

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Michaela Čejchanová

Přístup k povolání z hlediska genderové rovnosti

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 09. 02. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 216 890 znaků včetně mezer.

V Praze dne _____

Michaela Čejchanová

Ráda bych využila tohoto prostoru k srdečnému poděkování vedoucí mé diplomové práce prof. JUDr. Kristině Koldinské PhD. za její trpělivost, ochotu, cenné rady a přívětivý přístup při vedení této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině a partnerovi, kteří při mne stáli od samého začátku až do konce mých studií.

Obsah

ÚVOD	6
1 ROVNOST, ZÁKAZ DISKRIMINACE A GENDER.....	9
1.1 Rovnost.....	9
1.1.1 Formální rovnost.....	10
1.1.2 Materiální rovnost.....	11
1.1.3 Rovnost příležitostí a rovnost výsledků	12
1.1.4 Rovné zacházení	13
1.2 Diskriminace.....	13
1.2.1 Diskriminace přímá.....	15
1.2.2 Diskriminace nepřímá	18
1.2.3 Úmysl diskriminovat a jeho role.....	20
1.2.4 Obtěžování, sexuální obtěžování	20
1.2.5 Pozitivní diskriminace	22
1.3 Gender.....	23
1.3.1 Gender jako teoretický pojem.....	23
1.3.2 Genderová (ne)rovnost.....	24
1.3.3 Genderové stereotypy a genderová segregace	26
1.4 Česká právní úprava rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích.....	27
1.4.1 Vývoj ústavních základů	27
1.4.2 Současné ústavní základy	29
1.4.3 Právní úprava v zákoníku práce.....	32
1.4.4 Právní úprava v antidiskriminačním zákoně	34
1.4.5 Právní úprava v zákoně o zaměstnanosti	39
1.4.6 Další prameny zákonné úprava zákazu diskriminace.....	40
2 PŘÍSTUP K ZAMĚŠTNÁNÍ Z POHLEDU NEROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ	42
2.1 Gender pay gap	42
2.1.1 Příčiny a dopady GPG	45
2.2 Přístup Evropské unie k GPG	53
2.2.1 Unijní legislativní akty	53
2.2.2 Další aktivity EU	62
2.3 Přístup České republiky k GPG	66
2.3.1 Stejná práce a práce stejné hodnoty.....	66
2.3.2 Problematika transparentnosti.....	68
2.3.3 Aktivity ČR na podporu rovného odměňování.....	74
ZÁVĚR.....	80
SEZNAM ZKRATEK.....	82
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	85

ABSTRAKT 100

ABSTRACT 101

Úvod

Tématem předkládané diplomové práce je přístup k zaměstnání z hlediska genderové rovnosti, avšak v druhé polovině této práce jsem toto poměrně široké téma zúžila na oblast genderově nerovného odměňování jako jednu z klíčových a problematických nerovností na trhu práce.

Jaké pojetí je tedy vůbec možné najít mezi gendrem a právem obecně? Gender je definován jako termín, který je používán pro skupiny vlastností a chování osob, jež jsou formovány zejména kulturou, a které odráží podobu muže a ženy¹. Z této definice jednoznačně vyplývá, že s genderem pracuje právo ve všech oblastech, ve kterých se projevuje jakékoliv chování mužů a žen, tedy je obsaženo ve všech právních normách, které mezilidské vztahy upravují. Rovnost je na druhou stranu velmi komplexní koncepce, která je vždy specifikována a spojována s určitými dalšími hodnotami (jako rovnost v něčem, rovnost v konkrétní problematice)². Rovné odměňování mužů a žen je jednou z oněch hodnot, na něž se obecná koncepce rovnosti, a tím spíše genderové rovnosti, váže a již je prováděna. Na velmi komplexní problematiku genderové rovnosti tato práce pohlíží z pozice pracovního práva, zejména interpretací a prováděním práva na stejnou odměnu žen a mužů za stejnou práci či za práci stejné hodnoty jako jednu ze stěžejních zásad zakotvenou již Římské smlouvě.³

Problematice spravedlivého či rovného odměňování mužů a žen je již několik let věnována pozornost, a jedná se tak aktuálně o velmi diskutované celospolečenské téma genderové rovnosti, jež svou důležitostí přesahuje hranice České republiky a jemuž se věnují instituce především na úrovni Evropské unie, které silně ovlivňují české právní a sociální prostředí. Česká republika se také dlouhodobě řadí mezi země Evropské unie, které se vykazují jednou z nejvyšších hodnot nerovností v odměňování žen a mužů, genderový rozdíl v odměňování představuje procentní hodnotu 16,4%, jež je ve srovnání s unijním průměrem 13%⁴ stále alarmující. Situace na úrovni ČR v rámci adopce, interpretace a aplikace obecných antidiskriminačních opatření vyjadřovala vždy spíše nevraživost a demonstrovala nedostatek

¹ ČERMÁKOVÁ, M. *Sociologická encyklopedie*. In: www.encyklopedie.soc.cas.cz [online]. 2018. [cit. 05. 01. 2023]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Gender>

² BOBEK, M. BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 7

³ EVROPSKÁ KOMISE. *Důvodová zpráva návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*. In: www.eur-lex.europa.eu [online]. 2022. [cit. 05. 01. 2023]. s. 1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0093#footnote33>

⁴ EUROSTAT. *Gender pay gap: How much less do women earn than men?*. In: www.ec.europa.eu [online]. 2020. [cit. 05. 01. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_cs

pochopení, laxnost až skepticismus směrem k ideji rovnosti a prosazování antidiskriminačních práv⁵. Co se týče práva na stejnou odměnu žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty, není tomu naopak, byť by se na první pohled mohlo zdát, že veškeré klíčové předpoklady pro rovné odměňování jsou naplněny, míněno zejména formou antidiskriminační legislativy. Je antidiskriminační legislativa dostačující a jak účinná je? Jaké iniciativy jsou na podporu rovného odměňování přijímány a jaký mají potenciál pro české prostředí?

Cílem této práce je předně (i.) analyzovat problém nerovného odměňování z hlediska účinnosti a úplnosti antidiskriminační legislativy, (ii.) vysvětlit koncept gender pay gapu a hodnoty práce, jež je veřejností vnímán jako problematický právě s ohledem na následné srovnávání práce mužů a žen a (iii.) posoudit legislativní i nelegislativní dopady iniciativ na podporu uplatňování stejné odměny pro muže a ženy. První kapitola této práce a její subkapitoly představují teoretická a pojmová východiska, na nichž je koncept rovné a spravedlivé odměny postaven a bez nichž by se rovnému odměňování mužů a žen tato práce věnovat nemohla. První kapitola je souhrnně označena jako rovnost, zákaz diskriminace a gender, jejíž první subkapitola se věnuje právě konceptu rovnosti jako základnímu stavebnímu kameni rovného odměňování. Aby bylo možné tento složitý institut definovat, je nutné představit základní typy, resp. druhy rovnosti, jež jsou obsahem a tvoří další subkapitoly kapitoly průvodní. Rovněž jsou zde definovány jejich vzájemné vztahy. Subkapitola druhá pojednává o institutu diskriminace a zákazu diskriminace, jež je restriktivním pojetím rovnosti, resp. jedním z projevů rovnosti v právech a rovnosti v důstojnosti.⁶ Třetí subkapitola definuje pojem gender a problematiku genderové nerovnosti a stanoví její hlavní cíle a pilíře. Čtvrtá subkapitola cílí na analýzu právní úpravy rovnosti a zákazu diskriminace v české legislativě a snaží se zhodnotit účelnost a dostatečnost této úpravy se zaměřením na koncepci rovné odměny mužů a žen.

