

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Sylva Hanáková

Rovnost mužů a žen v právu

Diplomová práce

Olomouc 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Rovnost mužů a žen v právu*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

Sylva Hanáková.....

Poděkování

Ráda bych tímto v první řadě poděkovala vedoucímu mé práce JUDr. Petru Osinovi, Ph.D., za cenné rady, odborné vedení při psaní diplomové práce a také za trpělivost a vstřícnost. Dále velmi děkuji celé mé rodině, která mne při studiu vždy podporovala a dodávala mi energii k překlenutí všech nástrah studia.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Vymezení základních pojmů souvisejících s tématem rovnosti	9
1. 1 Rovnost	9
Formální rovnost	10
Materiální rovnost	11
Rovnost příležitostí	11
Rovnost výsledků	12
1. 2 Gender	12
Genderová rovnost	13
Genderové stereotypy	14
Genderová segregace	14
Genderový mainstreaming	15
Gender pay gap	16
1. 3 Diskriminace	16
Diskriminace pozitivní	17
Diskriminace negativní	17
Diskriminace přímá	17
Diskriminace nepřímá	18
2. Prameny právní úpravy rovnosti mužů a žen	19
2. 1 Mezinárodní právo	19
Dokumenty Organizace spojených národů	20
Dokumenty Rady Evropy	22
Dokumenty Mezinárodní organizace práce	23
2. 2. Právo Evropské unie	27
Primární právo EU	27

Sekundární právo EU	31
2. 3 Vnitrostátní úprava	34
Listina základních práv a svobod.....	34
Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací- Antidiskriminační zákon	34
Zákoník práce.....	36
3. Rovnost v judikatuře Soudního dvora Evropské unie	38
3. 1 Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland	38
3. 2 Alexander Dory versus Bundesrepublik Deutschland.....	40
4. Rovnost v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva	42
4. 1 Augustin Andriele versus ČR.....	42
4. 1. 2 Konstantin Markin versus Rusko	43
4. 1. 3 Willis versus Spojené Království	43
5. Rozhodnutí českých soudů v oblasti rovného odměňování mužů a žen.....	44
6. Ochrana proti diskriminaci v právu ČR	46
Závěr	49
Bibliografie	51
Abstrakt v českém jazyce	56
Abstrakt v anglickém jazyce.....	57
Seznam klíčových slov	58
Keyword list	58

Seznam použitých zkratk

ADZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EÚLP	Evropská úmluva o ochraně základních lidských práv a svobod
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
MOP	Mezinárodní organizace práce
Ombudsmanka	Veřejná ochránkyně práv
OSN	Organizace spojených národů
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
Strategie	Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020
Úmluva	Úmluva o ochraně základních lidských práv a svobod
Ústava	Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
ZVP	Zákon č. 349/1999Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Tato diplomová práce pojednává o tématu Rovnosti mužů a žen v právu. S problematikou rovnosti pohlaví úzce souvisí pojmy diskriminace a zásada rovnosti v právu, které jsou rozebírány v úvodních kapitolách této práce a konkrétně pak práce pojednává o diskriminaci a zásadě rovnosti v pracovněprávních vztazích.

V pracovním právu se nejčastěji setkáváme s očividnými rozdíly jak ve výši odměňování za vykonanou práci, tak i v přístupu k zaměstnávání mužů a žen. Typickým fenoménem je obsazení vedoucích pozic z větší míry muži, nikoliv ženami. Práce se zabývá výkladem pojmů s tímto fenoménem souvisejících, např. s problematikou tzv. skleněného stropu.

Téma rovnosti mužů a žen je živým a velmi diskutovaným tématem, které rezonuje soudobou společností. Ženy i muži naráží dnes a denně na zažité představy týkající se také otázek vycházejících ze samé podstaty bytí – bytí ženou či mužem – „Jaké mají být ženy a jací mají být muži?“. V čem společnost spatřuje roli ženy a v čem roli muže? Odpovědi na tyto otázky jsou ovlivněné mnoha faktory, viz níže, jedná se o tzv. genderové stereotypy, které, bohužel, stále ovládají smýšlení společnosti a formují tak i další generace.

Typicky lze uvést tyto stereotypy – žena – pečovatelka a matka na rodičovské dovolené a muž – živitel rodiny a hlava rodiny – jsou to úsměvné přídomekky charakterizující jednotlivá pohlaví nebo vžitá stereotypy, na kterých stojí již po staletí fungování společnosti?

V České republice, se, dle mého názoru, setkáváme s předsudky, které vyplývají i z historického kontextu. Několik desítek let nesvobody a nadvlády komunistického režimu ovlivnilo myšlení naší společnosti spíše v negativním slova smyslu, a některé názory a postoje z tohoto období ve společnosti přetrvávají a odrážejí se i např. v oblasti rovnosti a diskriminace. Výše hrubé hodinové mzdy žen je v ČR dle statistik Eurostatu v průměru o 22% nižší než odměna mužů. Otázka odměňování je přímo měřitelnou hodnotou, která je také nepalcivějším problémem v dnešní společnosti v otázce rovnosti. Proč je nadále práce stejné hodnoty jinak odměňována v závislosti na tom, zda práci vykonávají muži či ženy? Snahy o zrovnoprávnění pohlaví jsou však naštěstí stále častější a běžnější.

Výzkumná otázka pro tuto práci souvisí s ochranou rovnosti mužů a žen, a zní následovně: Poskytují normy práva EU a ČR dostatečnou ochranu v rámci problematiky rovnosti mužů a žen? Odpověď poskytne několik kapitol této diplomové práce, která se nezabývá pouze národní právní úpravou, ale zohledňuje i členství ČR v Evropské unii a také postavení signatáře mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána.

První kapitola nabízí teoretický exkurs do výkladu základních pojmů – rovnost materiální a formální, veledůležité pojmy rovnost příležitostí a

rovnost výsledků, diskriminace přímá, nepřímá, pozitivní a negativní, a pojem sám o sobě diskutovaný zvláště v posledních letech, a to pojem gender, genderové role, stereotypy, genderová segregace a genderový mainstreaming.

V dalších kapitolách se autorka práce věnuje právní úpravě rovnosti mužů a žen, a to jak právní úpravě vnitrostátní, tak právu EU a právu mezinárodnímu.

Další kapitoly pak obsahují shrnutí rozhodnutí Soudního dvora EU a Evropského soudu pro lidská práva, které se týkají rovnosti mužů a žen.

Poslední kapitola diplomové práce je ryze praktická a nabízí „návod“ k tomu, jak dosáhnout účinné ochrany subjektivních práv jedince před soudy ČR v případě porušení zásady rovnosti či v případě diskriminace.

1. Vymezení základních pojmů souvisejících s tématem rovnosti

V této kapitole bych ráda přiblížila význam pojmů, se kterými se v diplomové práci budeme setkávat. Zejména se jedná o pojem rovnosti, a to jak formální, tak materiální, kdy tato hraje v diplomové práci prim.

Dalšími důležitými pojmy jsou pak rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Jelikož se diplomová práce zaměřuje na specifickou rovnost – mužů a žen, považuji za důležité věnovat se hlouběji i pojmům gender, genderová segregace, genderová rovnost a genderové stereotypy.

Protipólem k rovnosti mužů a žen je pak pojem diskriminace, kterou lze rozlišit na diskriminaci pozitivní, negativní, přímou a nepřímou. Její vymezení je nezbytné, jelikož s rovností úzce souvisí.

1. 1 Rovnost

Rovnost lze považovat za společenský ideál, který je chráněn právem, avšak sám pojem rovnost není právním pojmem. Jeho výklad závisí zpravidla na kulturním a historickém kontextu, je kategorií spíše sociologickou a filozofickou. Lidé jsou do stavu rovnosti uváděni, ve skutečnosti se nerodí ani svobodní ani rovní.¹

Výklad je také vázán na více faktorů – například na politické, historické a ekonomické faktory, jež se mění v závislosti na místě a času. Konkrétní vymezení je pak vázáno na určení referenčního kritéria.²

Problematika dosahování rovnosti mezi muži a ženami se nese napříč právním řádem a soudy musí reagovat na stále nové případy, v nichž je třeba nastolit vyžadovanou rovnost mezi pohlavími ve společnosti. Problém nerovnosti přetrvává již odnepaměti a dá se říci, že přirozená odlišnost mužů a žen a následná nerovnost vždy byla jablkem sváru. Tato hodnota – rovnost – je v soudobé společnosti stále více diskutovaným tématem a stává se z ní neodmyslitelná součást osobních i profesních životů všech jedinců, hned vedle pojmů spravedlnosti, morálky a svobody. Důležitou hodnotou, která pomáhá pojem rovnost vymežit, je spravedlnost. Prvek rovnosti se v pojmu spravedlnosti vyskytuje přirozeně, někdy je dokonce spravedlnost vnímána jako rovnost.

³ Jen velmi těžko si v dnešní společnosti dokážeme představit bezmezně tolerovat

¹ KNAPP, Viktor. Teorie práva. Praha: C.H. Beck, 1995, s. 14 – 15.

² BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 5.

³ VEČEŘA, Miloš. Spravedlnost v právu. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 18.

nerovnost mezi muži a ženami, o problému nerovnosti se hovoří stále otevřeněji a bez skrupulí. Fenomémem je zrovnoprávnění pohlaví a taktéž snaha o vymýcení zažitých představ, předsudků a zvyklostí souvisejících s otázkou rovnosti pohlaví.

Na pojem rovnosti lze nazírat také z pohledu více vědních disciplín. A to zejména v rovině matematické, fyzikální, politologické, sociologické a filosofické. V této diplomové práci se budu věnovat pojmu rovnosti hlavně ze sociologického a právního hlediska.⁴

Zásadu rovnosti v její nejčistší podobě nalezneme v českém právním řádu v rovině ústavněprávní, což jí přikládá značný význam, a to konkrétně v LZPS, která v článku 1, větě první garantuje svobodu a rovnost lidí v důstojnosti i právech.

Formální rovnost

Rovnost formální je pouze abstraktním pojmem, jedná se o rovnost *de iure* a lze ji definovat jako určitou míru stejnosti, či zcela opačně jako míru rozdílnosti objektů v určitém znaku či vlastnosti. Je kategorií individualistickou a neopírá se o okolnosti tvořící výchozí pozici jednotlivců. To, jak zacházíme s odlišnými, není předmětem zájmu formální rovnosti.

Důležité pro rozeznání formální rovnosti je stanovení tzv. komparátoru, tedy srovnávacího kritéria či prvku rovnosti, dle kterého určíme stejnost či naopak rozdílnost objektů. Ty pak můžeme (v rámci kategorie stejní/odlišní) srovnávat například z hlediska vzdělání objektů, jejich postavení, moci či například majetkových poměrů. Zcela logicky však nikdy nedosáhneme poměrování absolutně identických objektů (stejně stejných/ odlišných).

Formální hledisko rovnosti je jádrem formální spravedlnosti, spravedlnost je rovností, jak je vyjádřeno již v Platónově dialogu *Gorgias*, ve kterém spravedlivé znamená všem stejně a uvádí, že „spravedlnost je rovností“⁵. Tedy lze vyvodit, že se stejným je třeba zacházet stejně a s rozdílným zacházet rozdílně.⁶

Také Aristoteles v díle *Etika Nikomachova* nastiňuje tento pohled na formální rovnost – tedy že spravedlivě znamená všem stejně, ovšem pouze v případě, že všichni tito jedinci jsou srovnatelní, či stejní z hlediska komparátoru. Dovožuji taktéž, že základem spravedlnosti je rovnost.⁷

⁴ VEČEŘA, Miloš a kolektiv. *Všeobecná teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, s. 292.

⁵ VEČEŘA, Miloš. *Spravedlnost v právu*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 18.

⁶ VEČEŘA, Miloš a kolektiv. *Všeobecná teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, s. 292.

⁷ VEČEŘA, Miloš. *Spravedlnost v právu*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 18.

Materiální rovnost

Rovnost materiální se liší od, poněkud abstraktní, formální rovnosti a od předchozí teze *stejněmu stejně*, zejména tím, že neposuzuje pouze rovnost de iure, rovnost zákonnou, ale také rovnost de facto – tedy je zásadní i dopad na reálnou situaci jednotlivce. Bere tedy v potaz, že ne vždy může mít princip *stejněmu stejně* kýžený výsledek a zaměřuje se i na reálnou podobu nastolení rovnosti de iure. „*Materiální rovnost odmítá abstraktní chápání spravedlnosti a trvá na tom, že spravedlnost je smysluplná jen ve své interakci se společností.*“⁸ Materiální rovnost již tedy není pouze abstraktní kategorie spravedlnosti, naopak pracuje s fakty – tedy se skutečnou situací jednotlivce a dopadem, který by mohlo mít toto pravidlo.⁹

Jestliže zacházení de iure způsobí nerovnost de facto, je třeba toto zacházení změnit, přehodnotit, jelikož formální pravidlo, stejné pro všechny, i přes to, že neobsahuje žádné výjimky a je nediskriminační, má materiálně jiný dopad a pro určitou skupinu jednotlivců může představovat znevýhodnění a tím pádem faktickou nerovnost.

Rovnost příležitostí

Výchozí či startovní pozice jednotlivce hraje v definování rovnosti příležitostí či šancí zásadní roli, jelikož rovnosti lze dosáhnout jen těžko, jestliže má každý jedinec jinou startovní pozici a tím pádem určité znevýhodnění již od počátku jeho snažení. Ve společnosti je však tento jev nerovnosti na „startu“ zcela přirozený, vždy se vyskytují jedinci, kteří oproti většině společnosti ve svém úsilí zaostávají právě z důvodu odlišné výchozí pozice, šance či příležitosti.

Důležitou roli zde však hraje veřejná moc, která by tyto rozdílnosti (jež jednotlivce znevýhodňují) měla svou činností ve fungujícím sociálním státě minimalizovat, ideálně dát všem jednotlivcům stejné šance a příležitosti na to se prosadit, a vytvořit tak rovnost již od startovní pozice.

Pro vytvoření rovnosti příležitostí tedy v dnešní, moderní společnosti, hraje důležitou úlohu stát (veřejná moc, respektive vláda), který svými pozitivními zásahy vytváří prostředí, ve kterém pomáhá jak společensky, tak profesně znevýhodněným osobám, které nemají stejné životní podmínky. Děje se tak například pomocí vzdělávacích programů, rekvalifikačních kurzů, tedy nástrojů, které mohou lidem pomoci dosáhnout příležitostí, na které by bez např. zmíněného doplněného vzdělání nedosáhli.¹⁰

⁸ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 124.

⁹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 17.

¹⁰ Tamtéž, s. 18 – 19.

Rovnost výsledků

Protikladem k rovnosti příležitostí je rovnost výsledků, která je založena na porovnávání výsledků v cíli. Zajímá nás, jak dosáhnout stavu, kdy všichni mají v cíli stejně, tedy kdy dosahují stejných výsledků. Důležitým faktorem není jednotlivec, ale určitá skupina.

