, *Evropský soudní dvůr* [online]. 2009, [CIT. 9. 11. 2010]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/institute-eu/evropsky-soudni-dvur/1000723/7836/?fornewsid=7836>.

jsou tak pravidla, která směřují k vylepšení konkurenceschopnosti žen na trhu práce a umožnit jim stejné podmínky jako u mužů. Vnitrostátní pravidla, která ženám zaručují absolutní i bezpodmínečnou přednost při povyšování a nebo jmenování a garantují tím i rovnost v daném výsledku, jdou tak nad rámec podpory rovných příležitostí. Soudní dvůr se odkázal ve svém rozhodnutí na tento případ, ale shledal, že na rozdíl od zákona země Brémy, obsahuje zákon země Porýní Vestfálsko klauzuli o výjimkách z pravidla vylučující automatickou přednost. Dvůr hodnotil také, zda ustanovení odpovídají požadavku zlepšení rovnosti žen a mužů podle Směrnice, rozpoznal, že dání přednosti v přístupu k zaměstnání může kompenzovat tendenci diskriminovat, která existuje, i přesto, že mají stejnou kvalifikaci. Při stejné kvalifikaci jsou muži při povyšování a zvýhodňování především kvůli předsudkům a z obav, že ženy jsou méně přizpůsobivé kvůli kojení a dětem.⁷⁵

Přímá diskriminace v přístupu k zaměstnání

Dekker Věc C-177/88

Rozsudek Evropského soudního dvora, C-177/88, [1990] ECR I-3941 ze dne 8. listopadu 1990, E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus, se zabýval žalobou paní Dekker, která se roku 1981 ucházela o místo instruktorky ve výcvikovém středisku VJV centrum pro mladistvé. Výbor informovala o svém těhotenství, který jí zvolil jako nejvhodnějšího kandidáta na tuto práci. Ta jí ovšem nebyla přidělena z důvodů těhotenství, protože by firma nedostala náhradu za dávky, které by muselo VJV centrum paní Dekkerové vyplácet po dobu mateřství. Řídící orgán Risicofondu je podle svých předpisů zmocněn odmítnout proplácení náhrad svému členovi (zaměstnavateli) v plném nebo částečném rozsahu denních dávek, pokud se pojištěnec (zaměstnanec) stane nezpůsobilým vykonávat své pracovní povinnosti během šesti měsíců od počátku pojištění a platí to i pokud se ve stejné době, kdy pojištění vzniklo dalo předpokládat, že během uvedené doby taková nezpůsobilost nastane. Na paní Dekkerovou nezná pro případ těhotenství žádné výjimky z pravidla o kompenzaci denních dávek. Obvodní soud v Haarlemu a krajský odvolací soud nevyhověl žalobě paní Dekkerové, ve které požadovala přiznání náhrady škody. Paní Dekkerová se poté tedy odvolala k Nejvyššímu nizozemskému soudu, který svým rozhodnutím požádal roku 1988 Soudní dvůr, aby rozhodl o dané věci. Ten konstatoval, že národní soudy nesmí zohledňovat výjimky ze zákazu stanovené národními předpisy, a že zaměstnavatel se dopustil přímé

⁷⁵ Srov. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 320 – 322.

diskriminace na základě pohlaví, protože z důvodu těhotenství lze odmítnout v přístupu k zaměstnání pouze ženy, tímto zaměstnavatel porušil směrnici 76/207/EU o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami.⁷⁶

Nepřímá diskriminace na základě pohlaví

Bilka-Kaufhaus Věc C-171/88

V rozsudku Evropského soudního dvora č. 170/84, [1986] ECR 1607 ze dne 13.května 1986, kde firma Bilka-Kaufhaus GmbH, síť obchodních domů ve Spolkové republice Německo, provozovala pro svoje zaměstnance zaměstnanecký penzijní program. Ovšem roku 1973 byl program rozšířen tak, aby mohli získat penzi i zaměstnanci pracující ve firmě pouze na částečný pracovní úvazek, kde šlo většinou o ženy, pokud pracovaly na plný úvazek po dobu alespoň 15-ti z 20-ti let. Paní Karin Weber von Hartz pracovala v této firmě jako prodavačka na plný pracovní úvazek od roku 1961 do roku 1971 a následně až do konce svého zaměstnání v roce 1976 na částečný pracovní úvazek. V době, kdy odešla do důchodu neměla nárok na firemní penzi, protože neodpracovala potřebnou dobu na plný pracovní úvazek, proto podala žalobu k německému pracovnímu soudu, ve které napadla platnost úkonu, kterým jí firma Bilka-Kaufhaus odmítla vyplácet sjednanou penzi. Žalobkyně také v žalobě namítala, že program představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, protože na částečný pracovní úvazek pracovaly spíše ženy a tudíž nemohly splnit podmínku plného úvazku. Ovšem Bilka-Kaufhaus tvrdila, že požadavek programu mohl být odůvodněn efektivními ekonomickými požadavky, protože poskytoval podporu zaměstnancům, kteří pracují na plný úvazek. Pracovní soud požádal při odvolání Soudní dvůr Evropské unie o rozhodnutí o předběžných otázkách. Soudní dvůr EU rozhodl, že pro oprávnění požadavku 15-let plného pracovního úvazku pro kvalifikaci na zaměstnaneckou penzi musí zaměstnavatel prokázat, že prostředky, které vedou k dosažení cíle, což je snižování částečných úvazků, korespondují se skutečnou potřebou podnikání, a že jsou přiměřené a potřebné pro dosažení cíle. Soudní dvůr také konstatoval, že firma, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek, porušuje článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství tehdy, pokud se toto vyloučení týká většího počtu žen než mužů a jestliže podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoliv

⁷⁶ Srov. Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 11. 1990 ve věci C-177/88 E. J. P. Dekker v. Stihing Vormingscentrum voor Jonge Volwassen (VJV-Centrum) Plus.

diskriminaci na základě pohlaví. Paní Weber von Hartz ve sporu uspěla, protože Bilka Kaufhaus to nebyl schopen prokázat.⁷⁷

Nepřímá diskriminace na základě odměňování

Danfoss Věc 109/88

Rozsudek Evropského soudního dvora č. 109/88, [1989] ECR 3199 ze dne 17. října 1989, Dánský svaz komerčních a úřednických zaměstnanců v. Danfoss (Handels-og Kontorfunktionaerern es Forbund i Danmark v. DansArbejdsgiverforening). Tento rozsudek se zabýval firmou Danfoss, která vyplácela svým zaměstnancům stejné mzdové skupiny stejnou základní mzdu. Přitom tato firma využívala možnosti kolektivní smlouvy a vyplácela individuální příplatky vypočítané na základě mobility, kvalifikace, atd. Svaz Zaměstnanců Danfoss ovšem podal žalobu u Úřadu pro průmyslovou arbitráž, kterou opřel o princip rovné odměny a podal ji ve prospěch svých dvou členek, kdy jedna pracovala v laboratoři a druhá členka v recepci a expedici. Pro podporu svých tvrzení Svaz zaměstnanců také uvedl, že v příslušných dvou mzdových skupinách byla průměrná mzda u mužů vyšší než u žen. Ve svém rozhodnutí z roku 1985 úřad pro průmyslovou arbitráž stanovil, že Svaz zaměstnanců ovšem nedoložil existenci diskriminace vzhledem k malému počtu zaměstnanců, z jejichž výdělků se výpočty prováděly. Svaz zaměstnanců se proto rozhodl iniciovat nové řízení, ve kterém poskytl podrobnější statistiku o mzdách vyplacených v období 1982 až 1986 a to celkem 157 zaměstnancům, která prokázala, že průměrný výdělek u mužů byl o 6,85% vyšší než u žen. Po neúspěchu bylo řešení předáno Soudnímu dvoru Evropské unie, který konstatoval, že podle Směrnice Rady 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, že důkazní břemeno musí nést zaměstnavatel a zároveň ho vyzval, aby systém odměňování byl transparentní.⁷⁸

Nepřímá diskriminace na základě odměňování

Enderby Věc C-127/92

Rozsudek Evropského soudního dvora, C-127/92, [1993] ECR 5535 ze dne 27. října 1993, P.Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for

⁷⁷ Srov. LIDSKÁ PRÁVA, *Judikatura* [online]. 2009, [CIT. 8. 12. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html#becko>.

⁷⁸ Srov. LIDSKÁ PRÁVA, *Judikatura* [online]. 2009, [CIT. 8. 12. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html#becko>.