Druhá hlavní kapitola této práce, nazvaná jako přístup k zaměstnání z pohledu nerovného odměňování je autorkou považována za klíčovou, když ve své první subkapitole přibližuje jeden z hlavních ukazatelů nerovnosti na trhu práce mezi muži a ženami a srovnává a analyzuje stav České republiky se standardem Evropské unie. Dále také definuje hlavní příčiny rozdílu v odměňování mužů a žen a obecně stanovuje jejich neblahé dopady. Druhá subkapitola představuje analýzu legislativní úpravy rovného odměňování v primárním a sekundárním právu Evropské unie, a to zejména se zaměřením na analýzu a obecné stěžejní

⁵ HAVELKOVÁ, B. *Gender Equality in Law: Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Londýn: Bloomsbury Publishing Plc, 2017. s. 3.

⁶ HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 323.

dopady nového Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Dále jsou představena i tzv. „měkká“ opatření podporující unijní legislativní právní akty jako podpůrné mechanismy v boji proti genderovým platovým a mzdovým nerovnostem.

Na závěr se poté poslední subkapitola věnuje nerovnému odměňování na poli České republiky, definuje tak hodnotu práce podle české legislativní úpravy pro účel jejího následného porovnávání, dává čtenáři možnost zhodnocení efektivity legislativního zakotvení zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, představuje problematiku transparentnosti odměňování v očích českého zaměstnance a vykresluje potenciální dopady a možná zákonná i mimozákonná opatření, která bude muset Česká republika s ohledem na výše zmíněný Návrh směrnice pro posílení transparentnosti odměňování implementovat do českého právního řádu, a tím tak prosazovat základní právo na stejnou odměnu a zajišťovat jeho dodržování.

Tato diplomová práce je zpracována dle právního stavu účinného k 31. 12. 2022.

1 Rovnost, zákaz diskriminace a gender

1.1 Rovnost

Zákaz diskriminace obecně vychází z širšího pojmu rovnosti, byť oba tyto pojmy se podmiňují a ovlivňují navzájem. Téměř každý si pod oběma těmito pojmy dokáže přibližně představit, co obsahují, ačkoliv ne každý je dokáže definovat, jelikož se jejich význam a pojetí v prostoru a čase mění, vyvíjí a roste. Rovnost je pravděpodobně jedním z nekomplikovanějších právních konceptů, zejména z důvodu obecnosti a tendencí uchopit jej z pohledu všech společenských věd, ale také z hlediska jeho průřezového obsahu⁷. Složitost obsahu koncepce rovnosti vyjádřil i Ústavní soud (ÚS): „*kategorie rovnosti (...) náleží k těm základním lidským právům, jež svou povahou jsou sociálními hodnotami konstituujícími hodnotový řád společnosti. V sociálním procesu plní tyto hodnoty funkci spíše jen ideálně typických kategorií vyjadřujících cílové představy, jež se nemohou zcela krýt se sociální realitou a lze je dosahovat jen aproximativním způsobem... Každá rovnost ve společenském dění může proto být jen rovností ‚na pochodu‘, vývojovým tvarem, jehož nepřetržité oscilování v oblasti kontinua napětí mezi úsilím o totální rovnost a úsilím o totální nerovnost substituuje vlastní cílovou představu.*“⁸ Obsah konceptu rovnosti je možné snadněji přiblížit prostřednictvím pojmu spravedlnost, ač rovnost jako taková nutně nemusí být spravedlivá, avšak její naplňování je považováno za důležitou podmínku spravedlnosti. Rovnost je tedy v obsahu pojmu spravedlnost obsažena.⁹ Již Aristoteles ve svých dílech definoval spravedlnost jako jednu ze čtyřech ctností. „*Spravedlnost je jakási střednost, nikoli tímž způsobem, jak ostatní ctnosti, nýbrž je jejím předmětem je střed; (...)*“¹⁰

S rovností jako s jedním ze základních principů každé právní kultury se setkáváme již v dobách antických, ačkoli myšlenka rovnosti spolu se svobodou jednotlivce byla poprvé artikulována až v Deklaraci práv člověka a občana z roku 1789.¹¹

Rovnost je společenským ideálem závislým na konkrétních místních, časových, historických i kulturních okolnostech a zároveň je hodnotou, která je typicky spojována s hodnotami jinými – rovnost je vždy rovností „v něčem“, v určité oblasti, problematice, např.

⁷ HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 184.

⁸ Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 4/95 ze dne 7. 6. 1995.

⁹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 42.

¹⁰ KRÍŽ, A. *Aristotelés: Etika Nikomachova*. 2. rozš. vydání. Praha: Rezek, 1996. s. 1133^b32-1134^a1.

¹¹ Čl. I. Deklarace práv člověka a občana zní: „*Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit.*“ („Lidé se rodí a zůstávají svobodní a rovnoprávní.“) a byl zařazen do mnohých ústav evropských států.

rovnost před zákonem, rovnost v odměňování nebo rovnost příležitostí.¹² Zásadně se odmítá myšlenka rovnosti jako hodnoty absolutní povahy, naopak je rovnost chápána jako hodnota relativní, připouštějící jistou míru nerovnosti. Klíčovou právní otázkou tedy je, kdy se z nestejného zacházení stává diskriminace a kdy bude nestejně zacházení v souladu s právem?¹³ Zde uvádím, že v případě, že se jedná o samotné nestejně zacházení, nemusí se bez dalšího jednat o diskriminaci, pokud jsou k takovému zacházení legitimní důvody, tedy rovnost je zachována, zatímco nerovné zacházení, tedy případ, kdy rovnost zachována není, není legitimní nikdy. Ústavní soud se opakovaně vyjadřoval k otázce rovnosti a charakterizuje ji jako hodnotu především akcesorickou, tedy takovou, která se váže na konkrétní ústavně zaručené lidské právo.¹⁴ Otázky rovnosti a diskriminace nejsou však omezeny pouze na oblast lidských práv, naopak, jedná se o stěžejní, klíčové pojmy, které prostupují celým právním řádem.¹⁵

Skutečnost, že je koncepce rovnosti velmi obecná a dovoluje poměrně široký výklad, stejně jako fakt, že jen zdánlivě dokáže naplnit očekávání konkrétní osoby, která na společnost pohlíží okem individuální představy o rovnosti v konkrétní oblasti, může poté logicky komplikovat předvídatelnost soudního rozhodování v případě, že je určitá nerovnost tvrzena.¹⁶ Přehlednosti argumentů i soudnímu rozhodování napomáhá kategorizace forem nerovnosti, k níž se poté soud při řešení konkrétního sporu, ať již výslovně či mlčky, přikloní. Z tohoto důvodu můžeme koncepci rovnosti obecně dělit na rovnost formální a materiální.