Rovnost výsledků reflektuje zejména životní úroveň a výši příjmů. Nerovnost na startovních pozicích však mění díky rozličným opatřením, která mohou mít i formu pozitivní diskriminace, na rovnost v cíli.¹¹ Rozhodujícím argumentem pro stanovení rovnosti výsledků tedy není, že byl znevýhodněn a diskriminován konkrétní pan X z důvodu pohlaví při pohovoru na určitou pozici, která je obsazena spíše ženami, avšak je relevantní údaj vyjádřený statisticky, tedy že tuto pozici vykonává pouze 10 % mužů. Řešením pak jsou pozitivní opatření, kvóty či existence vyhrazených míst, pokud jako příklad uvedeme nerovnost mezi muži a ženami v obsazení konkrétní pozice – zdravotníka – na trhu práce. V případě rovnosti výsledků tedy neřešíme příčiny, nýbrž relevantní jsou pouze výsledky. Jak je jich dosaženo a z jaké startovní pozice, není podstatné, důležitý je výsledek.

Pro zlepšení konkrétních situací a stavu rovnosti však není hledisko rovnosti výsledků zcela vhodné, jelikož vhodnější je řešit příčiny nerovnosti ve společnosti a vyvarování se problému nerovnosti již na počátku – při jejich možném vzniku a nastolení rovnosti v co nejdřívější etapě určitého lidského snažení.¹²

1. 2 Gender

„Ženy a muži představují zhruba polovinu společnosti. Pokud se jedna z těchto skupin nedostává ke slovu a nepodílí se plnou měrou na uspořádání veřejného života, představuje to zásadní obroženi zdravého vývoje společnosti.“¹³

Ženy a muži reprezentují dvě odlišné sociální kategorie. Rozdíly mezi skupinou mužů a skupinou žen plynou ze sociologického hlediska např. z jejich vzdělání, původu, společenského postavení, uplatnění na trhu práce, ekonomické úrovně, avšak někdy tyto rozdíly nejsou faktické, ale způsobují je kulturně ukotvené představy o ideální podobě žen a mužů. Z těchto představ pak plynou očekávání, jež jsou na muže či ženy vyvíjena.¹⁴

Pojem gender můžeme přeložit jako rod, lze tedy dovodit význam slova, který spočívá na

¹¹ VEČEŘA, Miloš. Spravedlnost v právu. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 44.

¹² Tamtéž.

¹³ BEER, Caroline. Democracy and gender equality. Studies in Comparative International Development. 2009, s.212.

¹⁴ EZZEDINE, Petra a kolektiv. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Česká ženská lobby, z. s., 2015, s.12 – 13.

rodovém rozlišování, tedy rozlišování mezi muži a ženami, avšak ne z biologického, ale sociologického hlediska.

Biologicky a geneticky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami nazýváme z právního hlediska pohlavím. Jedná se o biologické aspekty jednotlivých pohlaví- např. mutování v pubertě, příznačné pro muže, fyzická síla, která je přirozeně větší u mužů, těhotenství a kojení – které je přirozeně možné pouze u žen. Gender ale vzniká na základě přisvojování si rolí, učení se být mužem nebo ženou ve společnosti a v určitém sociálním a kulturním prostředí.

Role a úkoly, které se vyvinuly z biologických předpokladů jednotlivých pohlaví, jsou převzaté a naučené během procesu socializace a jedná se o tzv. genderové role či genderové stereotypy.¹⁵ O nich viz níže.

Genderová rovnost

Od obecného vymezení všech podob rovnosti jsme dospěli k pojmu genderové rovnosti. Ta může být ztotožňována též s pojmem rovnosti mužů a žen, avšak tento pojem je podle mého názoru širší, jelikož gender řeší zejména sociální rozdíly mužů a žen, kdežto hovoříme – li o rovnosti mužů a žen, můžeme o ní hovořit v jakémkoliv kontextu. Genderová rovnost v sobě zahrnuje nutnost obdobné viditelnosti a participace obou pohlaví ve všech oblastech soukromého i veřejného života a totožné míry účasti na vedoucích pozicích a rozhodovacích procesech.¹⁶ Dále je pro genderovou rovnost významný fakt, že v ideálním případě jejího dosažení neexistuje diskriminace kvůli genderové příslušnosti a ta také není významná jakožto třídící princip ve společnosti.¹⁷ Genderová rovnost zahrnuje také vůli k přijetí rozdílů, které existují mezi muži a ženami a možnost diskuze, jak přeměnit zažitá stereotypy, jak hodnotit rozdíly mezi muži a ženami, jelikož dosahování rovnosti je dlouhodobým procesem.

Proč však vůbec usilovat o genderovou rovnost? Je vůbec možné, na základě biologické odlišnosti a daných, přirozených rozdílů dosáhnout rovnosti a proč se o tento stav snažit? Zde je několik pádných důvodů:

1) Humanistický pohled – dlouhodobý rozvoj jednatelce i společnosti zajistí rovnost, ta je též podmínkou vzniku společnosti, která je sociálně spravedlivá.

¹⁵ KOLDINSKÁ, Kristína. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně – právních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 20.

¹⁶ ÚŘAD VLÁDY ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Odbor lidských práv a menšin, 2014, s.2, příloha č.3.

¹⁷ EZZEDINE, Petra a kol. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Česká ženská lobby, z. s., 2015, s. 12 – 13.

¹⁷ Tamtéž, s. 13.

2) Politický pohled – pokud politické zřízení státu zohledňuje potřeby všech skupin, je dosaženo rovnosti. Zastoupení žen v rozhodovacích procesech a vyšších funkcích vede k faktickému naplnění znaků demokracie, kdy zástupci volení lidem nejsou z velké většiny muži, avšak zástupkyněmi jsou i ženy.

3) Ekonomický pohled – pokud je využit potenciál všech jedinců, společnost vzkvétá, rovnost je tedy podmínka hospodářského rozkvětu. Dále i ekonomická nezávislost žen a přístup k pozicím, které jsou z hlediska příjmu obsazovány větším počtem mužů než žen, zajistí vyšší míru rovnosti. Chceme – li se zabývat genderovými nerovnostmi, je třeba sledovat, zda mají muži a ženy obdobné podmínky k životu a obdobné příležitosti. Pokud rozdíly nalezneme, je třeba se ptát, z čeho vyplývají? Některé rozdíly budou pravděpodobně vycházet i z tzv. genderových stereotypů.¹⁸

Genderové stereotypy

Genderovými stereotypy označujeme vžité názory, zjednodušené, zobecněné a zaujaté představy, které se týkají rolí mužů a žen ve společnosti. Jedná se o kulturně vžité představy o podobě ženskosti – feminity a mužskosti – maskulinity.¹⁹

Význam pojmu genderový stereotyp lze vyjádřit otázkami – *Jací jsou a jací mají být muži? Jaké jsou a jaké mají být ženy? Jak si společnost představuje roli ženy a roli muže?* Tyto vžité názory mohou nepříznivě působit na jedince, kteří svým postojem či chováním vybočují z daných stereotypů. Mohou například omezovat výběr jejich povolání, mohou je diskriminovat na trhu práce a znevýhodňovat je v profesním životě, tyto stereotypy mohou zkreslovat realitu a vést k vytváření chybných představ o realitě. Představují tudíž riziko pro demokracii, jelikož mají za následek vznik genderových nerovností.²⁰

Genderová segregace

Dochází k ní v momentě, kdy jsou muži a ženy odděleni, realizují se v odlišných oblastech, např. ve vzdělávání, v zaměstnání či soukromé sféře. Segregace na základě pohlaví vychází ze zažitých standardů, předsudků a stereotypů, a sama společnost dobrovolně k této

¹⁸ EZZEDINE, Petra a kol. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Česká ženská lobby, z. s., 2015, s. 12 – 13.

¹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s.54.

²⁰ EZZEDINE, Petra a kol. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Česká ženská lobby, z. s., 2015, s.13.

segregaci mnohdy přistupuje, jelikož dobrovolně vyčleňuje např. pracovní pozice, které jsou vhodnější spíše pro ženy, či spíše pro muže. Můžeme však spatřovat ještě dřívější segregaci – a to již v rámci studia, kdy existují studijní obory vhodné spíše pro dívky- např. zdravotní sestřička – a spíše pro chlapce- např. obráběč kovů.

Genderovou segregaci lze dělit na *horizontální* – vycházíme z faktu, že na některých pracovních pozicích je větší koncentrace žen či naopak mužů. K tomuto faktu se však přidává i problém odlišného finančního ohodnocení – kdy muži mají vyšší mzdy než ženy. Zajímavým nešvarem společnosti je pak spojování žen s oblastí péče, ošetrovatelství či domácí péče, kdy ženy jsou de facto společností „předurčeny“ k výkonu těchto povolání, péče o druhé se od nich očekává jaksí přirozeněji než od mužů. *Vertikální genderová segregace* se projevuje tím, že ženy zastupují méně vedoucích pozic než muži, podílí se méně na rozhodovacích procesech ve společnosti, nepůsobí ve vrcholné politice v takovém počtu, jako muži. Vertikální segregace zahrnuje také možnost postupu a faktický postup na vyšší profesní úroveň a dále odlišný stupeň zaměstnání, ve kterém je koncentrace mužů na vyšších pozicích větší, než koncentrace žen.

Genderový mainstreaming

Cílem gender mainstreamingu je vytvoření stejných podmínek pro život mužů a žen. Vedle antidiskriminační legislativy a pozitivních opatření je jedním z nástrojů v dosahování genderové rovnosti, kdy se v rozhodovacím procesu berou v potaz pozitivní a negativní dopady do sféry mužů a žen²¹.

Využívá se např. při vytváření firemních politik, na úrovni státní správy i v samosprávě. Díky genderovému mainstreamingu by mělo být dosaženo stejné účasti mužů a žen na rozhodovacích procesech a obě kategorie by měly být zahrnuty do fungování a vedení firem (správněji obchodních korporací) a měly by být zohledněny jejich konkrétní potřeby.²²

Genderový mainstreaming užívá jako nástroj Vláda ČR, která již od roku 1999 tento závazek zdůrazňuje v politických dokumentech, jež vydává na základě materiálů, které obdrží od orgánů státní správy a neziskových organizací. Vyhodnocování těchto materiálů pak má za následek efektivní prosazování rovnosti mužů a žen a v ideálním případě jejich plnou účast na společenském dění.²³

²¹ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 57.

²² ÚŘAD VLÁDY ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Odbor lidských práv a menšin, 2014, s.2, příloha č.3.

²³ USNESENÍ VLÁDY ČR, ze dne 8. 7. 2015, č. 542, k podnětu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ke sjednocení způsobu hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů v Jednácím řádu vlády, Legislativních pravidlech

Gender pay gap

V případě Gender pay gap se jedná o statistický údaj, vyjadřující rozdíl v odměňování žen a mužů. GPG ukazuje, nakolik je práce žen podhodnocena. Rozlišuje se očištěná a neočištěná míra GPG. Neočištěnou mírou GPG se vyjadřuje celkový rozdíl mezi muži a ženami, bez ohledu na věk, vzdělání, profesi, etc., kdežto očištěná míra GPG vyjadřuje rozdíl mezi muži a ženami se stejnými charakteristikami – např. se stejným vzděláním, ve stejném věku – a zde je míra GPG obecně nižší.²⁴

V ČR dosahuje GPG 22%, jedná se o jeden z nejvyšších rozdílů v hrubé hodinové mzdě za práci žen a mužů v Evropě, nejvyšší rozdílnosti v odměně dosahuje Estonsko – 25, 3%. Naopak zemí s nejnižším rozdílem je Rumunsko, kde Gender pay gap dosahuje pouhých 5, 2 %. Průměrně je hrubá hodinová mzda u žen nižší o 16,2 %.²⁵

S pojmem gender pay gap souvisí také gender gap in pensions, což je rozdíl ve výši starobních důchodů. Nižší příjmy žen se automaticky odrážejí i ve výši důchodů. Rozdíl v penzích mužů a žen v ČR dosahuje průměrně 18%.²⁶

1. 3 Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, tedy rozlišovat, dělat rozdíly. Pojem diskriminace má spíše negativní význam jak v právní mluvě, tak v obecném jazyce. Ne vždy je však rozlišování třeba chápat v negativním slova smyslu. A to zejména, pokud je náležitě odůvodněné, a existuje pro činění rozdílů objektivně daný důvod, jelikož pak se o diskriminaci nejedná. Také je třeba si uvědomit, že naopak díky rozlišování je např. legislativa více obsáhlá, právní norma je schopna se přizpůsobit konkrétním případům a díky rozlišení můžeme aplikovat v každém konkrétním případě tu nejvhodnější normu.

Rozlišování tedy může subjektům práva přinášet výhody. Avšak co se týče rovnosti mezi muži a ženami, převládá spíše negativní pojetí diskriminace a nežádoucí rozlišování mezi pohlavími může vést až k diskriminaci.

Diskriminací v negativním slova smyslu, schopnou přivodit oběti diskriminace újmu či znevýhodnění, je tedy třeba chápat nikoliv jakékoli rozlišování, avšak pouze to, které zatěžuje určitou skupinu či jedince, znevýhodňuje jejich postavení, jelikož k rozlišování je užíváno

vlády, Obecných zásadách pro hodnocení dopadů regulace (RIA) a ke sběru statistických dat členěných podle pohlaví.

²⁴ Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v ČR < <http://www.gendernora.cz/download/62.pdf> >

²⁵ Dostupné na: < http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics > Jedná se o údaje z roku 2016, ke stavu ke dni 30. 5. 2018.

²⁶ Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v ČR < <http://www.gendernora.cz/download/62.pdf> >

zakázané kritérium či je rozlišování dosaženo zakázaným způsobem a je takto i realizováno.²⁷

Základním diskriminačním znakem, zpravidla uváděným na prvním místě mezi diskriminačními důvody, je právě pohlaví. Rovnost mezi muži a ženami je tedy hodnotou, která je nejvíce stížena problémem diskriminace. Důkazem toho je počet stížností podaných k ESLP, kdy diskriminace na základě pohlaví je nejčastějším předmětem stížností, které byly podány a díky nimž se judikatura Soudu stále rozrůstá.²⁸

Diskriminaci lze obecně dělit na pozitivní a negativní, tu pak dále na přímou a nepřímou.

Diskriminace pozitivní

V případě diskriminace pozitivní jde však o zdánlivě pozitivní jev – jedná se o vyrovnání deficitu určité skupiny či jedinců na konkrétních pozicích – toto „protěžování“, které je uměle vytvořeno pro dosažení vyššího zastoupení těchto subjektů v určitých oblastech, je však diskriminační, i když není vnímáno negativně a není většinou sankcionováno s ohledem na legitimní cíl těchto opatření.²⁹

Pozitivní opatření mají pouze dočasnou povahu. To znamená, že slouží pouze k dočasnému, nezbytnému odstranění rozdílností, a po vyrovnání deficitu, či po dosažení stejného zastoupení na daných pozicích by neměla být dále užívána.

Diskriminace negativní

Tento typ diskriminace lze definovat jako rozdílné zacházení se skupinou či jednotlivcem bez ospravedlnitelného, legitimního důvodu.³⁰ Odlišné zacházení v rámci negativní diskriminace není možné společensky akceptovat, jelikož není založeno na rovnosti a upírá jednotlivci či skupině osob určitá práva. Takové jednání je vnímáno negativně, na rozdíl od pozitivní diskriminace, která přináší svým adresátům zpravidla výhodnější postavení, diskriminace negativní oběti diskriminace znevýhodňuje, a to přímo či nepřímo.