Health, kde paní Enderbyová zaměstnaná jako řečový terapeut byla podle svého názoru diskriminovaná tím, že jsou příslušníci její profese, která je především ženskou profesí, zjevně hůře placeni než příslušníci srovnatelných profesí jako jsou lékárníci, ve kterých je na profesionální úrovni více mužů než žen. Roku 1986 podala žalobu proti svému zaměstnavateli k pracovnímu soudu a poukázala na statistiku ročního příjmů jejich profesí. Pracovní soud po svém rozhodnutí požádal Soudní dvůr Evropské unie, aby rozhodl o předběžných otázkách. Soudní dvůr poté konstatoval, že se nejedná o otázku faktické diskriminace, která se vyskytuje u zaměstnanců na částečný úvazek, dále zaměstnavatel aplikoval systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, protože úroveň výdělků řečových terapeutů a lékárníků byla dohodnuta v řádném procesu kolektivního vyjednávání, který nejeví známky diskriminace, pokud jde o obě profese. Ovšem pokud jsou výdělky řečových terapeutů zřejmě nižší, než výdělky lékárníků, a jestliže první skupinu tvoří téměř výhradně ženy a druhou převážně muži, je zřejmé, že se jedná o případ diskriminace na základě pohlaví, alespoň pokud oba zaměstnání mají stejnou hodnotu a statistiky popisující tento případ jsou pravdivé. Jestliže se jedná o diskriminaci, musí zaměstnavatel prokázat, že pro rozdíly v odměňování jsou objektivní důvody. Pokud by nebylo důkazní břemeno o existenci diskriminace v otázce, jestliže jsou platové rozdíly ve skutečnosti diskriminační, přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny. V tomto případě byla snaha k získání více pracovníků pro méně oblíbenou profesi dostatečně ekonomickým důvodem.⁷⁹

Shrnutí

V této kapitole jsem vymezila, jak je oblast rovnosti a zákazu diskriminace vymezena v zákoníku práce a jaký význam má pro zaměstnance v oblasti diskriminace. V další podkapitole jsem popsala, jak se soudy a jejich moc uplatňují při ochraně před diskriminací a snaží se svým jednáním o rovnost obou pohlaví v zaměstnání, ovšem mezi nejdůležitější v této kapitole považuji judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

⁷⁹ Srov. Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 10. 1993 ve věci C-127/92 Dr. P. Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State Health.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se věnovala právní úpravě zásady rovnosti a zákazu diskriminace, které mají souvislost s pracovněprávními vztahy. Cílem mé práce bylo přiblížení problematiky rovnosti a diskriminace žen a mužů z pohledu judikatury, přičemž práce může sloužit i jako prevence před diskriminací.

V první kapitole bakalářské práce jsem se zabývala výkladem pojmů jako je rovnost, diskriminace a v dalších podkapitolách jsem poukázala na typy této diskriminace a na to, jak se proti ni dá bránit. Druhou kapitolu jsem věnovala Směrnicím Evropské unie. Tato kapitola byla směřována na zásahy do rovných příležitostí žen a mužů a legislativní úpravou této problematiky. Ve třetí kapitole jsem se zabývala diskriminací v zaměstnání. Snažila jsem se o popis těch nejzákladnějších diskriminací v odměňování, na základě pohlaví, sexuální obtěžování nebo obtěžování z důvodů pohlaví. Ve čtvrté kapitole jsem se věnovala diskriminací v přístupu k zaměstnání, čímž mohou být inzeráty, či pohovory. Poslední kapitola, tedy pátá se věnuje zákoníku práce, což je pro pracovněprávní vztahy velmi důležitý dokument, dále je popsána moc soudní a Soudní dvůr Evropské unie a jeho judikatura.

V dnešní době se s pojmy rovnost a diskriminace setkáváme velice často. Vzhledem k tomu, že Česká Republika se snaží tuto problematiku různě zavádět do svých předpisů, můžeme zde sledovat pokrok, který přináší pro zaměstnance velké výhody v této oblasti plynoucí z pracovněprávních vztahů. Taktéž nám velmi účinně k této rovnosti a s tím spojeným zákazem diskriminace pomáhá i Evropská unie v podobě svých Směrnic a Listiny práv.

ANOTACE

| | |
|--|---|
| Příjmení a jméno autora: | Petra Šišková |
| Instituce: | Moravská vysoká škola Olomouc, o. p. s. |
| Název práce v českém jazyce: | Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích |
| Název práce v anglickém jazyce: | Law principle of equality and non discrimination in employment relations |
| Vedoucí práce: | JUDr. Mgr. Eva Šimečková, PhD. |
| Počet stran: | 48 |
| Rok obhajoby: | 2011 |

Klíčová slova v českém jazyce: Rovnost, diskriminace v zaměstnání, diskriminace v přístupu k zaměstnání, Zákoník práce

Klíčová slova v anglickém jazyce: Equality, discrimination in employment, discrimination in access to employment, the Labor Code

Předmětem a zároveň i cílem bakalářské práce je rovnost v pracovněprávních vztazích a s nimi spojený zákaz diskriminace. V první a druhé kapitole se práce věnuje základními pojmy jako je rovnost a diskriminace a uvádí tím celou práci do problematiky navazující na prevenci proti diskriminaci. Ve třetí, čtvrté a páté kapitole se práce zabývá diskriminací v zaměstnání, v přístupu k zaměstnání, či judikaturou Soudního dvora Evropské unie a zákoníkem práce. V každém následném zhodnocení je pak uvedeno, čím se daná kapitola vlastně zabývala.