1.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost je samotnou rovností před zákonem a je také základním prostředkem, jak dosáhnout rovnosti ve společnosti. Formální rovnost tkví v Aristotelově pojetí spravedlnosti, na základě kterého by mělo být zacházeno se stejnými stejně a s rozdílnými rozdílně a mezi lidmi by tak neměly být činěny žádné rozdíly.¹⁷ Ne vždy je ale toto zdánlivě logicky jednoduché pojetí pojetím ideálním, naopak s sebou nese spoustu úskalí.

¹² Srov. Michal Bobek in BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 7.

¹³ HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 185.

¹⁴ Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006.

¹⁵ ŠTANGOVÁ, V. *Rovně zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 41.

¹⁶ HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 198.

¹⁷ KRŽÍŽ, A. *Aristotelés: Etika Nikomanchova*, 2. rozš. vydání. Praha: Rezek, 1996. s. 1129^a9-1129^b10.

Požadavek formální rovnosti, tedy rovnosti před zákonem, resp. zakotvení zákazu diskriminace, jež je odrazem formálního pojetí rovnosti, je však rovností *de iure*, nikoli *de facto* a představuje základ moderních demokratických ústav.

Koncepce rovnosti ve formálním slova smyslu je založena na neutralitě státu, která představuje nastavená stejných pravidel pro všechny, resp. rozdílných tam, kde to situace pro dosažení formální rovnosti připouští či vyžaduje, nepřihlíží k žádným specifickým dané situace, rozdílu mezi lidmi nebo jejich potřebami, a stává se tak jednou z příčin nerovnosti faktické – *de facto*. Tam, kde se nepodaří nastavit pravidla tak, aby v důsledku byla pro všechny stejně výhodná, přichází kritika formální rovnosti. Pravidla, která se zdánlivě tváří neutrálně, mohou být totiž v důsledku pro určité osoby výhodnější než pro jiné.¹⁸ Jedná se například o nastavení právních pravidel očima mužského standardu.¹⁹

Pravidlo „*se stejnými stejně a s rozdílnými rozdílně*“ nutně neznamená, že se bude jednat o stejně dobré zacházení, ba naopak, může se také jednat o stejně špatné zacházení. Pro lepší pochopení nám literatura nabízí vzorový případ z americké historie, případ *Palmer v. Thompson* pojednávající o interpretaci klauzule rovného zacházení. V rámci desegregace obyvatel koncem 70. let minulého století měla být zpřístupněna veškerá veřejná zařízení, a to za stejných podmínek pro bílé lidi jako pro lidi černé, resp. tmavší barvy pleti. Vlastník jednoho z veřejných koupališť si toto pravidlo vyložil dle svého, když namísto zpřístupnění koupaliště všem lidem bez ohledu na barvu pleti, koupaliště raději uzavřel, čímž znemožnil přístup na koupaliště všem bez výjimky, a tedy v konečném důsledku naplnil zavedený požadavek.²⁰

Formální pojetí rovnosti se tak dle výše popsaného v praxi dostává do konfrontace s faktickou nerovností, resp. holým faktem, že lidé se zkrátka nerodí stejní a jejich schopnosti a možnosti jsou determinovány dalšími faktory, které mezi lidmi činí faktické rozdíly.

1.1.2 Materiální rovnost

V případech, kdy je formální rovnost příčinou vzniku faktické nerovnosti, je rovnost materiální prostředkem zpětné korekce právní úpravy, čímž se podstatně odlišuje od rovnosti formální. Koncepce materiální rovnosti usiluje o rovnost nikoli a pouze čistě zákonnou, *de iure*, ale faktickou, reálnou, *de facto*.²¹

¹⁸ HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 231.

¹⁹ ŠIMÁČKOVÁ, K., ŠPONDROVÁ, P., HAVELKOVÁ, B. *Mužské právo: Jsou pravidla neutrální?*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 5.

²⁰ U. S. Supreme Court, *Palmer v. Thompson*: 403 U.S. 217 (1971): „*The closing of the pools to all persons did not constitute a denial of equal protection of the laws under the Fourteenth Amendment to the Negroes*“

²¹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 43.

Dalším dílčím kritériem mezi materiální a formální rovností je jejich obsah. Obsahem materiální rovnosti není pouze nastavení formálně shodných pravidel, ale právě dopad takové právní regulace na konkrétní situaci jednotlivce, prostřednictvím čehož je možné dosáhnout spravedlivějších výsledků. Pro formální rovnost je důležitá teze „zacházet se stejnými stejně“, pro materiální rovnost jsou důležité důsledky takového zacházení.

Koncept materiální rovnosti tak napomáhá lidem k dosažení rovnosti *de facto* takovým způsobem, by k nespravedlivým důsledkům nedocházelo, byť s ohledem na nutnost zachování rovnosti před zákonem *pro futuro*. Mohli bychom tak říci, že formální rovnost odstraňuje právní bariéry rovnosti, kdežto materiální rovnost odstraňuje ty faktické.

Vždy je vhodné nalézt balanc mezi materiální a formální rovností, neboť čím více budeme zohledňovat specifikace jednotlivců a výjimky z pravidel, tím více je modifikováno obecné pravidlo formální rovnosti, když právě právo má zůstat univerzální regulací vztahů.²²

1.1.3 Rovnost příležitostí a rovnost výsledků

Rovnost příležitostí bychom mohli podřadit pod materiální rovnost, jako jednu z jejích podmnožin. Rovnost příležitostí se snaží určit a determinovat rozdíly mezi jednotlivci tak, aby bylo možné je všechny postavit na stejnou počáteční pozici.²³ Jedná se především o rovnost v přístupu na trh práce, ke vzdělání, ke službám apod. Toto pojetí je specifické zejména tím, že vyžaduje aktivní konání, a to zpravidla ze strany veřejné moci, spočívající především v přijetí pozitivních opatření, jako jsou např. rekvalifikační kurzy či vzdělávací programy či další nástroje. Tímto požadavkem je tak rovnost příležitostí velmi často spojována s pozitivní diskriminací, která má rozdíly mezi jednotlivci odstranit tím, že znevýhodněné skupině poskytne jakýsi benefit, který ji má pomoci dosáhnout stejné startovací pozice.²⁴ Za praktický příklad rovnosti příležitostí mohu uvést situaci, kdy nikomu není bráněno studovat vysokou školu, ale máme zde možnost poskytnout sociální stipendium těm studujícím, kteří by jinak na základě sociálních překážek studovat nemohli.