Diskriminace přímá

Pokud s konkrétní osobou či skupinou osob zacházíme v obdobné situaci způsobem, který je méně výhodný, než v identické situaci s jinými osobami a tohoto jednání se dopouštíme

²⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 38.

²⁸ HUBÁLKOVÁ, Eva. Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 21.

²⁹ Tamtéž.

³⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 1. vydání, 2010, s.49.

bez právně ospravedlnitelných důvodů, jedná se o přímou diskriminaci.

Existují však dva korektivy – jestliže je odlišné zacházení na základě tohoto kritéria odůvodnitelné účelem, který je oprávněný anebo děje-li se tak bez nutnosti zdůvodnění takového jednání. Diskriminací přímou je tedy zjednodušeně segregace jednotlivce nebo skupiny, která je jim k tíži a není ospravedlnitelná.³¹

Liší-li se výše mzdy, kterou obdrží žena za stejnou a stejně vykonanou práci (počet hodin, kvalita práce), jakou odvedl muž, je žena přímo diskriminována. Tento jev je bohužel velmi častý – identická práce je odměněna různou výší mzdy – jedná se o typický příklad diskriminace přímé na základě pohlaví na pracovišti.

Diskriminace nepřímá

Definice nepřímé diskriminace je podstatně složitější, než tomu bylo u diskriminace přímé, a to z důvodu složitější koncepce a aplikace. Jedná se o méně viditelný problém. Lze ji však vymezit jako stav, kdy z důvodu určitého jednání, ale taktéž opomenutí (u diskriminátora je přímá vůle jednat diskriminačně, či nedbalost – opomenutí) je osoba ze zakázaného důvodu znevýhodněna oproti ostatním z důvodu rozhodnutí, které je zdánlivě neutrální. Zdánlivá neutralita určitého jednání však dopadá na oběť diskriminace tak, že ji znevýhodňuje oproti ostatním jednotlivcům či skupinám.

Dle antidiskriminačního zákona se nepřímou diskriminací přesněji rozumí *takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů dle §2 odst. 3³² osoba znevýhodněna oproti ostatním.*³³

Často užívaným příkladem je práce na částečný úvazek, kdy tento typ pracovního poměru je sjednáván spíše se ženami než s muži, jelikož ženy jej využívají např. při mateřské či rodičovské dovolené. Nepřímá diskriminace spočívá v tom, že práce na částečný úvazek je vykonávána za méně příznivých podmínek a tento typ úvazku využívají spíše ženy, tudíž zdánlivě neutrální norma působí nepřímo diskriminačně právě na ženy.

³¹ Tamtéž.

³² §2, odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon-), ve znění pozdějších předpisů. „Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků³), i z důvodu státní příslušnosti.“

³³ §3odst.1 zákona č. 198/2009 Sb., zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

2. Prameny právní úpravy rovnosti mužů a žen

V této kapitole autorka blíže představí prameny právní úpravy problematiky rovnosti mužů a žen. Které dokumenty nám poskytují ochranu na mezinárodní a vnitrostátní úrovni? Jakou roli hraje EU při ochraně rovnosti?

Nejdříve se bude věnovat mezinárodním úmlouvám, které ČR ratifikovala, dále mezinárodním smlouvám, jichž je ČR signatářem, které jsou součástí právního řádu ČR. Česká republika je vázána předpisy Evropské unie, jakožto její člen, kterým je od roku 2004. Primární a sekundární právo EU, rozhodnutí Soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva tvoří neodmyslitelnou součást právní úpravy této problematiky. Dále se bude zabývat vnitrostátní úpravou.

2.1 Mezinárodní právo

Ochranu lidských práv a základních svobod poskytují mnohé mezinárodní dokumenty, které, pokud jsou ratifikovány, mají aplikační přednost před úpravou vnitrostátní, a to z důvodu existence článku 10 Ústavy ČR.³⁴

Mezinárodní právo také výrazně ovlivňuje i podobu a obsah vnitrostátních norem. Mezinárodní ochrana lidských práv a základních svobod má však specifickou vlastnost, jelikož nebere v potaz státní příslušnost jednotlivce, avšak rozhodující je jeho ochrana, která je poskytována každé lidské bytosti bez rozdílu, a to jak během válečných konfliktů, tak i v období míru. Jako *juris cogentis* tuto úpravu nalezneme také v mezinárodním právu obyčejovém.

Z historického hlediska byly mezinárodní organizace, které těmto normám daly vzniknout, založeny za účelem nápravy, a především k předejití humanitárních katastrof, které vznikly zejména v průběhu a po druhé světové válce. Přispěl k tomu také větší zájem o ochranu základních lidských práv a svobod a snaha států vyvarovat se dalším možným mezinárodním konfliktům. Výsledkem bylo přijetí Všeobecné deklarace lidských práv a na základě jejího přijetí vznikly i další neopominutelné lidskoprávní dokumenty – Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které jsou pro ČR platné od roku 1976.³⁵

³⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Ústava ČR, Čl. 10: *Vyhlášené mezinárodní smlouvy, ke kterýmž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*

³⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 1. vydání, 2010, s. 59.

Třemi stěžejními mezinárodními organizacemi, jejichž lidskoprávní dokumenty zasahují do tématiky rovnosti mužů a žen jsou OSN, Rada Evropy a Mezinárodní organizace práce.

Dokumenty Organizace spojených národů

Hned na prvním místě mezi lidskoprávními dokumenty zahrnující problematiku rovnosti a diskriminace je třeba zmínit globálně uznávanou a přijímanou mezinárodní smlouvu, a to **Všeobecnou deklaraci lidských práv**, přijatou Valným shromážděním jako rezoluci, a to v roce 1948, a v tomtéž roce ratifikovanou členskými státy Organizace spojených národů (OSN).

Jedná se o nezávazný katalog základních lidských práv, jehož povaha je vnímána jako právní obyčej. Ochrana rovnosti je vyjádřena v článku 1, ve kterém stojí, že se *všichni lidé rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv*. Článek 2 pak stanovuje rovnost v právech a svobodách každého jedince a to z několika důvodů, mezi nimi i z důvodu pohlaví. V článku 7 nalezneme zakotvení ochrany proti diskriminaci, zaručuje se právo na rovnost před zákonem bez rozlišování a právo na ochranu proti diskriminaci. Článek 21, odst. 2 zaručuje rovnost podmínek v případě participace na veřejné službě své zemi a účasti v její vládě.³⁶

Rovnost jako taková a rovnost pohlaví je tedy Všeobecnou deklarací lidských práv neopomíjená a mnoho zemí v ní našlo inspiraci pro tvoření stěžejních lidskoprávních dokumentů na vnitrostátní úrovni – zejména ústav moderních států.³⁷

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) je v ČR platná od roku 1981.

Jedná se o úmluvu přijatou valným shromážděním OSN, která hned v prvním článku vymezuje, co je diskriminací žen³⁸ a také obsahuje postupy, jak diskriminaci žen odstranit.³⁹ Článek 2 vyjadřuje odsouzení diskriminace žen státy – smluvními stranami – a ty se zavazují zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen, dále přijímat legislativní a jiná opatření a zavést právní ochranu práv žen na rovném základě s muži. Článek 3 hovoří o nutnosti zajištění plného rozvoje a povznesení žen ve všech oblastech. Článek 7 zmiňuje potřebnost větší míry participace žen na tvoření a provádění státní politiky, zastávání veřejných úřadů a veřejných funkcí. Lze si

³⁶ Dostupné na: < http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf >

³⁷ ADAMUS, Vladimír. Mezinárodní dokumenty o lidských právech, anglicky a česky. Praha: Linde Praha, a. s., 2000, s. 27 – 35.

³⁸ ...jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen...

³⁹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/ 1987Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

tedy povšimnout, že již tato Úmluva zohledňuje problematiku nedostatečné participace žen ve veřejných funkcích a státní politice. Dále Úmluva zmiňuje i potřebnou účast žen na mezinárodní úrovni – práce v mezinárodních organizacích.

Problematiku genderové nerovnosti pak řeší článek 10, který zakotvuje povinnost států odstranit všechny stereotypní koncepce úloh žen a mužů na všech úrovních a ve všech formách vzdělávání. Je tedy znatelná snaha o vymýcení genderových stereotypů již ve vzdělávacích zařízeních a od útlého věku. Dalším článkem, který je třeba zmínit, je článek 15- ten zakotvuje rovnost s muži před zákonem, staví na roveň právní způsobilost žen a mužů.

V roce 2000 vstoupil v platnost opční protokol, jež vymezuje působnost Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen, který je kontrolním mechanismem, jenž posuzuje úroveň naplňování ustanovení Úmluvy. Kontrola probíhá po předkládání pravidelných zpráv od jednotlivých signatářů – států úmluvy a také díky podkladům, které poskytují Výboru nevládní organizace. V ČR nad dodržováním Úmluvy bdí Odbor rovnosti žen a mužů při Úřadu vlády.⁴⁰ Státy se zavazují, že každé čtyři roky či kdykoli o to Výbor požádá, předloží Generálnímu tajemníkovi OSN k projednání Výborem zprávu o opatřeních a pokroku, kterých bylo dosaženo.

Tento dokument není, jak by se mohlo dle názvu zdát, zaměřen pouze na problematiku diskriminace jednoho pohlaví, ale již v preambuli klade důraz na ochranu lidských práv, zejména zákaz diskriminace a na rovnost mužů a žen, a zdůrazňuje nutnost ochrany základních hodnot vyjádřených ve Všeobecné deklaraci lidských práv a Paktech o lidských právech.⁴¹

Úmluva zmiňuje také znepokojení států z toho, že i přes přijetí lidskoprávních dokumentů na ochranu před diskriminací a prosazujících rovnost mezi muži a ženami stále dochází k diskriminaci a nerovnosti. Proto přikládá význam činnosti Výboru a vyzývá státy ke spolupráci a větší míře zapojení do boje proti diskriminaci. *Plný rozvoj země, blaho světa a věc míru vyžadují maximální účast žen za rovnoprávných podmínek s muži ve všech oblastech.*⁴²

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech vstoupil v ČR v platnost v roce 1976.

Smluvní strany tohoto paktu – tedy státy, uznávají v preambuli přirozenou důstojnost a rovná a nezcizitelná práva lidí, která jsou základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě. O rovnosti před zákonem, zákazu jakékoli diskriminace a zaručení stejné a účinné ochrany proti diskriminaci z různých důvodů – i podle pohlaví – hovoří článek 26 Paktu. Rovnost zakotvuje

⁴⁰ Dostupné na: < <http://www.czlobby.cz/cs/spolupracujeme/osn-cedaw> >

⁴¹ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

⁴² Dostupné na < <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/> >

také článek 25, který každému občanu země – jedno či ženě nebo muži garantuje právo a možnost vstupu do veřejné služby své země, a to za rovných podmínek. Dále možnost podílet se na vedení veřejných záležitostí a volit či být volen.

Tento pakt tedy nehovoří přímo o rovnosti mužů a žen, ale jako Pakt chránící rovná práva občanů nesmí ve výčtu mezinárodních dokumentů chybět.⁴³

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech vstoupil v platnost současně s Paktem o občanských a politických právech.

Pouze jediný článek se věnuje rovnosti mužů a žen, a to článek 3, který zavazuje státy k zajištění rovných práv mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv, která jsou uvedena v Paktu.⁴⁴

Dokumenty Rady Evropy

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Dalším důležitým lidskoprávním dokumentem v oblasti rovnosti je **Úmluva o ochraně lidských práv a svobod**, někdy také označovaná jako **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP)**, která je úmluvou regionální – evropskou. Tato úmluva byla přijata v roce 1950 Radou Evropy, nejstarší mezivládní organizací v Evropě, jejímž hlavním cílem je ochrana lidských práv a demokracie.

ČR byla prvním středo – evropským státem, který tuto úmluvu ratifikoval, a to přesto, že až 42 let po jejím vzniku, v roce 1992. Tato úmluva a na ni navazující dodatkové protokoly (v rámci tématu je nejdůležitějším protokol 12), obsahuje v rámci problematiky rovnosti pouze jediný článek, a to článek 14, který stanoví zákaz diskriminace, jenž platí subsidiárně k právům, která zaručuje EÚLP. Článek 19 pak ustavuje Evropský soud pro lidská práva k zajištění plnění závazků, které přijaly státy v Úmluvě a Protokolech k ní náležejících.

Článek 14 je však, i když je v úmluvě z hlediska diskriminace jediný, oporou ve většině rozhodnutí ESLP a jedná se o stěžejní ochranné ustanovení v evropském právu v oblasti rovnosti a diskriminace.⁴⁵

Protokol č. 12 k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod

⁴⁴ FAIX, M., BUREŠ P., SVAČEK O. Rukověť ke studiu mezinárodního práva 1: Dokumenty. Praha: Leges, 2015, s.210 – 224.

⁴⁵ Tamtéž.

Tento protokol obsahuje všeobecný zákaz diskriminace. Stanoví, že užívání každého práva, které přiznává zákon musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace a na první místo řadí diskriminaci z důvodu pohlaví.⁴⁶ Dále stanoví zákaz diskriminace orgány veřejné moci. Článek 14 Evropské úmluvy neobsahoval ochranu proti jakékoli diskriminaci, ale pouze proti té, která je páchána při výkonu základních práv a svobod, která jsou obsažena v Evropské úmluvě a protokolech. Původní koncepce Protokolu měla obsahovat pouze právo na rovnost mezi muži a ženami, nyní však Protokol obsahuje široký výčet diskriminačních důvodů a hovoříme o všeobecném zákazu diskriminace. Tato univerzálnost však má za následek fakt, že i přes podepsání Protokolu mnoho zemí ještě tento dokument neratifikovalo.⁴⁷

Evropská sociální charta

V první části charty nalezneme základní principy sociálních práv a ve druhé pak celkem 19 článků, které obsahují hmotněprávní úpravu. Každý stát si musí vybrat ze sedmi článků, které jsou nazývané „tvrdým jádrem“ alespoň pět článků, které budou pro stát závaznými. Dále si státy musí z charty vybrat 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců, které budou pro stát závazné.⁴⁸

Tento přístup je označován jako výběr à la carte – stát si může vybrat povinné minimum závazných ustanovení. Výběr je ponechán svobodně na státech, tak, aby mohly zohlednit svou sociální politiku a vybrat ustanovení, která jim budou nejvíce vyhovovat.⁴⁹ Tento způsob ochrany práv jednotlivců – občanů jednotlivých států je tedy plně v souladu se směřováním vládních a politických rozhodnutí, která formují sociální prostředí a úroveň každého jednotlivého státu.

Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce byla jako jedna z prvních specializovaných mezinárodních organizací přijata v roce 1946 pod záštitu OSN. Jejím cílem je ochrana a podpora sociální rovnosti a základních lidských a pracovních práv na mezinárodní úrovni.⁵⁰ Důležitou otázkou pro MOP je v dnešní době nejen postavení ženy – zaměstnankyně, ale zejména činnost, která směřuje např. k šíření používání metody gender mainstreamingu, zajištění rovnosti mezd či příjmů mužů a žen, prolomení fenoménu tzv. *skleněného stropu*⁵¹ a soustřeďuje se také na problematiku sexuálního

⁴⁶ LHOTSKÝ, Jan. Ochrana lidských práv v mezinárodním právu: kontrolní mechanismy na regionální a univerzální úrovni a možnost vzniku Světového soudu pro lidská práva. Brno: Masarykova univerzita, 2012.