Subject and also to work is equal in labor relations and related non-discrimination. In the first and second chapters of the thesis deals with basic concepts such as equality and discrimination, and states that all work related to the issue of prevention of discrimination. In the third, fourth and fifth chapter of the work deals with discrimination in employment, access to employment, and case law of the Court and the Labour Code. In each subsequent assessment is then indicated what they actually discussed the chapter.

LITERATURA A PRAMENY

Tištěné publikace:

ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON, z. č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

BEZOUŠKA, Petr. Pracovní právo pro zaměstnavatele. 1. vyd. Praha: Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

EVROPSKÉ DOKUMENTY. Listina základních práv. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 268 s. ISBN 978-80-7400-237-3.

FIALOVÁ, Eva. Diskriminace a právo. 1. vyd. Praha: Gender studies, 2007. 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9.

FIALOVÁ, Eva. Neviditelný problém. 1. vyd. Praha: Gender studies, 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.

GALVAS, Milan. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: CPress, 2004. 695 s. ISBN 80-7239-173-9.

HAVELKOVÁ, Barbora. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

HUŇKOVÁ, Markéta. Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání. 2. vyd. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.

JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce. 5. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 144 s. ISBN 978-80-7263-491-0.

JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. 3. vyd. Praha: Bova Polygon, 2008. STRAN ISBN 978-80-7273-150-3.

SPOUSTOVÁ, Ivana. Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným. 1. vyd. Praha: Gender studies, 2008. 98 s. ISBN 978-80-86520-09-4.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Praktikum pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 215 s. ISBN 978-80-7380-045-1.

Elektronické zdroje publikací:

BUSINESSINFO.CZ, Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování [online]. 2009, [CIT. 12. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/volny-pohyb-sluzeb-usazovani-eu-slovník/1000520/51948/>.

BUSINESSINFO.CZ, Evropský soudní dvůr [online]. 2009, [CIT. 9. 11. 2010]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/instituce-eu/evropsky-soudni-dvur/1000723/7836/?fornewsid=7836>.

ENTERPRISE EUROPE NETWORK, Evropská legislativa [online]. 2009, [CIT. 22. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.enterprise-europe-network.cz/poradenstvi/evropska-legislativa/>.

EUROPA, Soudní dvůr [online]. 2009, [CIT. 8. 12. 2010]. Dostupné z: http://europa.eu/institutions/inst/justice/index_cs.htm.

EUROSKOP, Lidská práva [online]. 2009, [CIT. 8. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava>.

EUROSKOP.CZ, Rovnost žen a mužů [online]. 2008, [CIT. 20. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/683/sekce/rovnost-zen-a-muzu/>.

EVROPSKÁ KOMISE, Rozdíly v odměňování žen a mužů [online]. 2010, [CIT. 8. 11. 2010]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=cs>.

EVROPSKÁ KOMISE, Rovnost žen a mužů [online]. 2010, [CIT. 8. 10. 2010]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>.

FEMINISMUS.CZ, Slovníček pojmů [online]. 2009, [CIT. 8. 12. 2010]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>.

GENDER STUDIES, Kdo jsme [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010]. Dostupné z: <http://genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>.

LIDSKÁ PRÁVA, Co je diskriminace [online]. 2009, [CIT. 8. 10. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/>.

LIDSKÁ PRÁVA, Diskriminace v zaměstnání [online]. 2009, [CIT. 19. 10. 2010]. Dostupné z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-zamestnani.html>.

LIDSKÁ PRÁVA, Strategická litigace Poradny pro občanství, občanská a lidská práva [online]. 2009, [CIT. 28. 12. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/judikatura-ceskych-soudu.html>.

LIDSKÁ PRÁVA, Judikatura [online]. 2009, [CIT. 12. 10. 2010]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html#becko>.

MPSV, Výsledky výzkumu o mínění rovnosti mužů a žen [online]. 2002, [CIT. 21. 11. 2010]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1394/pruzkum_2002.pdf.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.CZ, Diskriminace na základě pohlaví [online]. 2009, [CIT. 22. 10.2010]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=86&PHPSESSID=4ba2583d2696963fe8690776d53b78d1>.

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV, Diskriminace [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>.

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV, Diskriminace [online]. 2009, [CIT. 14. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/jak-se-branit/>.

Judikatura

Soudní dvůr Evropské unie

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 11. 1990 ve věci C-177/88 E. J. P. Dekker v. Stihing Vormingscentrum voor Jonge Volwassen (VJV-Centrum) Plus.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 10. 1993 ve věci C-127/92 Dr. P. Enderby v. Renchay Health Authority and Secretary of State Health.