Hovoříme-li o rovnosti příležitostí, hovoříme o rovnosti ve výchozí pozici, nikoli o stejných výsledcích. Rovnost příležitostí nám zaručuje stejnou výchozí pozici jednotlivců, avšak jejich jednání, schopnosti, dovednosti píle a snaha poté ovlivňují samotný výsledek, který již stejný být nemusí, a zpravidla ani není.

²² HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKES, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 231.

²³ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 43.

²⁴ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. s. 14.

Naproti tomu rovnost výsledků usiluje o dosažení rovných výsledků a spravedlivého rozdělení výhod. Rovnost výsledků může mířit jak na jednotlivce, tak i na skupinu jednotlivců, kdy je poté nazývána rovností kolektivní. Oproti rovnosti příležitostí má rovnost výsledků více odpůrců než zastánců, a to zejména proto, že vede ke stagnaci společnosti a vylučuje do jisté míry motivaci k určité aktivitě.²⁵ Další výtkou této koncepce, na kterou mnozí upozorňují, je fakt, že není možné a tím spíše chybné zabývat se výsledky, aniž by byly zkoumány příčiny výsledků.

I přes pochybnosti ohledně aplikaci a funkčnosti této rovnosti výsledků bychom však i této koncepci našli své postavení ve společnosti, kdy se použije právě například při odměně za vykonanou práci, a to tak, že za stejnou práci náleží stejná odměna. Na druhou stranu ji není možné zneužívat tak, aby docházelo k opuštění snahy k aktivitě.

1.1.4 Rovné zacházení

S principem rovnost úzce souvisí pojem *rovné zacházení*, resp. *zásada rovného zacházení*, která je jednou ze stěžejních zásad pracovního práva. Ne zřídka se pojmy rovnost, diskriminace a rovné zacházení překrývají, nýbrž jejich výklad závisí na systému práva, ve kterém jsou užity.²⁶ V pracovním právu zásadu rovného zacházení chápeme jako povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, a to nejen rovné zacházení v přístupu k zaměstnání, ale i při výkonu zaměstnání, v pracovních podmínkách apod.²⁷ Tato zásada představuje pozitivní vyjádření zákazu diskriminace, když právo na rovné zacházení, resp. právo na rovnoprávnost realizuje zákoník práce²⁸ právě zákazem přímé a nepřímé diskriminace.

1.2 Diskriminace

Pojem diskriminace (z latinského slova *discriminaire*, tzn. rozlišovat, rozdělovat, činit rozdíly) prošel dynamickým vývojem a je nejenom právním termínem, ale je taktéž hojně využíván v řadě jiných, zejména společenskovedních oborů. Původní význam slova se

²⁵ BOBEK, M. BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 21- 22.

²⁶ KVASNICOVÁ, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. [online]. Praha: C. H. Beck, 2011. č. 3. s. 87. [cit. 13. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembgrfpxa4s7gnpxgxyg4&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>

²⁷ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 47.; Srov. §5 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (zákoník práce).

v důsledku proměny společnosti v čase podstatně lišil od toho současného. Nyní je diskriminace chápána a spojována s negativním působením, jež nebylo obsaženo v původním významu slova. Diskriminaci lze obecně definovat jako „rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určitých kategorií obyvatelstva (...)“.²⁹ V souladu s tímto pojetím je diskriminace taktéž chápána jako jakási specifická aplikace principu rovnosti, neboť se jedná o reakci na dlouhodobě existující nerovnost mezi určitými skupinami osob.³⁰ Zároveň k diskriminaci dochází v případě, že je porušena zásada rovného zacházení.³¹

Pojem diskriminace nalezneme v různých právních odvětvích (např. antidiskriminační právo, oblast základních lidských práv, trestní právo nebo oblast hospodářské soutěže a veřejných zakázek aj.), když v každé z těchto oblastí může naplňovat odlišný význam a je spojen s jiným způsobem realizace práva, a proto je třeba pojem diskriminace vykládat vždy tom kterém příslušném kontextu, avšak je třeba mít na paměti zásadu vyslovenou Nejvyšším správním soudem³²: „Právní řád, založený na principech jednoty, racionality a vnitřní obsahové bezrozpornosti, s sebou nutně přináší imperativ stejného náhledu na srovnatelné právní instituty, byť upravené v rozdílných právních předpisech či dokonce odvětvích.“³³

Ne každé rozdílné zacházení je ale nutné považovat za diskriminační. Za diskriminační není považováno takové rozlišování, které je náležitě odůvodněno a je pro něj objektivní a legitimní důvod. Pro představu uvádím, že diskriminační bude v pracovněprávních vztazích považováno např. takové jednání, na základě kterého nebyl do pracovního poměru přijat uchazeč pro svou barvy pleti, byť jinak splnil všechny kvalifikační požadavky.³⁴

Fakticky se diskriminace ve své původní podobě může dělit na diskriminaci pozitivní a diskriminaci negativní, když právě diskriminaci negativní dělíme na přímou a nepřímou. Negativní diskriminace je takové nepřiměřené nebo nedůvodné zacházení s jednotlivcem či se skupinou osob, které je objektivně neakceptovatelné, neboť upírá určité právo jednotlivci či skupině osob. V souvislosti s negativní diskriminací je třeba zmínit taktéž diskriminaci

²⁹ PETRÁČKOVÁ, V., KRAUS, J. a kol. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vydání. A-K. Praha: Academia, 1995. s. 170.

³⁰ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 2.

³¹ BOBEK, M. BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 71.

³² KVASNICOVÁ, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. [online]. Praha: C. H. Beck, 2011. č. 3. s. 87. [cit. 13. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembgrfpxa4s7gnpxgxyg4&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>

³³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu, č.j. 2 Asf 81/004-54 ze dne 26. 10. 2005.

³⁴ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 49.

institucionální, která spočívá v tom, že k nerovnému zacházení dochází v současné době, byť kořeny diskriminačního chování jsou zapuštěny v minulosti, tedy uskutečňuje se komplexně, dlouhodobě a často bývá spojována s určitou skupinou osob, jako jsou např. černoši nebo ženy.³⁵

Na závěr od sebe chci odlišit rovnost, rovné zacházení a diskriminaci, když konkrétně právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován představují k obecnému právu na rovnost jeho konkretizaci. Zároveň směřují proti užšímu okruhu právních vztahů. Naproti tomu pojem rovnost, rovné zacházení a diskriminace se liší v závislosti na právním odvětví. Antidiskriminační právo používá pojem diskriminace jako negativní vyjádření rovného zacházení, naproti tomu v kontextu základních práv je diskriminace samotné porušení principu rovnosti, tedy kategorii širší.³⁶ Je vždy nutné se zabývat konkrétním právním odvětví, neboť není vyloučené částečné či úplné překrývání obsahu těchto pojmů.