⁴⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s.79.

⁴⁸ ČR je vázána těmito ustanoveními:

⁴⁹ LHOTSKÝ, Jan. Ochrana lidských práv v mezinárodním právu. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s.30.

⁵⁰ Dostupné na: < <https://www.mpsv.cz/cs/1006> >

⁵¹ **Fenomén tzv. skleněného stropu se vyskytuje zejména ve společnostech, kde řídicí funkce zastávají muži a o přijetí dalšího potencionálního zaměstnance do vedoucí funkce rozhodují právě oni. Pokud tedy probíhá výběrové řízení, kterého se účastní i žena, je jen málo pravděpodobné, že muži mezi sebe tuto ženu přijmou. Žena se tedy výběrového řízení účastní, dostane se do užšího výběru kandidátů na vedoucí pozici,**

obtěžování na pracovišti.⁵²

MOP vytváří vlastní normy a zajišťuje srovnatelnou úroveň v oblasti základních pracovních práv. Určuje standardy zejména v problematice politiky zaměstnanosti – odstranění nucených prací, rovnosti příležitostí, svobodného zakládání a fungování odborových organizací a také má za cíl podporu rozvoje nezávislých zaměstnaneckých i zaměstnavatelských organizací, bezpečnost a ochranu při práci, zlepšení pracovních podmínek a v neposlední řadě i vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů. Dále řeší sociální aspekty v pracovní oblasti a klade důraz i na technickou nápomoc ve všech oblastech.

Výkonným orgánem MOP je Správní rada, která je složena z 56 členů, kterou tvoří vládní delegáti, zaměstnavatelé a zaměstnanci – toto složení tedy evidentně zaručuje míru objektivitu, jelikož jsou zastoupeny všechny tři strany pomyslného trojúhelníku, jež má co dočinění s tvorbou státní politiky v oblasti práce.

Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

V článku 1 definuje Úmluva č. 100 pojem odměna – je jí – *řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkovy zaměstnání.*⁵³ Dále stanoví, že *pojem "stejně odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty" se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.*⁵⁴ Zakotvuje tedy ochranu rovnosti mužů a žen hned v prvním článku a klade důraz na její dodržování zejména v rámci dodržování pravidla stejné mzdy za stejnou a stejně vykonanou práci, bez rozdílu, zda tuto práci vykonal muž či žena. Prakticky tedy naráží na nerovnost, která panuje ve společnosti v oblasti trhu práce. To, jak rovnosti státy Úmluvy mají dosahovat, je vymezeno v článku 2, který se odvolává na použití vnitrostátních norem, zákonně zavedených metod stanovení mezd a kolektivních smluv mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Rovnosti má být dosaženo v souladu se zásadou vyjádřenou taktéž v článku 2 – zásadou stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty.⁵⁵ Tuto zásadu nalezneme také v primárním právu

není diskriminována v ohledu přístupu k zaměstnání, ale muži ji mezi sebe do řídicího kolektivu nepřijmou a dají ve výběrovém řízení přednost mužům. Tento „skleněný strop“ v podobě předsudků je tedy transparentní, avšak pro ženu nepřekonatelný.

⁵² KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010.

⁵³ Dostupné na: < <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf> >

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ Tamtéž.

EU, a to konkrétně v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie a článku 23 Listiny základních práv EU – o této úpravě viz níže.

Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Další Úmluva MOP taktéž zakotvuje ochranu rovnosti mezi muži a ženami, avšak neřeší problém konkrétní nerovnosti – nestejnou mzdu za stejnou a stejně vykonanou práci, ale již počáteční problém – a to diskriminaci na základě pohlaví, která může mít za následek např. to, že zaměstnanec, pracovník nebude nejenže stejně odměňován, ale tuto práci nikdy z důvodu diskriminace na základě pohlaví ani vykonávat nebude.

Diskriminací se dle Úmluvy č. 111 rozumí *jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.*⁵⁶ Avšak článek 1 také stanoví, že rozlišování, dávání přednosti či úplné vyloučení jednotlivce založené na kvalifikaci, která je potřebná pro řádný výkon na určité pracovní pozici nebude považováno za diskriminaci. Články 2 a 3 obsahují závazky států Úmluvy, zejména spočívající k provádění politiky, která se zaměří na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání v souladu s Úmluvou. Státy tak učiní přiměřenými metodami s ohledem na vnitrostátní podmínky a zvyklosti, ale s cílem odstranit diskriminaci a nerovnost v zaměstnání. Státy dále dbají na spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, vydávají zákony a podporují výchovné vzdělávací programy, a naopak jsou povinny zrušit jakékoliv opatření či praxi, které by nebyly v souladu s politikou uvedenou v Úmluvě.⁵⁷

Každoročně také předkládají výsledky a uvádí opatření, které učinily k dodržení závazků plynoucích z ratifikace Úmluvy.

Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi

Profesní život, ve kterém se jednotlivec realizuje zejména v roli zaměstnance, a osobní život, ve kterém se nachází muž či žena například v roli rodiče, není jednoduché vždy skloubit dohromady.

Zaměstnanci a zaměstnankyně s rodinnými odpovědnostmi však mají díky Úmluvě č. 156 možnost dovolávat se svých práv, zejména práva na rovné zacházení, kdy je Úmluvou přímo zakázáno diskriminovat zaměstnance na základě jeho povinností k rodině. Emancipovanost žen, které nelpí na setrvání s dítětem na mateřské či rodičovské dovolené, a naopak ochota mužů

⁵⁶ Zákon č. 465/ 1990 Sb., Sdělení o sjednání Úmluvy o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

⁵⁷ Tamtéž.

vzdát se zažité role živatele rodiny, jsou vlastnosti, které stojí za více se rozšiřujícím modelem evropských rodin.

Jisté bourání sociálních a genderových stereotypů lze spatřit už i v této Úmluvě z roku 1981, jelikož rodinné odpovědnosti jsou přisuzovány oběma pohlavím – jak mužům, tak ženám. Cílem úmluvy je prosazení rovnosti mezi muži a ženami, jedná-li se o zaměstnané jedince. Úmluva zaručuje uplatnění práv zaměstnanců s povinnostmi k rodině bez diskriminace v pracovním prostředí. Na státech, které Úmluvu ratifikovali, je pak podpora vytváření a zajištění komunitních služeb pro rodiče – zaměstnance – např. podpora výstavby firemních školek.⁵⁸

⁵⁸KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010.

2. 2. Právo Evropské unie

Právo EU je tvořeno třemi úrovněmi – zaprvé primárním právem, které zahrnuje mezinárodní smlouvy, jež uzavírají členské státy mezi sebou a také smlouvy, které jsou uzavírány mezi státy, které nejsou členy EU a samotnou EU. Hlavními zdroji práva jsou Smlouva o EU a Smlouva o SFEU. Smlouvy stanovují rozdělení kompetencí mezi EU a zeměmi EU a popisují pravomoci orgánů EU. Určují právní rámec působení orgánů EU k provádění politik. Do primárního práva patří také pozměňující akty, protokoly připojené k zakládajícím smlouvám a pozměňujícím smlouvám a smlouvy o přistoupení nových zemí.⁵⁹

Další úroveň – sekundární právo EU tvoří jednostranné akty a smluvní akty. Jednostranné akty jsou dle článku 288 SFEU nařízení, směrnice, rozhodnutí, stanoviska a doporučení. Dále dle článku 288 SFEU jsou jimi atypické akty – sdělení, doporučení, bílé a zelené knihy.

Za třetí významný pramen komunitárního práva lze označit rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, mezinárodní právo a obecné zásady práva.

Namísto je zmínit dvě zásadní zásady práva EU, které se týkají použití práva EU v našem právním řádu, a to zásadu aplikační přednosti práva EU před právem členských států a zásadu bezprostředního – přímého účinku práva EU.

První zásada vyjadřuje povinnost aplikovat přednostně právo EU před právem národním. Pokud tedy dojde ke kolizi těchto dvou norem, vždy má přednost norma práva EU. Tento stěžejní princip byl zakotven díky rozsudku Evropského soudního dvora ve věci *Flaminio Costa versus E.N.E.L.*⁶⁰

Druhá zásada byla formulována na základě rozsudků ve věcech *Van Gend en Loos*⁶¹ a *Francovich*⁶². Vyjadřuje přímou závaznost primárního a sekundárního práva EU ve vztahu k vnitrostátním subjektům – občanům členských států EU. V závaznosti směrnic tento princip platí pouze pokud není např. směrnice implementována do právního řádu členského státu včas, tedy tak, aby mohla, už jako součást vnitrostátního práva, jednotlivci poskytnout ochranu.⁶³

Primární právo EU

Primární právo Evropské unie tvoří smlouvy a úmluvy, které uzavřely členské státy mezi sebou či samotná EU se státy nečlenskými, a tvoří tzv. smluvní základy celé EU. Mezi primární právo řadíme zřizovací smlouvy – jsou jimi Smlouva o fungování EU, EURATOM a smlouvy,

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 91.

⁶⁰ Rozsudek ze dne 15. července 1964, *Flaminio Costa versus E.N.E.L.*, C – 6/64.

⁶¹ Rozsudek ze dne 5. února 1964, *Van Gend en Loos*, C – 26/62.

⁶² Rozsudek ze dne 19. 11. 1991, *Francovich*, C – 6/90.

⁶³ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 91.

kteřé je revidují a mění – Jednotný evropský akt, Maastrichtská smlouva, Amsterodamská smlouva, Smlouva z Nice a Lisabonská smlouva.

V systému *acquis communautaire*⁶⁴ jsou to akty nejvyšší právní síly a někdy bývají označovány jako Ústava EU. Avšak toto označení nelze chápat jako označení jednoho dokumentu, spíše se jedná o důležitost a právní sílu, kvůli které se tento souhrn aktů primárního práva takto označuje.

Ochrana lidských práv nebyla prvořadým cílem vzniku EU, proto některé akty primárního práva označujeme pouze za normy odkazující, obsahující odkazy na jiné prameny práva a normy přímé, ve kterých jsou konkrétní subjektivní práva formulována. Normy přímé pak lze dělit na obecné a speciální.⁶⁵

Smlouva o Evropské Unii – Maastrichtská smlouva

Porušování principu rovnosti či taktéž dopouštění se diskriminační jednání není slučitelné s právem EU. Ve **Smlouvě o EU – Maastrichtské smlouvě**, článku 2, najdeme vymezení hodnot, na kterých EU stojí. Mezi těmito hodnotami nechybí úcta k rovnosti, svobodě, demokracii, právnímu státu a lidským právům. Věta druhá hovoří přímo o tom, že *tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů*.⁶⁶

Smlouva o fungování Evropské Unie

Další smlouvou primárního práva EU je **Smlouva o fungování EU (SFEU)**, kterou takto přejmenovala Lisabonská smlouva, z původního názvu Smlouva o založení Evropského společenství.

Tento rozsáhlý dokument obsahuje hlavní cíle a pilíře činnosti EU ve všech oblastech jejího fungování. V článku 8 je zakotveno pravidlo, *kdý při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy*.⁶⁷ Článek 10 obsahuje požadavek na ochranu před diskriminací, a to i z důvodu pohlaví, ve vymezení a provádění politik EU.

Článek 157 pak přímo zakotvuje princip stejné odměny pro muže a ženy za

⁶⁴ *Jedná se o francouzský termín, nebývá překládán, lze ho však vyložit jako „komunitární bobatství“; označuje právní pravidla EU jakékoli formy, čítaje i právně nezávazné dokumenty. Poprvé byl pojem použit ve Smlouvě o EU. (ŠÍŠKOVÁ, N., STEHLÍK, V., Evropské právo 1. Praha: Linde, 2007, s. 74).*

⁶⁵ ŠÍŠKOVÁ, Naděžda. Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii. Praha: Linde, 2008, s. 47.

⁶⁶ Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie. C 326/01. Svazek 55.

⁶⁷ Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie. C 326/01. Svazek 55.

vykonanou stejnou, či rovnocennou práci.⁶⁸ Pokud ve vnitrostátním právu neexistují mechanismy k vynucení stejného odměňování na základě pohlaví, je to právě článek 157 SFEU, který poskytuje ochranu takto znevýhodněným občanům, a to díky jeho přímému účinku – lze se tedy dovolat přímo práva EU. Přímý účinek tohoto článku potvrdil i ESD, který rozhodoval ve věci letušky Gabrielle Defrenne.

Tento velmi známý případ se týkal letušky Gabrielle Defrenne, která byla obětí nerovného zacházení z důvodu pohlaví. Výše její mzdy (a stejně tak všech ostatních letušek – žen) byla mnohem nižší, než výše mzdy stewardů – mužů, kteří vykonali stejnou práci. Byl tedy porušen článek 157 a paní Gabrielle Defrenne se díky přímému účinku článku dovolávala před národními, belgickými soudy, jako fyzická osoba – soukromý žalobce, svého práva na rovnou odměnu za stejnou a stejně vykonanou práci. Rozsudek z roku 1976 ve věci Defrenne vs. Société Anonyme Belge Sabena je milníkem pro aplikaci komunitárního práva a užití přímého účinku článku 157.⁶⁹

Listina základních práv EU

Po přijetí Lisabonské smlouvy je součástí primárního práva také **Listina základních práv EU**, někdy také označovaná jako **Charta základních práv EU**. Obsahuje preambuli a 6 hlav, které nesou názvy podle základních lidských práv a oblastí, které chrání – jsou jimi důstojnost, svobody, rovnost, solidarita, občanská práva a soudnictví. Hlava 7. obsahuje obecná ustanovení pro výklad a použití Listiny.

Slovy preambule vznikla tato Listina jako vyjádření společných hodnot národů, které vytváří stále těsnější unii a usilují o mírovou budoucnost. Hlava 3. nese název Rovnost a pojednává o rovnosti před zákonem, zákazu diskriminace, rovnosti mužů a žen, o ochraně dětí a starších osob, kulturní rozmanitosti EU a začlenění osob se zdravotním postižením.

Pro tuto diplomovou práci je důležitý nejprve článek 20, který stanovuje rovnost před zákonem. Článek 21 pak zákaz diskriminace, a to na základě

⁶⁸ Znění čl. 157 SFEU: „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. 2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; 9. 5. 2008 CS Úřední věstník Evropské unie C 115/117 b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě. 3. Evropský parlament a Rada rádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. 4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“

⁶⁹ Rozsudek ze dne 8. 4. 1976 Gabrielle Defrenne versus Société Anonyme Belge de navigation aérienne Sabena, C – 43/ 75

pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysech, jazyka, náboženského vyznání nebo přesvědčení, politických názorů či jakýchkoli jiných názorů, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Z hlediska problematiky rovnosti mužů a žen článek 23 LZP EU stanovuje, že: „*rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*“ Znovu lze spatřovat, že rovnost mužů a žen Charta zakotvuje ve všech oblastech, ale na oblast zaměstnání a práce je kladen určitý důraz a problematika odměňování za práci je vyzdvížena taktéž.⁷⁰

Amsterodamská smlouva

Tato smlouva, která byla přijata v roce 1997 na zasedání Evropské rady v Amsterdamu, pozměnila, mimo jiné, Smlouvu o EU a tehdejší Smlouvu o ES (Lisabonskou smlouvou byla tato přejmenována na SFEU). Přinesla zefektivnění legislativy, posílila demokratické prvky unie a prohloubila spolupráci v oblasti zahraniční a vnitřní politiky.⁷¹ Všechny tyto přínosy se odráží v označení Nová smlouva pro Evropu 3. tisíciletí.

Smlouva má pro téma rovnoprávnosti mužů a žen v evropském právu zásadní význam – povýšila princip rovnoprávnosti pohlaví mezi hlavní cíle tehdejší Smlouvy o ES. Články 2 a 3 nabádají státy k podpoře odstraňování nerovností a problematiku rovného zacházení s muži a ženami řadí přímo k hlavním cílům Společenství. Amsterodamská smlouva se dále odvolává na hodnoty a základní sociální práva, která vymezuje Evropská sociální charta – dokument Rady Evropy.⁷²

Dalšími důležitými změnami ve Smlouvě o ES je znění článků 118 a 119, které se zabývají otázkou rovného zacházení na pracovištích a rovnými příležitostmi mezi muži a ženami na trhu práce a také otázkou stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci. Článek 119 Amsterodamská smlouva rozšířila o odstavec 4, který poskytuje možnost státům zvýhodnit méně zastoupené pohlaví v určité funkci či pracovní pozici. Jedná se o další možnost využití tzv. afirmativních či pozitivních opatření.

Smlouva z Nice

Dovršením procesu, který zahájila Amsterodamská smlouva, jejíž cíl byl úspěšně zvládnout úkoly související s rozšířením EU, bylo přijetí Smlouvy z Nice, která vstoupila v platnost 1. 2. 2003. Smlouva novelizovala Smlouvu o ES i Smlouvu o EU a stala se tak další

⁷⁰ Listina základních práv Evropské unie. CS. 26.10.2012. Úřední věstník Evropské unie. C 326/391.

⁷¹ TICHÝ, ARNOLD, ZEMÁNEK, KRÁL, DUMBROVSKÝ. Evropské právo. Praha: C. H. Beck, 2011, 25-29.

⁷² TOMESŠ, I., KOLDINSKÁ, K. Sociální právo Evropské unie. Praha: C.H. Beck, 2003, s.32 – 33.

revidující smlouvou, avšak ne poslední, jelikož zatím finální podobu těmto smlouvám dala Lisabonská smlouva.

Přípravná jednání k přijetí Smlouvy z Nice dala vzniknout dvěma důležitým dokumentům – a to Chartě základních lidských práv EU a Evropské sociální agendě.⁷³

Lisabonská smlouva

Po ratifikaci posledním členským státem, Českou republikou, vstoupila v platnost 1. 12. 2009 Lisabonská smlouva – lze ji také konkrétněji nazvat jako konsolidovaný text Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy. Došlo díky ní k novelizaci Smlouvy o EU a Smlouvy o založení Evropských společenství, nyní Smlouvy o fungování EU. Tyto dvě smlouvy označuje Lisabonská smlouva jako právní základ EU. Lisabonská smlouva dala nynější podobu zakládajícím smlouvám EU a zajistila modernější a ucelenější ochranu práv občanů členských států EU.

Sekundární právo EU

Jak již bylo zmíněno výše, mezi akty sekundárního práva EU řadíme zejména nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.

Nařízení je závazné v celém rozsahu a jeho typickým znakem je přímá použitelnost. Směrnice definuje výsledek, kterého má být dosaženo a způsob, jaký si členský stát zvolí pro jeho dosažení, není specifikován, stát může zvolit způsob, jež mu nejvíce vyhovuje.

Směrnice jsou hlavním nástrojem pro harmonizaci práva v EU. Stěžejními jsou Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Poslední ze zmíněných směrnic se níže autorka věnuje podrobně.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

⁷³ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 101.

Tato tzv. genderová směrnice⁷⁴ je výsledkem přepracování dřívějších směrnic, které obsahovaly ochranu rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy. Jednalo se o směrnice 76/ 207/ EHS, 86/ 378/ EHS, 75/ 117/ EHS a 97/80/ ES. Přepracovaná směrnice obsahuje 36 článků a zevrubně popisuje hlavní cíle členských států, kterých by mělo být v rámci ochrany rovnosti a zákazu diskriminace ve všech státech dosaženo.

Směrnice obsahuje ustanovení, která zakazují diskriminaci na základě pohlaví v rámci odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty, klade důraz na zákaz diskriminace a na požadavek rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Kapitola 3 směrnice se věnuje rovnému zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Zakazuje diskriminaci ve veřejném i soukromém sektoru, dle směrnice nesmí docházet k přímé či nepřímé diskriminaci, pokud jde o podmínky zaměstnání, podmínky k přístupu k zaměstnání, poradenskou činnost týkající se výběru zaměstnání a v případě členství v organizaci zaměstnanců či zaměstnavatelů.

Dále směrnice v článku 15 a 16 garantuje ochranu práv matek vracejících se z mateřské dovolené a otců z otcovské dovolené a dovolené v případě osvojení dítěte. Směrnice tak pojímá široký okruh situací, ve kterých může nastat situace porušení zásady rovnosti, a přímo obsahuje i ustanovení, která chrání rodiče v situaci, kdy jsou ženy či muži znevýhodněni z důvodu návratu do práce z mateřské či otcovské dovolené. Směrnice garantuje zabezpečení rovnocenného či stejného pracovního místa.

Článek 19 klade požadavek na členské státy spočívající v nutnosti přijmout v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy opatření, která zajistí při nedodržení zásady rovného zacházení přenesení důkazního břemene na stranu žalovanou. Typicky tedy bude zaměstnavatel tím, kdo bude muset prokázat, že zaměstnance nediskriminoval nebo že jednání zaměstnavatele nebylo v rozporu se zásadou rovného zacházení.⁷⁵

Členské státy se taktéž zavazují přispět a dbát na sociální dialog a na dialog s nevládními organizacemi, tyto požadavky lze nalézt v článcích 21 a 22 směrnice. V souladu s vnitrostátními tradicemi a hodnotami státy EU přijmou tato opatření s cílem posilovat rovné zacházení. Směrnice klade důraz i na předcházení diskriminaci⁷⁶ a upozorňuje na možnost nastavení vyšší míry ochrany proti diskriminaci v členských státech, když požadavky, které ukládá

⁷⁵ Dle § 133a, zákona č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Občanský soudní řád, dochází k přenesení důkazního břemene na žalovaného v momentě, kdy žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé či nepřímé diskriminaci.

⁷⁶ Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi povzbuzují zaměstnavatele nebo osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání a k přijetí účinných opatření pro zabránění všem formám diskriminace na základě pohlaví, zejména obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti a v oblastech přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání.

státům přímo směrnice, označuje za minimální požadavky v článku 27.

Důležitým pojmem je tzv. **pronásledování**, jehož definici lze nalézt v článku 24. Pronásledováním se rozumí negativní dopad v podobě propuštění zaměstnance či jiného nepříznivého zacházení, které je reakcí na domáhání se dodržování zásady rovného zacházení ze strany zaměstnance.

Otázku sankcí za nedodržování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení směrnice popisuje článek 25 jako *účinné, přiměřené a odrazující*. Je na vůli členských států, jaké sankce zvolí, mohou dle směrnice zahrnovat i povinnost náhrady škody poškozenému.⁷⁷

Směrnice č. 2006/ 54 ES poskytuje státům, dle názoru autorky, ucelený návod, jak zabránit porušování zásady rovnosti a šíření diskriminace, přijetím účinných opatření na vnitrostátní úrovni. V roce 2006 byl přijat antidiskriminační zákon, který požadavky směrnice ve svých ustanoveních odráží a konečně se tak poté i Česká republika dočkala vnitrostátního předpisu, který chrání občany před diskriminací a porušováním zásady rovnosti.

⁷⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, ze dne 5. 7. 2006, Úřední věstník L 204, s. 23 – 26.

2. 3 Vnitrostátní úprava

Listina základních práv a svobod

„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcižitelné, nepromlčitelné, nezrušitelné.“⁷⁸

Listina základních práv a svobod v článku 1 vyjadřuje obecný princip rovnosti v důstojnosti a právech, který je základem celé koncepce LZPS. Vyjadřuje vlastnosti těchto práv, tedy základní aspekty základních práv a svobod, kterými je nezadatelnost, taková práva musí demokratická stát uznat, nezcižitelnost, tedy nemožnost převést tato práva na druhé, nepromlčitelnost, která vyjadřuje možnost domoci se svého nároku kdykoliv bez sankce v podobě promlčení, a jejich nezrušitelnost, stát tyto práva nemůže zrušit, garantuje jejich existenci v demokratickém svrchovaném státě.

Článek 3 LZPS zaručuje *základní lidská práva všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národného nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*⁷⁹ Článek 3 tak garantuje práva všem lidem bez rozdílu – na první místo řadí pohlaví – v tomto ústavním zákoně se tedy setkáváme s problematikou rozdílnosti pohlaví hned na prvním místě ve výčtu důvodů, které mohou být diskriminačními. LZPS obsahuje také ustanovení, které garantuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci, jedná se o článek 28.

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací- Antidiskriminační zákon

Stěžejním předpisem v problematice diskriminace a rovnosti pohlaví je tzv. Antidiskriminační zákon. Po přistoupení ČR do EU a následném sladování cílů evropského společenství s cíly jednotlivých členských států bylo zapotřebí normy, která sleduje ochranu před diskriminací a zaručuje právo na rovné zacházení. ADZ se stal účinným až v roce 2009, do té doby ČR neměla zákon, který by účinně chránil práva občanů, kteří byli ohroženi či jejichž práva byla diskriminací přímo porušena.

ADZ v úvodním § 1 poukazuje na fakt, že zpracovává předpisy EU- jimi jsou myšleny směrnice a nařízení týkající se diskriminačního jednání, dále navazuje na ochranu práv, která garantuje LZPS a mezinárodní smlouvy, jimiž je ČR vázána, a jsou součástí právního řádu.

ADZ vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace a stanovuje v § 1 výčet věcí, kde lze tento předpis použít. Jedná se o věci pracovní, o svobodné sdružování

⁷⁸ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod České republiky.

⁷⁹ Tamtéž.

v organizacích zaměstnaneckých, zaměstnavatelských, v oblasti sociálního zabezpečení a zdravotní péče, dále ve věcech přístupu ke vzdělání a zboží, službám a bydlení.

§ 2 ADZ je stěžejním pro vymezení základních pojmů souvisejících s diskriminací. Člení diskriminaci na přímou a nepřímou. Dále za diskriminaci označuje i *obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci a jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu*. Jednáním či opomenutím, kdy se zachází s jednou osobou méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, z důvodů, které stanoví ADZ, označujeme přímou diskriminací.

Důvody, které ADZ označuje za diskriminační jsou *rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světoný názor a státní příslušnost*. Diskriminací z důvodu pohlaví je taktéž *diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace*.

V § 3 ADZ je za nepřímou diskriminaci označeno *jednání nebo opomenutí, které na základě kritéria či praxe, které jsou zdánlivě neutrální, je osoba znevýhodněna oproti ostatním z některého z důvodů uvedeného v § 2, odst. 3 ADZ*. Výše zmiňovaným příkladem nepřímé diskriminace je zaměstnávání žen na zkrácený úvazek.

Pojmy *obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci* objasňuje § 4 ADZ. § 5 ADZ zakotvuje povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení, jež je přímo definováno v odst. 2. Zajištění rovného zacházení tak spočívá zejména v přijetí opatření, která účinně chrání zaměstnance před diskriminací a s ohledem na dobré mravy je možné tato opatření po zaměstnavatelích vyžadovat.

§ 6 ADZ stanovuje přípustné formy rozdílného zacházení a uvádí, jaké jednání není diskriminací. O diskriminaci se nejedná v případě, že pro řádný výkon povolání jsou nutné podmínky spočívající např. v dosažení odborné praxe či minimálního věku. Dále dle zákona nelze považovat za diskriminaci rozdílné zacházení, které je odůvodněno povahou vykonávané práce či činnosti. § 7 pak rozšiřuje výčet jednání, která nejsou diskriminací, a stanovuje podmínky rozdílného zacházení, které je přípustné – jednání musí sledovat legitimní cíl, kterého je dosaženo přiměřenými a nezbytnými prostředky. Zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků lze nalézt v § 8, který ukládá zaměstnavatelům povinnost nediskriminovat z důvodu pohlaví při poskytování peněžitých plnění či plnění peněžité hodnoty. § 9 pak vyjmenovává případy, kdy není třeba zásadu rovnosti dodržovat.

Upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a právo na přiměřené zadostiučinění a také právo na náhradu imateriální újmy v penězích jsou nároky, jichž se, při porušení práv a povinností, které

vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, lze domáhat u soudu. Výčet nároků obsahuje § 10 ADZ. Toto ustanovení je z hlediska ochrany práv porušených diskriminací či nerovným zacházením zásadní a zákon ho řadí do hlavy II., mezi právní prostředky ochrany před diskriminací.

Dalšími zákony, které souvisí s problematikou diskriminace a rovnosti pohlaví jsou Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, Zákon č. 251/ 2005 Sb., o inspekci práce, Zákon č. 234/ 2014, o státní službě, Zákon č. 361/ 2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a Zákon č. 221/1999 o vojácích z povolání.

Zákoník práce

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jsou základními zásadami pracovního práva. Lze je klasifikovat jako práva osobnostní – tedy práva, která se nepromlčují. Rovnost je spojována se spravedlností a naplnění rovnosti, i když nemusí být rovnost sama o sobě spravedlivá, je naplnění rovnosti jednou z podmínek spravedlnosti.⁸⁰

Zásadu rovného zacházení⁸¹ zákoník práce upravuje jako povinnost zaměstnavatele zacházet určitým způsobem se zaměstnanci.⁸²

Hlava IV., části první zákoníku práce nese název Rovné zacházení a zákaz diskriminace. § 16 odst. 1 ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a to v oblasti odměňování, pracovních podmínek, poskytování peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Na rozdíl od zásady rovného zacházení, která ukládá zaměstnavateli rovné zacházení se zaměstnanci, zásada zákazu diskriminace zakazuje odlišné zacházení ze stanovených důvodů. Zdánlivě se jedná o dvě strany jedné mince. Příkaz zacházet rovně při svém obvyklém formálním výkladu však neobsahuje příkazy, jak zacházet se zaměstnanci, kteří se nacházejí v nerovné, odlišné situaci. Diskriminací se rozumí právě odlišné či rozdílné zacházení, které je – v rozsahu uvedených diskriminačních důvodů – nedovoleným. Nezajištění rovného zacházení je správním deliktem dle § 11 a 24 zákona o inspekci práce.⁸³

Mezi diskriminační důvody zákoník práce řadí na prvním místě *pohlaví, dále sexuální orientaci, rasový, etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víru, majetek, manželský či rodinný stav, vztah či povinnosti k rodině, politické či jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách, odborových organizacích, organizacích*

⁸⁰ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 116- 117.