1.2.1 Diskriminace přímá

Judikatura Soudního dvora EU (SDEU) a poté také antidiskriminační legislativa EU rozlišila diskriminaci na přímou a nepřímou. „Prosté“ diskriminaci se tak začalo říkat diskriminace přímá, která vychází zejména z formálního pojetí rovnosti, když na straně druhé stojí diskriminace nepřímá, jež odráží rovnost materiální.³⁷ Diskriminací přímou se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě některého ze zakázaných diskriminačních důvodů.³⁸ Jak je patrné z výše popsané definice, přímou diskriminaci lze charakterizovat pomocí několika definičních znaků.

V literatuře jsem se pro potřeby pracovního práva setkala s modifikovanou kombinací těchto znaků, jež jsou restriktivně pojímány z pohledu zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, a mezi které autor řadí:³⁹

- znevýhodnění zaměstnance
- ve srovnání s vhodným komparátorem (osobou ve srovnatelné situaci)
- z diskriminačního důvodu

³⁵ Tamtéž. s. 50.

³⁶ KVASNICOVÁ, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. In: www.beck-online.cz [online]. Praha: C. H. Beck, 2011. č. 3. s. 87. [cit. 13. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgfpxa4s7gnpxgxzyg4&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>

³⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 350.

³⁸ ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 52.

³⁹ TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2020. s. 16.

- absence ospravedlnění

Protože se v této práci budu blíže věnovat zaměstnanci a jeho přístupu k zaměstnání z hlediska genderové vyváženosti, pokusím se podrobněji specifikovat jednotlivé definiční znaky přímé diskriminace z hlediska pracovního práva.

Znevýhodnění lze chápat jako situaci, kdy je zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání uveden do méně výhodného postavení, tedy je mu upřeno určité právo či benefit, který by mu měl být za běžných okolností poskytnut, a v důsledku čehož takové osobě vzniká. Typickým příkladem je situace, kdy je z výběrového řízení vyloučena uchazečka o zaměstnání, která otěhotněla, přesto, že splňuje veškeré kvalifikační požadavky. Nutno je zde dále ještě podotknout, že znevýhodnění zaměstnance se může týkat plnění, na které má zaměstnanec právní nárok, ale i plnění na něž právní nárok nemá. Typickým příkladem je pracovní poměr na dobu určitou, kdy je na diskreci zaměstnavatele, zdali zaměstnanci nabídne prodloužení pracovního poměru nebo ne, byť samozřejmě mezi důvody neprodloužení pracovního poměru nesmí být důvody diskriminační, kdy např. zaměstnancům, kteří dosáhnou hranice určitého věku, již není prodloužen pracovní poměr na dobu určitou. U takového jednání se zcela zřejmě jedná o porušení zákazu diskriminace.

Komparátor je znak, který představuje srovnání s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci. Komparátor sám o sobě může v mnoha případech vyvolávat další sporné otázky. Nutné je komparátor vždy posuzovat vzhledem k nároku, o nějž se spor vede. Obecně se uvádí, že vhodným komparátorem je ten, kdo má více shod než neshod s komparovaným objektem.⁴⁰ Výjimku judikuje Soudní dvůr Evropské unie v případě, kdy dojde k diskriminaci v důsledku těhotenství ženy, poté ve všech případech platí závěr, že jde o diskriminaci na základě pohlaví, a tudíž není třeba srovnání s mužem.⁴¹

Výčtů zakázaných důvodů je hned několik a můžeme je obecně řadit do 3 skupin.

1. Taxativní výčet, který neponechává prostor pro doplnění a možné rozšíření tohoto výčtu, s výjimkou situací, kdy legislativa projde změnou. S taxativními výčty

⁴⁰ TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2020. s. 17.

⁴¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (SDEU) ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990. Shrnutí: „An employer is in direct contravention of the principle of equal treatment embodied in Articles 2(1) and 3(1) of Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions if he refuses to enter into a contract of employment with a female candidate whom he considers to be suitable for the job where such refusal is based on the possible adverse consequences for him of employing a pregnant woman, owing to rules on unfitness for work adopted by the public authorities, which assimilate inability to work on account of pregnancy and confinement to inability to work on account of illness. The fact that no man applied for the job is irrelevant.“

pracují zejména předpisy komunitárního práva⁴², ale také antidiskriminační zákon⁴³ nebo zákon o zaměstnanosti⁴⁴.

2. Demonstrativní výčet legislativního zakotvení zakázaných důvodů, který může být změněn judikaturou vyšších soudů. Tyto výčty obsahují zpravidla lidskoprávní dokumenty jako Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod⁴⁵ či Charta základních práv EU⁴⁶, avšak na poli ČR se s demonstrativním výčtem diskriminačních důvodů můžeme setkat zejména v čl. 3 odst. 1 LZPS či §16 odst. 2 ZP. Zakázané důvody rozlišování činí i v praxi ÚS problémy, neboť je možné, aby ÚS shledal porušení zákazu diskriminace na základě čl. 3 odst. 1, aniž by se zajímal, o jaký zakázaný důvod se jedná.⁴⁷
3. Třetí skupinou, která má své uplatnění v USA, je skutečnost, kdy soudci sami mají možnost posoudit a stanovit, kdy a z jakých diskriminačních důvodů došlo k nepříznivému zacházení.⁴⁸

V obecné rovině se uplatní pravidlo, že o diskriminaci půjde tehdy, když zaměstnavatel o existenci zakázaného diskriminačního důvodu ví, byť se ale mohou najít i případy, kdy se ochrana zaměstnance uplatní i tehdy, když zaměstnavatel o existenci zakázaného důvodu neví⁴⁹ nebo když se mylně domnívá, že u zaměstnance je některý z diskriminačních důvodů dán, ač se o diskriminační důvod nejedná. V takovém případě používá teorie pojem domnělý diskriminační důvod.

Posledním definičním znakem je absence ospravedlnění. Existují určitá povolání nebo zaměstnání, která k řádnému výkonu vyžadují určité kvalifikační požadavky, které v důsledku jejich aplikace, mohou vyloučit určité osoby. Fakticky se tím dává najevo, že v určitých

⁴² Směrnice 2000/43/ES, Směrnice 2000/78/ES, Směrnice 76/207/ES a směrnice 2002/73/ES.

⁴³ §2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

⁴⁴ §4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti).

⁴⁵ Čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

⁴⁶ Čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie (Charta základních práv EU).

⁴⁷ Srov. Nález Ústavního soudu, sp.zn. Pl. ÚS 26/19 ze dne 3. března 2020, Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 22/19 ze dne 14. ledna 2020.