⁸¹ Tato zásada se neuplatní pouze u zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u dvou zaměstnavatelů, ač by se jednalo o zaměstnance, které původně zaměstnal první a následně druhý zaměstnavatel, a tito zaměstnanci by i pro nového zaměstnavatele vykonávali stejnou práci. K tomu viz rozsudek SDEU ze dne 17.9.2002, C- 320 / 00, Lawrence a spol.

⁸² BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 117.

⁸³ Tamtéž.

zaměstnavatelů, a dále zakazuje diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikace, která se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Zákoník práce tedy obsahuje širší výčet důvodů, než ADZ, ale stejně jako ADZ nepovažuje za rozdílné zacházení jednání, které sleduje oprávněný účel a prostředek k dosažení je přiměřený a toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem, který je nezbytný pro výkon práce.

Definici pojmů stejné práce a práce stejné hodnoty lze nalézt v § 110, kdy se jimi rozumí *práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Tato práce se koná ve stejných či srovnatelných podmínkách při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost je třeba posuzovat dle vzdělání a praktických znalostí, a také dovedností, které jsou potřebné k výkonu určité práce.* Vymezení práce stejné hodnoty a stejné práce je přínosné zejména u prokazování případné diskriminace či nerovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Diskriminačním důvodem je podle zákoníku práce a také dle ADZ těhotenství, mateřství a otcovství. Pracovním podmínkám zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců – mužů pečujících o dítě a jiné fyzické osoby se věnuje část desátá ZP – nesoucí název Péče o zaměstnance.

Za nerovné zacházení se nepovažují případy v § 238 – 242 ZP, které s ohledem na pohlaví zaměstnance omezují určitým legálním způsobem jejich práva.⁸⁴ Zaměstnavatel má povinnost těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně- matky dítěte mladšího než devět měsíců, které konají zakázané nebo ohrožující práce, převést na jinou, pro ně vhodnou práci. Pokud bez svého zavinění dosahuje takto převedená zaměstnankyně nižšího započitatelného příjmu, má nárok na vyrovnávací příspěvek.⁸⁵

Dalším ustanovení, které poskytuje ochranu zaměstnancům, je § 279f dle něž je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o *opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.*

této informační povinnosti může být sankcionováno jako přestupek v případě FO, v případě PO jako správní delikt a inspekce práce může uložit za nedodržení této povinnosti pokutu až do výše 200 000Kč.⁸⁶

⁸⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 297- 302.

⁸⁵ Tamtéž.

⁸⁶ Tamtéž.

3. Rovnost v judikatuře Soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie je tvůrcem judikatury na poli Evropské unie. Vykládá a dotvází akty primárního a sekundárního práva.

K problematice rovnosti mužů a žen a také potažmo k otázce genderových stereotypů se SDEU vyjádřil ve stěžejních rozsudcích ve věcech diskriminace a zásady rovnosti, a to ve věcech Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland a Alexander Dory versus Kreiswehrrersatzamt Schwabisch Gmund, respektive Bundesrepublik Deutschland. Oba rozsudky se týkají armádního prostředí a přístupu k zaměstnání v ozbrojených silách státu. Jeden úhel pohledu je nastaven z pozice žen a jejich omezeného přístupu k zaměstnání v armádě. Další je pak pohled muže na problematiku nucených odvodů do armády. Pro téma této diplomové práce tedy obě, ač odlišná rozhodnutí, výborně demonstrují úvahy Soudního dvora EU a aplikaci zásady rovnosti v praxi.

3.1 Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland⁸⁷

„Jakkoli lze ctít správní uvážení orgánů zodpovědných za obranu a bezpečnost, rozhodnutí o tom, že složení ozbrojených jednotek Bundeswehru má zůstat výlučně mužskou záležitostí, je v rozporu s principem proporcionality.“⁸⁸

Správní soud v Hannoveru se zabýval správní žalobou proti rozhodnutí personální služby v Bundeswehru. Paní Kreil žádala o zařazení do služby v ozbrojených silách, konkrétně na místo na útvaru údržby zbraní v Bundeswehr. Pro výkon této práce měla odpovídající vzdělání – v oboru elektroniky – a chtěla pracovat jako technička elektronických zbraňových systémů. Byla však odmítnuta na základě článku 12a Ústavy SRN a zákona o vojácích. Ženy byly dle tohoto zákona vyloučeny z výkonu vojenských povolání, do vojenské služby mohly být povolávány pouze za výjimečného stavu, a to pouze v případě nedostatku zdravotnického personálu. Nikdy však dle tohoto zákona nemohly ženy vykonávat službu, která je spojena s používáním zbraní. Toto ustanovení bylo neobvyklé a souviselo se starší tendencí omezit sílu Bundeswehru.⁸⁹ Ženy mohly působit pouze v dobrovolné službě, zdravotní službě, a v útvech vojenské hudby.

Paní Tanja Kreil ve své žalobě poukázala na porušení principu rovného zacházení s muži a ženami, na základě odmítnutí její žádosti pouze z důvodu, že je žena, a nesmí kvůli jejímu pohlaví vykonávat službu u zbraňových systémů. Toto jednání bylo dle jejího názoru v rozporu s výše zmiňovaným principem rovnosti a odporuje právu EU.

⁸⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. ledna 2000, Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland, věc C-285/98.

⁸⁸ PÍTROVÁ, Lenka, POMAHÁČ, Richard. Průvodce judikaturou evropského soudního dvora. Praha: Linde, a.s., 2001, s. 24 – 27.

⁸⁹ Bundeswehr- označení pro armádu SRN.

Správní soud v Hannoveru tedy vznesl předběžnou otázku k SDEU a vyžadoval výklad směrnice Rady z 9.2.1976 76/ 207/ EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Komise v rámci rozhodování tohoto případu podotkla, že se pojem „zaměstnání ve veřejných službách“ vztahuje i na ozbrojené síly. Směrnici, která chrání ženy s ohledem na možné těhotenství a mateřství není možné vykládat tak široce, že ženám z velké většiny funkcí odepře zaměstnání v armádě.

Členské státy rozhodují samostatně o své vnitřní a vnější bezpečnosti a taktéž o organizaci svých ozbrojených sil.⁹⁰ Není však možné, aby tato rozhodnutí zcela vybočovala z rámce práva EU. Články 36, 48, 56, 223 a 224 umožňují výjimky z důvodu národní bezpečnosti, která zahrnuje jak vnější, tak vnitřní bezpečnost. Další odchylky se týkají pouze volného pohybu zboží, ne však sociálních ustanovení, která princip rovného zacházení garantují a je jim vlastní. Princip rovného zacházení s muži a ženami je obecným principem a vztahuje se tedy i na předmětnou směrnici.

Článek 2 odstavec 2 směrnice obsahuje možnost vyloučení jejího použití na práci v oborech, kde je pohlaví pracovníka určujícím faktorem pracovní způsobilosti. Pohlaví může být dle SDEU určujícím faktorem např. při výkonu práce vězeňského strážce, šéfa vězeňské ostrahy, policisty v době občanských nepokojů nebo při zařazení ve speciálních bojových jednotkách. V těchto konkrétních případech může členský stát využít možnosti výjimky a umožnit práci či pracovní přípravu pouze příslušníkům určitého pohlaví. Vývoj ve společnosti se však nedá zastavit, a tak jsou státy povinny tato omezení a opatření přezkoumávat.

V případě paní Tanji Kreil zákon jednoznačně zakazuje ženám sloužit se zbraní, a tím pádem je vylučuje z většiny vojenských funkcí v Bundeswehru. Německá vláda však zmínila fakt, že ženy, které pracují pouze ve zmíněných „dovolených“ sekcích armády, stejně absolvují základní výcvik v použití zbraní. Tato vnitrostátní úprava se tedy již jeví jako paradoxní a zastaralá vzhledem k vývoji společnosti a také vzhledem k užití směrnice.⁹¹

SDEU tedy v rozsudku vyjasnil, že Směrnice Rady 76/ 207/ EHS o uplatnění principu rovného zacházení pro muže a ženy při zaměstnávání, přípravě na zaměstnání a vytváření pracovních podmínek **vylučuje aplikaci ustanovení německého práva**, jež brání ženám vykonávat funkce v armádě se zbraní a dovolují jim v armádě pracovat pouze ve zdravotní službě a orchestrech.

Na tomto případě lze demonstrovat vývoj společnosti a jeho vliv na tradiční pojetí „mužské a ženské práce“ – hovoříme zde o výše zmíněné problematice genderových stereotypů. Emancipace žen, které se věnují studiu

⁹⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 10. 1999. Sirdar. C – 273/97

⁹¹ PÍTROVÁ, Lenka, POMAHÁČ, Richard. Průvodce judikaturou evropského soudního dvora. Praha: Linde, a.s., 2001, s. 27- 35.

technických oborů, vede k tomu, že je třeba nalézt i vhodné pracovní místo k uplatnění svých znalostí. Technik elektronických zbraňových systémů je jistě zaměstnání, které by většina společnosti spíše přisuzovala mužům než ženám. Evropský soudní dvůr však poukázal na použití principu proporcionality a zásady rovného zastoupení mužů a žen. Rozsudek ve věci Tanji Kreil patří ke stěžejním rozhodnutím SDEU v oblasti rovného zacházení. Vyjadřuje pohled komunitárního práva na možnosti práce žen i v oborech, které dříve byly určeny pouze pro muže. I z pohledu gender stereotypů je tento rozsudek významný a jasně dokazuje, že i ženy mají zájem o práci v typicky mužských oborech, a i otázka jejich ochrany pro případné těhotenství či mateřství se v tomto případě jevila jako lichá.

3. 2 Alexander Dory versus Bundesrepublik Deutschland

„Nelze popřít, že povinný výkon vojenské služby obecně přináší mužům zdržení v profesní kariéře...je však logickým důsledkem toho, že se některé státy rozhodnou realizovat odvodní povinnost...pokud by byla stanovena odvodní povinnost i ženám, nepřiznivým důsledkům pro kariéru jednotlivců by nebylo zabráněno.“⁹²

O tři roky později řešil SDEU podobný spor jako v případě Tanji Kreil. Rozsudek SDEU ve věci Alexandra Doryho⁹³ se týkal také službě v armádě, avšak pan Dory měl opačný přístup – o účast v armádě nestál.

Ústava SRN stanovila možnost povolání do služeb v ozbrojených silách pro muže, kteří dosáhli věku osmnácti let. Pan Alexander Dory odmítl vyplnit dokumenty související s odvodním řízením a poukazoval na to, že německá právní úprava odvodní povinnosti je v rozporu s komunitárním právem, jelikož odporuje zásadě rovného zacházení. Vytýkal zejména skutečnost, že vykonání povinné vojenské služby oddaluje možnost uplatnit se na trhu práce. Nerovné zacházení s muži a ženami je dle něj diskriminační a je v rozporu s ustanoveními směrnice 76/207/ EHS.

Námítka pana Doryho nebyla uznána vojenskými úřady a měl tedy povinnost nastoupit k výkonu vojenské služby. Pan Dory však ještě před nástupem do armády podal správní žalobu ke správnímu soudu ve Stuttgartu a ten pak předložil SDEU předběžnou otázku. Tázal se na skutečnost, zda je povinná vojenská služba jen pro muže v rozporu s komunitárním právem.

SFEU obsahuje v sedmi svých člancích možnost použití odchylek z důvodu veřejné bezpečnosti (viz výše). Princip rovného zacházení s muži a ženami je principem, který lze aplikovat obecně a lze jej, stejně jako ustanovení směrnice 76/207 užít v rámci této

⁹² PÍTROVÁ, Lenka, POMAHÁČ, Richard. Průvodce judikaturou evropského soudního dvora. Praha: Linde, a.s., 2001, s. 27- 35..

⁹³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 3. 2003. Alexander Dory versus Bundesrepublik Deutschland. C – 186/ 01.

problematiky. SDEU musí zkoumat oprávněnost užití opatření, které využil členský stát k zabezpečení národní bezpečnosti, a zda jsou tato opatření nutná.

Spolková republika Německo v případě pana Doryho využila své pravomoci rozhodovat o organizaci svých ozbrojených sil a povinnost vojenské služby je projevem této pravomoci.

SDEU dospěl ve svém rozsudku k rozhodnutí, že právo EU nemůže nutit členské státy ke zrušení odvodní povinnosti či k zavedení odvodní povinnosti i pro ženy. Tato pravomoc – rozhodovat o organizaci armády a odvodní povinnosti je tedy ponechána na členských státech a **komunitární právo nebrání tomu, aby vojenská služba byla povinná pouze pro muže**, jelikož by nepříznivým důsledkům, které má odvodní povinnost pro muže, nemohlo být zabráněno – ba naopak by stejně nepříznivé účinky představovalo i pro ženy.

Tento rozsudek ukazuje opačný příklad zneužívání genderových stereotypů, jelikož pan Dory nestál o účast v ozbrojených silách. Vnitrostátním právem mu byla dána povinnost odvodu do armády a povinné služby vlasti v ozbrojených silách. Na rozdíl od paní Kreil se tedy domáhal rovnosti spočívající ne v umožnění druhému pohlaví participovat v armádě, ale naopak se povinné služby neúčastnit. V jeho případě však povinnost odvodu i pro ženy neřeší otázku „ztracených let“, o které muži přijdou, a které je můžou diskriminovat v pracovní sféře. Nelze tedy tuto nerovnost řešit zavedením povinného odvodu i pro ženy.

Zde narážíme na otázku „ztracených let“ z profesního hlediska u žen – vezmeme-li v úvahu čas strávený na mateřské či rodičovské dovolené, kterou i přes přibývajícím počet mužů na mateřské či rodičovské dovolené, vykonávají zejména ženy.

V případě pana Alexandra Doryho zvítězil zájem státu na obraně státu, avšak o nutnosti povinné participace mužů v armádě by se dala vést delší debata.⁹⁴

⁹⁴ PÍTROVÁ, Lenka, POMAHÁČ, Richard. Průvodce judikaturou evropského soudního dvora. Praha: Linde, a.s., 2001, s. 27- 35.

4. Rovnost v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva

4.1 Augustin Andrle versus ČR

Diskriminační jednání založené na porušení principu zákazu diskriminace dle článku 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod namítal v roce 2011 také český občan, pan Augustin Andrle ve věci Andrle proti ČR⁹⁵, kterou řešil po tom, co stěžovatel neuspěl u národních soudů, včetně soudu Ústavního, Evropský soud pro lidská práva.

Údajná diskriminace spočívala v problematice odlišného důchodového věku žen a mužů, respektive vzniku nároku na vyplácení důchodu. Dle české právní úpravy jsou dle stěžovatele ženy oproti mužům „zvýhodněny“ tak, že mají nárok, v případě, že vychovávaly potomky, odejít do důchodu dříve, než v obvyklém důchodovém věku. Důchodové systémy jsou složitou oblastí práva, ve kterých každý člen EU uplatňuje odlišné přístupy jak k přispívání do systému, tak ke vzniku nároku na vyplácení důchodové dávky.

Stěžovatel osobně pečoval o dvě ze čtyř dětí, které mu byly svěřeny do péče po rozvodu jeho manželství. Pan Andrle žádal v 61 letech o přiznání starobního důchodu, avšak nebyl mu přiznán z důvodu nedostatečného důchodového věku pro vznik nároku na vyplácení důchodu. Stěžovatel v žalobě poukazoval na fakt, že vychoval dvě děti a tedy mu tento nárok vznikl již v 57 letech. Ústavní stížnost se zabývala skutečností, že ženám je automaticky snížen důchodový věk, pokud pečovaly o děti, ne však mužům ve stejné situaci.

V bývalém Československu bylo cílem příznivějšího zacházení se ženami napravení faktické nerovnosti způsobené tradiční mateřskou rolí žen a na straně druhé jejich následným zapojením do pracovního procesu. Evropský soud pro lidská práva je tedy toho názoru, že ustanovení sledovalo legitimní cíl.

Evropský soud pro lidská práva vycházel také z historických okolností, které ovlivnily tehdejší podobu zákona o důchodovém pojištění. Prostředí socialistického státu, který ženám obecně kladl za povinnost jak péči o děti, tak práci na plný úvazek. Taktéž platy a důchody žen byly nižší než platy a důchody mužů. ESLP zohlednil historický kontext a také potřebu státu- ČR se s tímto systémem, který de facto pozitivně diskriminoval ženy, účelně vyrovnat- a to novelou zákona provedenou v roce 2010.

Dle ESLP nelze státy sankcionovat, pokud o úplné zrovnoprávnění v důchodovém systému usilují, avšak s ohledem na svoji minulost jej stále

⁹⁵ Rozsudek ESLP ze dne 17. 2. 2011, stížnost č. 6268/ 08.

nedosáhly, a to i z důvodů demografických- kdy změny ve vnímání rolí mužů a žen jsou postupné. ESLP došel k závěru, že původním a legitimním cílem, který vedl k vytvoření odlišného způsobu vzniku nároku na odchod do důchodu, bylo vyrovnání nerovnosti mezi ženami a muži. Nelze tedy ČR vytknout její tehdejší pozvolný postup v oblasti změn důchodové politiky, jelikož původní cíl normy, kterou stěžovatel napadal, byl legitimní.⁹⁶

4. 1. 2 Konstantin Markin versus Rusko

Rovnost mužů a žen lze poměřovat také na základě rozhodnutí ESLP ve věci armádního důstojníka pana Markina.⁹⁷ Ten se po tom, co mu byl ruskými úřady zamítnut nárok na rodičovskou dovolenou, na kterou neměl ze zákona právo, obrátil na ESLP a namítal porušení zásady rovnosti a článku 14 Úmluvy. Rodičovskou dovolenou mohly v Rusku čerpat pouze ženy – příslušnice armády. ESLP judikoval, že ženy jsou ve zcela stejné pozici jako muži- příslušníci armády a že tedy došlo k porušení článku 8 Úmluvy. Ruská vláda argumentovala například tím, že přiznání nároku na rodičovskou dovolenou i mužům může mít negativní vliv na bojovou sílu a schopnost armády, avšak žádnou vědeckou studii jako podklad pro tento argument vláda nedodala.

ESLP připustil důležitost ochrany národní bezpečnosti a možnost každého státu tuto oblast upravit dle svého uvážení. Avšak není možné jednat diskriminačně. Ruští vojáci neměli nárok na rodičovskou dovolenou automaticky, bez ohledu na to, jakou profesi v armádě vykonávali. ESLP řešil také otázku nahraditelnosti příslušníka armády, pan Markin však nevykonával žádnou specifickou a jedinečnou pozici, byl radistou a tak jeho pozice mohla být lehce obsazena jiným pracovníkem.

ESLP tak uzavřel, že se pan Markin stal obětí diskriminace, ke které nebyl žádný objektivně zdůvodnitelný důvod a fakt, že stěžovatel uzavřel vojenskou smlouvu, nesmí za žádných okolností vyjadřovat skutečnost, že by se příslušníci armády vzdali svého práva nebýt diskriminováni.

4. 1. 3 Willis versus Spojené Království

Problematiku důchodového pojištění řešil ESLP i ve vztahu ke Spojenému království, jelikož dávku na vdovský důchod zákon přiznával pouze ženám, ačkoli do fondu důchodového pojištění přispívali jak muži, tak ženy. Jediným důvodem, který britská vláda uváděla jako důvod pro nevyplácení této dávky bylo, že tuto dávku nemohli pobírat muži. Takový důvod však ESLP neshledal objektivním a rozumným. Ovdovělá žena, tedy žena ve stejném postavení jako vdovec

⁹⁶ HUBÁLKOVÁ, Eva. Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.

⁹⁷ Rozsudek ve věci Konstantin Markin versus Rusko ze dne 7. 10 2010, stížnost 30078/ 06.

pan Willis⁹⁸, by na dávku měla právo. Byl tak porušen článek 14 Úmluvy, jelikož muži – vdovci byli diskriminováni na základě pohlaví.⁹⁹

5. Rozhodnutí českých soudů v oblasti rovného odměňování mužů a žen

⁹⁸ Rozsudek ESLP ze dne 11. 6. 2002 Willis versus Spojené království, stížnost 36042/ 97.

České soudy ani po téměř deseti letech od přijetí antidiskriminačního zákona a po více než patnácti letech implementace antidiskriminačních směrnic v rozhodování sporů v oblasti rovného odměňování nijak znatelně nepokročily. Antidiskriminačním žalobám soudy většinou nevyhoví a také ani počet antidiskriminačních žalob, kterými by se soudy mohly zabývat, není vysoký.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011 se týká žalobkyně, která se u soudu domáhala doplacení rozdílu v odměňování. Žalobkyně byla ředitelkou územního odborného pracoviště v Národním památkovém ústavu. Byla však oproti svým mužským kolegům, kteří pracovali na stejné pozici, zařazena v jiné platové třídě. Žalobkyně taktéž poukazovala na odlišné stanovení příplatku za vedení a osobního příplatku, který obdržela ona a které obdrželi její mužští kolegové, kteří pracovali na stejné a dokonce i nižší pozici.

Žalobkyně dále poukazovala na fakt, že soudy v předešlém řízení ponechaly důkazní břemeno pouze na žalobkyni a že tak postupovaly v rozporu s § 133a OSŘ. „Podle jejího názoru je to žalovaný, který neunesl své břemeno tvrzení a břemeno důkazní a neprokázal, že se při stanovování mimotarifních složek platu nechoval diskriminačně a neporušoval zásadu stejného zacházení. Dovolatelka má za to, že žalovaný v průběhu řízení nenabídl soudu žádné konkrétní tvrzení ani důkazy, kterými by prokázal, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, nýbrž naopak dle názoru žalobkyně v řízení jednoznačně vyplynulo, že žalovaný na žalobkyni při stanovování těchto složek platu neaplikoval stejná kritéria jako na ostatní zaměstnance na stejné pozici a tato tak byla výrazně znevýhodněna.“¹⁰⁰

Nejvyšší soud řešil přímo „učebnicový případ“ žalobkyni tvrzené diskriminace z důvodu pohlaví, kdy tato namítala i nesprávnou aplikaci § 133a OSŘ, který se ve věcech nerovného zacházení a diskriminace aplikuje. NS však neshledal, že by došlo ke znevýhodnění žalobkyně a rozdílnou výši příplatků na vedení a osobních příplatků odůvodnil tak, že zřejmě souvisela s odlišným územním rozsahem jednotlivých územních odborných pracovišť a množstvím spravovaných objektů a odlišným počtem zaměstnanců.

Podobným případem, který se také týká nerovného odměňování mužů a žen, je případ primářky dětského oddělení, která namítala libovůli zaměstnavatele při hodnocení práce stejné nebo srovnatelné hodnoty.¹⁰¹ V nemocnici, kde primářka pracovala, se výrazně lišily výše mezd a také výše nenárokových částí mzdy- těmi byly odměny a příplatky, které stanovovalo dle své vůle vedení nemocnice. Primářka srovnávala výši své mzdy s primářem- mužem- na oddělení gynekologicko- porodnickém- zvolila si tedy pro prokázání svých tvrzení o odlišnosti mzdy komparátora. Soud však práci primáře gynekologicko – porodnického oddělení shledal jako velmi odlišnou od práce primářky, a to např. z důvodu množství odvedených zdravotních výkonů na jednotlivých odděleních, z hlediska počtu lůžek a jejich obsazenosti, prováděných operací na

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011.

¹⁰¹ Rozsudek okresního soudu v Blansku ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. 78 EC 1342/ 2011.

oddělení- kdy větší rizikovost je dána n gynekologicko – porodnickém oddělení, a také z důvodu celkového působení v nemocnici, kdy primář vykonával svoji funkci 21 let, žalobkyně pouze 3 roky. Soud tedy dovodil, že práce primáře byla z hlediska složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a pracovních podmínek odlišná, což odůvodňovalo i vyšší příplatek za vedení i vyšší odměnu či příplatek z rozhodnutí vedení nemocnice. Soud konstatoval, že je oprávněním zaměstnavatele v nenárokové části smluvní mzdy zohledňovat přínos toho konkrétního zaměstnance pro své potřeby a takovýmto způsobem upravuje a řídí svoji činnost. Takové jednání dle soudu nemůže být diskriminačním dle §16, zákoníku práce. Vyšší příplatek za vedení a odměny poskytované primáři byly vždy racionálně odůvodněny a žaloba tak nebyla podána důvodně.

Ani jeden z případů, kdy se ženy obracely na soud s antidiskriminační žalobou tedy nebyl vyhodnocen jako diskriminace z důvodu pohlaví.

6. Ochrana proti diskriminaci v právu ČR

„Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné

pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.¹⁰²

Díky workshopu „Rovné odměňování – jak vyhrát případ u soudu?“¹⁰³, uskutečněnému dne 17. 4. 2018 na půdě Kanceláře Veřejné ochránkyně práv, může autorka diplomové práce nastínit možný postup uplatnění ochrany v případě porušení antidiskriminačních norem a zásady rovnosti a to konkrétně v oblasti nerovného odměňování mužů a žen.

„Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“¹⁰⁴

Veřejná ochránkyně práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami¹⁰⁵ a poskytuje odbornou pomoc obětem diskriminace, provádí výzkumy, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám, které souvisí s diskriminací.¹⁰⁶ Vystupuje jako nezávislý orgán, který také dohlíží na správné fungování úřadů a dalších institucí, které zákon vyjmenovává. Kancelář ombudsmanky přijímá od osob diskriminací znevýhodněných podněty a následně, pokud je shledáno naplnění diskriminačního důvodu, zahajuje se souhlasem diskriminovaného šetření a poskytuje obětem diskriminace pomoc, například i v poučení, jaký postup v ochraně svých práv zvolit a jak se účinně bránit. Tato pomoc je bezplatná a i tento fakt může přispívat k tomu, že se občané obrací se svými podněty nejdříve k ombudsmance a až následně zvažují podání žaloby na soud. Ve věcech diskriminace na pracovišti hraje i hledisko finanční zátěže pro osobu, která je diskriminována zásadní roli, vedle faktu, že se osoba denně potýká se stresem v zaměstnání z důvodu diskriminace, mnohdy nechce podnikat další kroky, které by jí ještě více v této životní situaci znejistily.

Podání antidiskriminační žaloby skýtá určitá úskalí a často si oběť diskriminace rozmyslí svá práva hájit, jelikož v ČR není bohužel zcela běžné autoritám – v případě pracovních vztahů zaměstnavatelům – odporovat či se dokonce soudit.

Pokud však k diskriminaci v odměňování dojde a oběť diskriminace se rozhodne svá práva hájit podáním antidiskriminační žaloby, je třeba nejdříve naložit se všemi dostupnými informacemi – a to jak o oběti diskriminace, tak o osobě diskriminující – zaměstnavateli a o pracovní pozici, kterou oběť diskriminace zastává.

Důležitými údaji jsou na straně

¹⁰² § 110, odst. 1 a 2, zákona č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³ POLÁK, Petr, BRABLCOVÁ, Hana. Rovné odměňování- jak vyhrát případ u soudu? Brno, 17. 4. 2018.

¹⁰⁴ Zákon č. 349 / 1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁵ „...bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.“

¹⁰⁶ Zákon č. 349 / 1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnanec zejména: popis pozice, na které působí, doba, po kterou tuto pozici vykonává a informace o dosaženém vzdělání, odbornosti, předchozích pracovních zkušenostech. Na druhé straně je třeba zjistit relevantní informace o zaměstnavateli – tedy kolik zaměstnanců zaměstnává, zda se jedná o soukromého či veřejného zaměstnavatele, zda působí u zaměstnavatele odborová organizace a zda někteří další zaměstnanci působí na stejné pozici jako oběť diskriminace.

Tento fakt je důležitý pro stanovení tzv. komparátora – je jím osoba ve srovnatelném postavení, která vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty¹⁰⁷, avšak zaměstnavatel s ní zachází příznivěji. Může jím být osoba, která pracovala na stejné pracovní pozici před diskriminovanou osobou, nebo i po ní. Teorie komparátora se poprvé vyskytla v judikatuře SDEU, např. v rozhodnutí *Macarthy*- C- 127/ 79.

Důležité jsou také informace o pracovní pozici oběti diskriminace – jaká je náplň práce na dané pozici, zda existuje formální popis dané situace, jaké jsou předpoklady pro výkon dané pozice – vyžadované vzdělání, odbornost, znalosti jazykové a další specifika dané pozice – § 110 zákoníku práce stanovuje posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Dále informace o způsobu odměňování – zda se jedná o plat či mzdu, zda je sjednán ve smlouvě či stanoven vnitřním předpisem, jaké jsou jednotlivé složky mzdy a zda zaměstnanec čerpá některé z možných benefitů.

Pokud je osoba, která tvrdí, že byla diskriminována, schopna tyto informace doložit a vyzjistit, je s ohledem na § 133a¹⁰⁸ OSŘ možné konstatovat, že by u soudu splnila svou povinnost tvrzení skutečností, díky kterým se cítí být diskriminována. Tyto informace jsou nezbytné pro unesení břemene tvrzení. Dle § 133a OSŘ¹⁰⁹ - *uvede-li žalobce skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.* Žalovaný – tedy zaměstnavatel má povinnost prokázat skutečné důvody odlišného zacházení či jednání, tvrdit motivaci jednání, která ho vedla k odlišnému zacházení, a že tak nedošlo k diskriminaci.¹¹⁰

Podobu § 133a přinesl do OSŘ antidiskriminační zákon v roce 2009, mají se v ní promítat předpisy komunitárního práva. ADZ vymezuje pojmy, s nimiž pracuje § 133a, avšak terminologie není zcela jednotná. § 133 označuje rovné zacházení za zásadu, § 2 odst. 1 ADZ za právo. Ustanovení se uplatní v objasňování otázky, zda žalobce byl diskriminován, zda výpověď z pracovního poměru nebyla motivována důvody rasovými, náboženskými, sexuální orientací apod. Je na žalobci, aby tvrdil

¹⁰⁷ Práce stejné hodnoty za jinou mzdu pro muže a ženu – rozsudek SDEU ve věci *Gabrielle Defrenne versus Sabena*, viz výše.