⁴⁸ 14. Dodatek, Oddíl 1. Ústavy Spojených států amerických: „*All persons born or naturalized in the United States, and subject to the jurisdiction thereof, are citizens of the United States and of the State wherein they reside. No State shall make or enforce any law which shall abridge the privileges or immunities of citizens of the United States; nor shall any State deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws.*“

⁴⁹ Typickým příkladem je dle komentářové literatury neplatnost výpovědi dané těhotné zaměstnankyní, a to i v případě, že zaměstnavatel o těhotenství v době rozhodnutí o skončení pracovního poměru nevěděl, ba dokonce se neplatností výpovědi může dovolávat těhotná zaměstnankyně i v případě, že sama o těhotenství v době výpovědi z pracovního poměru, sama nevěděla, doloží-li, že v tuto dobu již těhotná byla a výpověď tak zpochybní. (komentář k ustanovení §53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce).

případech je přeci jen umožněno rozdílné zacházení na základě některého z diskriminačních důvodů. Typickým případem jsou osoby se zdravotním postižením u zaměstnání, při jejich výkonu je vyžadován určitý stupeň zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel poté uchazeče se zdravotním postižením může na základě tohoto důvodu odmítnout. Tento definiční znak ovšem není bezbřehý. Korektivem pro takové chování zaměstnavatele je fakt, že takové rozdílné jednání 1. sleduje důležitý a ospravedlnitelný důvod, resp. legitimní cíl a 2. tento důvod je aplikován natolik šetrně, tedy přiměřeně tak, aby byli vyloučeni pouze ti jedinci, kteří být vyloučeni skutečně musí. Stanovení kvalifikačních podmínek tudíž není neomezené, vždy musí podléhat principu racionality a proporcionality.

1.2.2 Diskriminace nepřímá

Nepřímá diskriminace je situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti jednotlivce nebo skupina jednotlivců v porovnání s jinými obzvláště znevýhodněna, a to na základě některého z diskriminačních důvodů.⁵⁰ Jedná se v podstatě o nepřiměřený dopad či důsledek požadavku, který, ač je formulován zdánlivě neutrálně, má pro jedince či pro skupinu osob diskriminační účinky. Jinými slovy nepřímá diskriminace, na rozdíl od diskriminace přímé, která se vyznačuje samotným diskriminačním jednáním, navenek působí zdánlivě neutrálně, ale je diskriminační ve svých dopadech, kdy právě s ohledem na tuto skutečnost je obtížné ji poznat.

Otázce nepřímé diskriminace se pravidelně věnoval i Soudní dvůr Evropské unie, a to především v kontextu práce žen na částečný úvazek. Zásadní význam měl v této otázce případ *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*⁵¹, jehož jádrem byla skutečnost, na základě které Bilka Kaufhaus jako zaměstnavatel odmítl zařadit zaměstnankyni pracující na částečný úvazek do zaměstnaneckého systému penzijního připojištění. V tomto konkrétním případě Soudní dvůr Evropské unie určil, že pokud zaměstnavatel neprokáže, že toto vyloučení ze zaměstnaneckého systému penzijního připojištění, které se týká většího počtu žen než mužů, bylo založeno na objektivně ospravedlnitelném důvodu, bude se jednat o nepřímou diskriminaci. Nepřímá diskriminace tak byla v tomto konkrétním případě vyložena jako situace, kdy „*právní úprava je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozuje procentuálně podstatně více žen než mužů*“.⁵²

⁵⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 148; Srov. §3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

⁵¹ Rozsudek SDEU, ve věci *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* (C-170/84) ze dne 13. května 1986.

⁵² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 51.

Jako nepřímá diskriminace je posuzováno i znevýhodnění většího počtu zaměstnanců, a to at' žen oproti mužům, nebo osob blízcí se důchodovému věku oproti osobám mladším, avšak toto znevýhodnění musí být statisticky prokazatelné.⁵³ Tedy nemůžeme vycházet pouze z nahodilé nebo dočasné situace u zaměstnavatele.⁵⁴ Podobná situace, která se opírala o statistická data, byla řešena i ústavním soudem ČR. Jednalo se o hromadné propouštění zaměstnanců u Úřadu vlády ČR, kdy naprostá většina – 80% - propuštěných zaměstnanců byla starších 50 let, zatímco zaměstnanci nově přijatí – 93% - byli mladší 28 let. Ústavní soud konstatoval, že je zde reálné, a dokonce velmi pravděpodobné nebezpečí, že tato obměna je vedena dle diskriminačních kritérií.⁵⁵ Při posuzování tohoto případu se autoři publikací dělí na dvě poloviny. Na ty, kteří se domnívají, že se by se mělo v posuzovaném případě jednat o diskriminaci nepřímou, a na autory, kteří se domnívají, že se jedná o diskriminaci přímou, jelikož k výběru propuštěných zaměstnanců došlo na základě více zdánlivě neutrálních kritérií. Méně příznivé zacházení by poté spočívalo právě v tom, že zatímco u mladších zaměstnanců by mohly hrát roli i další kritéria (nejenom věk, ale i např. pracovní výkon atd.), u starších zaměstnanců taková kritéria posuzována nebyla.⁵⁶

Pojetí zdánlivé neutrality ustanovení, kritéria nebo praxe je právě determinujícím znakem, který odlišuje diskriminaci nepřímou od diskriminace přímé. Zdánlivá neutralita se vyznačuje na jedné straně tím, že důvod, na základě kterého dochází k odlišnému zacházení, není úzce spjat s diskriminačním znakem, a na druhé straně taky faktem, že znevýhodňující důsledek neutrálního kritéria může dopadat i na osoby, které nemusí být nutně nositelem diskriminačního znaku.

Okolností, která vylučuje nepřímou diskriminaci, je objektivní odůvodnění legitimním cílem v případě, kdy zároveň prostředky, které se k dosažení tohoto cíle použijí, jsou za daných okolností přiměřené a nezbytné. Na rozdíl od přímé diskriminace může být nepřímá diskriminace ospravedlněna. Kritérium legitimního cíle nemá žádnou legální definici, proto je třeba ho posuzovat v každém konkrétním případě samostatně. Určitou odpověď na to, co je a co není legitimním cílem, nám opět poskytuje judikatura Soudního dvora Evropské unie.⁵⁷

⁵³ Srov. Rozsudek SDEU ve věci Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health, C-127/92 ze dne 27. října 1993: „Where significant statistics disclose an appreciable difference in pay between two jobs of equal value, one of which is carried out almost exclusively by women and the other predominantly by men, Article 119 of the Treaty requires the employer to show that that difference is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex.“

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ Nález Ústavního soudu, sp.zn. II. ÚS 1609/08-1 ze dne 30. dubna 2009.

⁵⁶ ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 56.

⁵⁷ Srov. Rozsudek SDEU ve věci Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz (C-170/84) ze dne 13. května 1986, Rozsudek SDEU ve věci Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health (C-127/92) ze dne 27. října 1993

Zároveň je nutné mít na mysli, že legitimní cíl dokáže ospravedlnit dopad znevýhodnění ustanovení, kritéria nebo praxe pouze tehdy, je-li přiměřený a nezbytný (na základě testu proporcionality).