¹¹⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, Pl. ÚS 37/ 04.

skutečnosti, z nichž lze dovodit, že byl přímo nebo nepřímo diskriminován, a to v oblastech a) až c) § 133 OSŘ. Tím nastupuje vyvratitelná domněnka právní, že došlo k porušení zásady rovného zacházení. Žalovaný pak musí podat důkaz opaku, tj. prokázat skutečnosti, z nichž lze kupř. dovodit, že výpověď z pracovního poměru nebyla dána z vypočtených diskriminačních důvodů.

111

Zajímavým rozhodnutím

Nejvyššího soudu z roku 2016 v oblasti rovného odměňování je také rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 436/2016¹¹². Kauza spočívala v problematice nerovného odměňování na pracovišti. Zaměstnanec pracoval v oboru zemědělství a v oblasti živočišné výroby. Konkrétně bylo jeho pracovní náplní starání se o chod teletníku. Zaměstnanec pracující v teletníku namítal nerovné zacházení v oblasti odměňování a svou mzdu srovnával se mzdou jiného zaměstnance, který však pracoval jako ošetřovatel býků. Očividný je tedy rozdíl ve způsobu vykonávané práce – oba zaměstnanci sice pracovali v zařízení živočišné výroby, avšak každý se staral o jinak stará a jinou péči vyžadující zvířata – telata a býky. Zaměstnanec se domáhal

upuštění od nerovného zacházení, které bylo dle něj dáno nestejnou výší mzdy za jednotlivé úkoly. Dále se domáhal odstranění následků nerovného zacházení – a to způsobem doplacení mzdy, kterou považoval zaměstnanec za jemu po právu náležející.

Nejvyšší soud však dovodil, že práce zaměstnance v teletníku není práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách. NS poukázal na to, že ošetřování býků nese větší riziko možného úrazu, býci jsou logicky nebezpečnější, než telata. Zde lze spatřovat užití § 110 odst. 1 zákoníku práce – viz výše. U tohoto rozhodnutí NS chybí kritérium rozdílnosti pohlaví, avšak tento judikát je přínosný k pochopení účelu komparátora a rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit problematiku rovnosti mužů a žen v právu a nalézt odpověď na výzkumnou otázku, která zní: Poskytují normy práva EU a ČR dostatečnou ochranu v rámci problematiky rovnosti mužů a žen?

¹¹¹ LAVICKÝ, P. a kol. Občanský soudní řád (§1 až 250l) Řízení sporné. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 358.

¹¹² Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za rok 2016, Dostupné na:

<<https://www.epravo.cz/top/clanky/vyber-z-nejzajimavejsi-judikatury-k-zakoniku-prace-za-r-2016-cast-4-105987.html>>

Práce je členěna do šesti kapitol. Úvodní kapitola práce slouží k seznámení se s pojmy, které s tématem rovnosti souvisí. Další kapitola obsahuje prameny právní úpravy – prameny mezinárodního práva, Evropské unie a vnitrostátní úpravu. Rozebírány jsou nejdůležitější prameny právní úpravy rovného zacházení a také cílí na konkrétní vymezení ochrany, které tyto normy poskytují. Tato kapitola již zčásti poskytuje odpověď na výzkumnou otázku, jelikož veškeré zmíněné právní normy obsahují ustanovení k ochraně práv, která mohou být porušena či ohrožena diskriminačním jednáním či nerovným zacházením.

Důležitou složkou ochrany je uplatnění práv před soudy. V ČR je antidiskriminační právo poměrně novou oblastí a judikatura týkající se případů diskriminace či nerovného zacházení není rozsáhlá. Proto jsem se spíše zaměřila na rozbor judikatury Soudního dvora Evropské unie a Evropského soudu pro lidská práva, kde předmětná rozhodnutí velmi názorně demonstrují problematiku nerovného zacházení. Z judikatury Soudního dvora EU byly vybrány dva judikáty z armádního prostředí, kdy v prvním z nich je žena omezena ve výběru povolání, ač má dostatečné vzdělání a splňuje všechny předpoklady pro výkon povolání v armádě. Zde je problematika nerovného zacházení zcela evidentní a taktéž se v tomto rozhodnutí projevuje pokrok ve vnímání typicky mužské a ženské práce.

Toto rozhodnutí hodnotím jako jedno z přelomových, které otevřelo pomyslné hranice ve vnímání a připisování určitých rolí a standardů jak ženám, tak i mužům, což potvrzuje i druhé rozhodnutí Soudního dvora EU, kdy byl stěžovatelem muž, který však také nesouhlasil s jemu připisanou rolí ve společnosti – tedy že je muž – voják. V této věci se jednalo o branou povinnost, která platila pouze pro muže a Soudní dvůr EU řešil problematiku „ztracených let“, kterou stěžovatel namítal. Jistým rolím ve společnosti se však jedinec nemůže zcela vyhnout, a tak také rozhodl SDEU, když stěžovateli nevyhověl a pojem ztracených let vyložil i v souvislosti s mateřskou dovolenou žen či mužů – staráním se o potomky se jejich profesní život taktéž oddaluje. Tento argument tedy nebylo možné brát v potaz a uvažovat tak o nerovném zacházení z důvodu pohlaví.

K diskriminaci z důvodu pohlaví v pracovněprávních věcech zajisté dochází i v ČR, avšak zmíněno je pouze několik rozhodnutí českých soudů, která jsou specifická tím, že se týkají nerovnosti v oblasti odměňování mužů a žen. Ani v jednom případě nebyl diskriminační důvod shledán. Toto je častá praxe a bohužel tak v judikatuře soudů ČR nenalezneme přelomová rozhodnutí takového charakteru, jakými jsou rozhodnutí SDEU, která jsou velmi ilustrativní a věcná a poskytují v oblasti diskriminace jasné příklady a argumenty a která jsou i pro moji diplomovou práci stěžejní.

Rovnost mužů a žen v právu se vyvíjí s ohledem na

vývoj společnosti, tolerance jedinců mezi sebou a sdílení hodnot jakou je například spravedlnost. Tu mají zajišťovat právní normy, díky kterým, pokud jsou soudy správně aplikovány, je dosaženo spravedlnosti, avšak rovnost je pouze složkou spravedlnosti a vždy jí nemusí být dosaženo současně. Český právní řád skýtá normy, které autorka práce hodnotí kladně. Mezi nejdůležitější zařadila antidiskriminační zákon, zákoník práce a Listinu základních práv a svobod. Ochrana poskytovaná těmito normami je dostatečná, avšak stále v ČR narážíme na problém jejich aplikace u soudů a rozhodnutí, která by diskriminaci potvrdila, v antidiskriminační oblasti nepřibývá.

Velkým přínosem byl pro mne v oblasti diskriminačního práva a rovného zacházení workshop konaný v sídle Veřejné ochránkyně práv, který nabídl krom jiných, cenných a praktických informací, i vhled do problematiky nerovného odměňování žen a mužů. Díky této zkušenosti mohla vzniknout poslední kapitola této práce, která měla ilustrovat postup k ochraně rovnosti mužů a žen, ale také obecně k ochraně práv porušených diskriminačním jednáním či nerovným přístupem. Podání antidiskriminační žaloby a předešlé kroky – shromažďování relevantních informací o zaměstnanci, zaměstnavateli, pracovní pozici a případně osobě tzv. komparátora je postup, který je třeba dodržet k účinné obraně u soudu. Pozitivně autorka hodnotí institut obráceného důkazního břemene, který je zakotven v § 133a OSŘ. Ten velmi usnadňuje proces dokazování a nezatěžuje stranu žalující, tedy diskriminovanou.

Rovnosti mužů a žen nelze dosáhnout beze změny náhledu na život žen a mužů obecně. Je třeba vymýtit genderové stereotypy, zažitě představy o ženství a mužství a na poli pracovního práva je třeba ženám dodávat sebevědomí k prosazení se ve vyšších pozicích, například tím, že připustíme tzv. pozitivní diskriminaci a ženám nabídneme plné možnosti v souladu s právním řádem ČR a právem EU, které rovnost chrání a skýtá dle autorky této diplomové práce dostatečnou úroveň k ochraně práv osob, které jsou diskriminovány či je s nimi nerovně zacházeno.

Bibliografie

Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 189/ 2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

Zákon č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/ 1987Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen

Monografie

ADAMUS, Vladimír. Mezinárodní dokumenty o lidských právech, anglicky a česky. Linde Praha, a.s., 2000. 495 s.

BEER, Caroline. Democracy and gender equality. Studies in Comparative International Development. 2009. 227 s.

BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1643 s.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.

EZZEDINE, Petra a kolektiv. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015, Česká ženská lobby, 2015. 175 s.

FAIX, M., BUREŠ P., SVAČEK O. Rukověť ke studiu mezinárodního práva 1: Dokumenty. Praha. Leges, 2015. 432 s.

FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s.

HUBÁLKOVÁ, Eva. Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 98 s.

KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s.

KNAPP, Viktor. Teorie práva, 1. vydání. Praha, C.H. Beck, 1995. 247 s.

LAVICKÝ, P. a kol. Občanský soudní řád (§1 až 250l) Řízení sporné. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, 1116 s.

LHOTSKÝ, Jan. Ochrana lidských práv v mezinárodním právu. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 321 s.

POLÁK, Petr, BRABLCOVÁ, Hana. Rovné odměňování- jak vyhrát případ u soudu? Brno, 17. 4. 2018. 28 s.

ŠIŠKOVÁ, Naděžda. Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii. Praha: Linde, 2008. 255 s.

ŠIŠKOVÁ, N., STEHLÍK, V. Evropské právo 1. Praha: Linde, 2007. 310 s.

ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s.

TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. Sociální právo Evropské unie. Praha: C.H. Beck, 2003. 288 s.

ÚŘAD VLÁDY ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, Odbor lidských práv a menšin, 2014. s. 2, příloha č. 3.

VÁLKOVÁ, Jana. Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice. Genderové informační centrum NORA, o. p. s., Brno, 2016.

VEČEŘA, Miloš a kolektiv. Všeobecná teória práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. 338 s.

VEČEŘA, Miloš. Spravedlnost v právu. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 182 s.

Judikatura:

Rozsudek okresního soudu v Blansku ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. 78 EC 1342/ 2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/ 2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15.7.1964, Flaminio Costa versus E.N.E.L., C- 26/ 62.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 4. 1976, Gabrielle Defrenne versus Société Anonyme Belge de navigation aérienne Sabena, věc C- 43/ 75.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 2. 1963, Van Gend en Loos versus Holandsko, věc C-6/ 64.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 11 . 1991, Francovich versus Itálie, věc C- 6/ 90.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 9. 2002, Lawrence a spol., věc C- 320/ 00.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 1 2000, Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland, věc C-285/98.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 3. 2003, Alexander Dory versus Bundesrepublik Deutschland, věc C- 186/ 01.

Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, Pl. ÚS 37/ 04.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 3. 1980, věci Macarthys- C- 127/ 79.

Další zdroje

Amsterodamská smlouva. Úřední věstník, C 340, 10. 11. 1997, str. 1- 144.

Smlouva o Evropské unii. Úřední věstník, C 83, 30. 3. 2010, str. 13- 45.

Smlouva o fungování Evropské unie. Úřední věstník, C 83, 30. 3. 2010, str. 47- 200.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54 ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání. Úřední věstník, L 204, 26. červenec 2006, s. 23- 26.

MAULWURF, Adolf. Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za rok 2016. [online] 12. 7. 2017 . [cit. 30. 5 . 2018] Dostupné na:
<<https://www.epravo.cz/top/clanky/vyber-z-nejzajimavejsi-judikatury-k-zakoniku-prace-za-r-2016-cast-4-105987.html>>

VÁLKOVÁ, Jana. Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů. [online] [cit. 27.5. 2018] Dostupné na:

<<http://www.gendernora.cz/download/62.pdf>>

Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání. [online] [cit.20.5.2018] Dostupné na:<<http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf> >

Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. [online] [cit. 20. 5 . 2018] Dostupné na:< <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf> >

Abstrakt v českém jazyce

Diplomová práce pojednává o rovnosti mužů a žen v právu. Autorka se věnuje v úvodní kapitole práce výkladu pojmů, které s problematikou rovnosti pohlaví v právu souvisí. Jsou jimi zejména rovnost formální a materiální, rovnost příležitostí a výsledků, diskriminace přímá a nepřímá, a diskriminace pozitivní a negativní. Pozornost věnuje také v posledních letech čím dál častěji užívanému pojmu gender. Genderové stereotypy, genderová segregace a genderový mainstreaming patří mezi pojmy, které jsou v diplomové práci osvětleny a které mají pro poměřování rovnosti mezi muži a ženami zásadní význam.

Autorka pracuje s vnitrostátní úpravou, zejména důležitým je antidiskriminační zákon, dále s normami práva Evropské unie, kde lze vyzdvihnout zejména Směrnicí 2006/ 54/ ES, a mezinárodním právem, kde je třeba zmínit stěžejní dokument – Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod.

V další části diplomové práce se autorka zaměřuje na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva – judikátům *Agustin Andrieu versus ČR*, *Konstantin Markin versus Rusko* a *Willis versus UK* a na judikaturu Soudního dvora Evropské unie- konkrétně rozsudkům *Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland* a *Alexander Dory versus Kreiswehrrersatzamt Schwabisch Gmund*.

Praktickou částí práce je pak zpracování poznatků nabytých na workshopu uskutečněném na půdě Kanceláře Veřejné ochránkyně práv. Tato část se věnuje uplatnění antidiskriminační žaloby u soudu a rozebrání jiných prostředků k ochraně před diskriminací a porušováním zásady rovnosti.

Abstrakt v anglickém jazyce

This proposed master thesis deals with legal equality of men and women. In the first chapter of the thesis, the author deals with the interpretation of the terms connected with the issue of gender equality in law. Terminology including formal and material equality, equal opportunities and outcomes, direct and indirect discrimination, and positive and negative discrimination are discussed. In recent years, the term “gender” gained a wide attention. The author analyzes terms that are essential for the measurement of equality between men and women, such as Gender stereotypes, gender segregation, and gender mainstreaming.

The author works extensively with the national legislation, especially the anti-discrimination law, as well as the European Union law, represented especially by Directive 2006/54 / EC and international law and the key international document - the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

The main part of the thesis is focused on the jurisprudence of the European Court of Human Rights and the most significant cases (Agustin Andrle v. The Czech Republic, Konstantin Markin versus Russia and Willis versus UK) and the case law of the Court of Justice of the European Union (namely Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland and Alexander Dory versus Kreiswehrrersatzamt Schwabisch Gmund).

The last chapter addresses the application of the anti-discrimination lawsuit in court and the disassembly of other means in order to protect against discrimination and violation of the principle of legal equality. At this highly practical part of the thesis, the author employs the knowledge gained during the workshop held at the Office of the Public Defender of Rights.

Seznam klíčových slov

Rovnost, diskriminace, pracovní právo, EU, judikatura SDEU, ESLP, ombudsman, gender, genderové stereotypy, genderová segregace, genderový mainstreaming, antidiskriminační zákon, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Keyword list

Equality, discrimination, labor law, European union, SDEU jurisprudence, ombudsman, gender, gender stereotypes, gender segregation, gender mainstreaming, antidiscriminational law, Convention for the Protection of Human rights and Fundamental freedoms