1.2.3 Úmysl diskriminovat a jeho role

Za poměrně kontroverzní téma u posuzování, zdali je jednání diskriminační či není, příp. o jakou formu diskriminace se jedná, považují otázku potřeby úmyslného jednání. Obecně by se tak mohlo zdát, že odlišení diskriminace přímé a nepřímé je zcela zřejmé. Opak je však pravdou. Současné pojetí nepřímé diskriminace nevyžaduje, aby byla důsledkem úmyslného jednání, tedy nevyžaduje se přítomnost úmyslu u jednajících osoby. Snaha vymezit a odlišit rozdíl mezi diskriminací přímou a nepřímou je ovlivněna několika faktory a je rozdílná od pojetí. Soudní dvůr Evropské unie ztotožnil diskriminaci nepřímou s diskriminací skrytou, která spočívá v tom, že osoba, která má úmysl diskriminovat, namísto diskriminačního důvodu používá zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost, a to tak, aby diskriminace nebyla na první pohled patrná.⁵⁸ Roli při rozeznání diskriminace přímé a nepřímé poté hraje zejména kritérium a jeho otevřenost, popř. latence či neutralita.

Opačné pojetí zastává názor, který vychází z předpokladu, jenž říká, že úmysl diskriminovat je právě oním diferenciačním kritériem, které je přítomno pouze u diskriminace přímé, a naopak absentuje u diskriminace nepřímé. V takovém případě by poté kritérium nehrálo žádnou roli, a tedy i v případě, kdy by k diskriminaci došlo na základě neutrálního kritéria a současně by byl prokázán úmysl diskriminovat, jednalo by se za všech okolností o diskriminaci přímou.⁵⁹

Z judikatury Soudního dvora Evropské unie, jak jsem již zmínila výše, vyplývá spíše odklon od nezbytnosti úmyslu jako hlavního diferenciačního kritéria mezi přímou a nepřímou diskriminací. Na poli Evropské unie hraje hlavní roli kritérium a vztah tohoto kritéria k diskriminačnímu důvodu, kdy kritérium není v úzké souvislosti s diskriminačním znakem, v důsledku čehož mohou znevýhodnění pocítit i jedinci, kteří nejsou nositeli diskriminačního znaku.

1.2.4 Obtěžování, sexuální obtěžování

Za poměrně specifický druh diskriminace je možné považovat obtěžování a sexuální obtěžování. Definici obtěžování a sexuálního obtěžování nám dává antidiskriminační zákon.

⁵⁸ Rozsudek SDEU, ve věci J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing production) Ltd. (C-96/80) ze dne 31. března 1981.

⁵⁹ ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 58.

Účelem zařazení těchto dvou obtěžování jako forem diskriminace je zejména postihnout takové jevy, kdy je s někým zacházeno nepříznivě způsobem vymezeným v definici obtěžování⁶⁰, pokud takové jednání souvisí s některým ze zakázaných důvodů vymezených v antidiskriminačním zákoně.⁶¹ Odlišujeme dvě situace, které mohou naplňovat znaky obtěžování, byť vždy musí být současně naplněn znak „nežádoucího“⁶² jednání. „Obtěžováním“ se rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby, a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.⁶³ K tomu, aby bylo obtěžování formou diskriminace, je třeba, aby byla naplněna na jedné straně určitá intenzita jednání, na druhé pak znaky popsané výše dle příslušného ustanovení §4 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Obtěžováním mohou být např. různé poznámky, připomínky nebo posměšky nebo jiná forma narušení důstojnosti osoby rozdílné barvy pleti nebo osoby zdravotně postižené, mohou to být nářky na věk, pohlaví nebo hmotnost osoby apod.

Obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice jsou považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána.⁶⁴ Ostatním formám diskriminace jsou tedy postaveny na roveň.

Sexuálním obtěžováním se rozumí, pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.⁶⁵ Sexuální obtěžování je pojímáno jako jeden z druhů obtěžování sexuální povahy⁶⁶. Nepostačí tedy naplnění znaků obtěžování, ale zároveň musí mít takové obtěžování sexuální charakter jednání. Sexuální obtěžování je pravděpodobně specificky vymezeno jako jeden z druhů obtěžování právě z důvodu závažnosti těchto případů s jinými formami obtěžování, zejména mírou zásahu do důstojnosti osoby.

Dle mého názoru je velmi tenká hranice při vnímání chování, ke kterému typicky dochází mezi muži a ženami, a které je možné chápat jako chování nežádoucí, a prostým navázáním společenské interakce mezi mužem a ženou či projevem sympatie. Jednotlivé

⁶⁰ §4 odst. 1 antidiskriminačního zákona: Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

⁶¹ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 237.

⁶² Kritérium „nežádoucího jednání“ je vyjádření objektivitu a neutrality, tedy vyloučení subjektivního vnímání.

⁶³ čl. 2 odst. 1 písm. c) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

⁶⁴ Tamtéž. čl. 4 odst. 3.

⁶⁵ Tamtéž. čl. 2 odst. 1 písm. d).

⁶⁶ §4 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

případy je vždy nutné posuzovat individuálně, vzhledem k okolnostem konkrétní situace, ale taky s ohledem na dosahovanou intenzitu chování a případné vymezení se osoby, které bylo „nežádoucí“ chování adresováno. Nutné je tedy také posuzovat, jak osoba na takové chování reagovala. Aby se totiž jednalo o sexuální obtěžování, musí dát oběť sexuálního obtěžování najevo, že takové chování považuje za pokořující a nevhodné, což je odrazem požadavku nehodnosti. K sexuálnímu obtěžování může docházet nejenom mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i nadřízeným a podřízeným, či mezi zaměstnanci zároveň, ať už se jedná o obtěžovatele muže či ženu. K sexuálnímu obtěžování také nemusí docházet jenom mezi osobami opačného pohlaví, ale taktéž pohlaví stejného, když právě i tato skutečnost může být důvodem explicitního vymezení sexuálního obtěžování jako speciálního druhu obtěžování, aby bylo soudy posuzováno jako „z důvodu pohlaví“. ⁶⁷

1.2.5 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminací se rozumí taktéž rozdílné zacházení s jednotlivci nebo se skupinou, které ale nezhoršuje jejich postavení, ba naopak jejich postavení zvýhodňuje. Opatření, která stát přijímá ve prospěch takového jednotlivce či skupiny, směřují k odstranění neopodstatněných rozdílů, které jsou dány některým z diskriminačních důvodů. Jedná se tedy o aktivní činnost státu. Česká literatura charakterizuje pozitivní diskriminaci jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. ⁶⁸

Pozitivní opatření nazýváme taktéž obrácená diskriminace či *affirmative action*. Tento termín byl poprvé použit v prezidentském dekretu prezident F. Kennedy ⁶⁹ a jeho cílem bylo zajistit rovný přístup k zaměstnání bez ohledu na rasu, náboženskou víru, barvu pleti nebo národnost.

Dle koncepce formální rovnosti tak, jak jsem ji definovala výše, není pozitivní opatření ospravedlnitelné, a je tak zcela odmítáno. Na rozdíl od pojetí materiální rovnosti, které pozitivní opatření přijímá a ospravedlňuje. Stát tak nemá mít postavení nezúčastněného pozorovatele, ale má hrát aktivní roli, spolupracovat se svými občany a přijímat opatření k nápravě diskriminace. ⁷⁰ Jelikož je rovnost příležitostí a rovnost výsledků řazena do podkategorie materiální rovnosti, jsou pozitivní opatření ospravedlnitelná i na základě těchto dvou koncepcí.

⁶⁷ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 246.

⁶⁸ BOBEK, M. BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 22.

⁶⁹ Executive order 10925/1961, part III. section 301.

⁷⁰ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. s. 124-125.

Dá se tedy shrnout, že pozitivní opatření jsou přijatelná pouze na základě koncepce materiální rovnosti a jejich podkategorií.

Důsledkem pozitivních opatření je zvýšení účasti znevýhodněných skupin osob na politickém, sociálním či ekonomickém životě. Odpůrci pozitivní diskriminace jsou toho názoru, že se jedná o diskriminaci jedné skupiny s cílem odstranění diskriminace skupiny jiné. Pozitivní opatření tak samozřejmě nemohou být přijímána svévolně, bez-hraničně, a nejsou ani představiteli „kvót“, ale zahrnují celou škálu aktivit státu, resp. veřejné moci k odstranění nerovnosti ve společnosti.

1.3 Gender

1.3.1 Gender jako teoretický pojem

Vzhledem k tomu, že je předmětem této práce rovnost a zákaz diskriminace na základě pohlaví, je také třeba objasnit pojem „gender“. Gender není obsahově totožný s pojmem „pohlaví“, byť spolu úzce souvisí, a mohlo by tak při jejich užívání dojít k záměně těchto termínů. Pohlaví se vztahuje k biologickým a geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou, kdežto gender vzniká v průběhu socializace jednotlivce a zahrnuje právě onen sociální aspekt biologického pohlaví.⁷¹ Pohlaví je pojem obsahově užší než gender, když gender má v mnoha ohledech širší vypovídající hodnotu. Gender se také, na rozdíl od pohlaví, v čase a prostoru neustále mění, a je tedy silně variabilní.⁷²

Dle Istanbulské úmluvy⁷³ je gender společensky ustavená role, chování aktivity a atributy, jež daná společnost považuje za náležité pro muže a ženy. Jedná se tedy o určité role, které jsou mužům či ženám připisovány na základě jejich (biologického) pohlaví. Role, která se vyvinula z biologického pohlaví, je role během procesu socializace naučená a společensky očekávaná, také nazývaná jako „genderová role“ či „genderový stereotyp“.⁷⁴ Společenské představy, které formují genderové role, závisí na konkrétních socio-ekonomických faktorech, politickém a kulturním kontextu, ale jsou zároveň ovlivněny i dalšími faktory, jako je rasa, etnikum, postavení ve společnosti, sexuální orientace nebo věk.⁷⁵ Když se tedy obrátím

⁷¹ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně – právních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 20.

⁷² RENZETTI, M., CURRAN, D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 289.

⁷³ Čl. 3 písm. c) Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (Istanbulská úmluva).

⁷⁴ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně – právních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 20.

⁷⁵ Literatura, společnost i mezinárodní instituce nám podávají širokou škálu definic genderu. Tato definice je užívána Radou Evropy. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/compass/gender> .

k praktickému rozdílu mezi pohlavím a genderem, použijí příklad, na kterém lze demonstrovat také charakter genderu: Pouze ženy mohou rodit (biologicky podmíněno a určeno pohlavím), biologicky již však určeno není, kdo bude děti vychovávat (genderová role).

Nutno také podotknout, že gender nemusí striktně odpovídat pohlaví. Genderová identita je hluboké vnitřní a osobní vnímání jedince, pokud jde o jeho či její gender. Genderová identita je také osobní vnímání vlastního těla, i jiná vyjádření genderové identity, jako je oblékání, řeč či charakteristický způsob chování.⁷⁶ Pro potřeby této práce využijí tento pojem v jeho zúžené funkci, tedy budu brát gender pouze ve smyslu rovnosti mezi muži a ženami. Gender ani pohlaví nejsou českou legislativou definované pojmy, a nepředpokládá se jejich zakotvení ani v blízké budoucnosti.⁷⁷

Domnívám se, že v českém jazyce nemáme adekvátní překlad pojmu „gender“, a proto, aby byl zachován jeho význam, se nadále používá pouze v jazyce anglickém. Do českého jazyka je proto tento termín fakticky nepřeložitelným, což může být způsobeno rozdílností terminologií obou jazyků, na základě čehož byl do češtiny „gender“ přijat a je nadále užíván ve své původní formě.

1.3.2 Genderová (ne)rovnost

Od genderu se nyní přesuňme k genderové rovnosti, tedy k rovnosti, která má mezi gendery být. Genderová rovnost je také někdy označována jako rovnost mužů a žen, byť dle definice genderu, který jsem představila výše, pomyslné rovnítko mezi genderovou rovností a rovností mužů a žen v určitých aspektech společnosti nemusí být pravidlem. Genderová rovnost znamená srovnatelnou a vyrovnanou viditelnost, zastoupení, participaci a kompetence obou pohlaví ve všech sférách soukromého i veřejného života. Cílem genderové rovnosti je podpora žen i mužů na společném dění.⁷⁸

Po dlouhou dobu byla genderová rovnost pojímána pouze jako rovnost *de iure*, tedy rovnost, kdy jsou ženám i mužům garantovaná stejná práva, rovné příležitosti, rovné zacházení ve všech oblastech společenského života, byť rovnost *de iure* automaticky nevede k rovnosti *de facto*.⁷⁹ Formální (*de iure*) rovnost je pouze prvním krokem ke skutečné (*de facto*) rovnosti.

⁷⁶ Definice genderové identity dle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1179>

⁷⁷ EVROPSKÁ KOMISE. *Country report, gender equality: how are EU rules transposed into national law?*. In: www.op.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. [cit. 29. 11. 2022]. s. 11. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3f10160-03ea-11ed-ace-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-279748159>

⁷⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 54.

⁷⁹ Tamtéž. s. 55.

Životní podmínky mužů a žen se liší, a to zejména v kontextu těhotenství a mateřství, tedy v důsledku mateřské funkce žen. Problémem však není samotná existence rozdílů v životních podmínkách žen a mužů, ale v tom, že by v důsledku těchto rozdílů neměli být muži ani ženy znevýhodňováni nebo diskriminováni.

Genderová rovnost v sobě nese taktéž vůli k akceptaci těchto rozdílů, k otevření diskuze a přetrvávající snahu o vytrvalost, jelikož genderová rovnost, jako společenský ideál, vyžaduje neustálé kroky a představuje dlouhodobý proces.

Často se má za to, že genderové rovnosti je možné dosáhnout tehdy, když se stejně mužům i ženám poskytnou stejné možnosti nebo příležitosti, přičemž se očekává, že to přinese obdobné výsledky, ačkoliv stejné zacházení nutně nemusí vést k obdobným výsledkům. Pro dosažení obdobných výsledků je právě někdy vhodné zacházet s muži rozdílně než s ženami, jelikož muži čelí rozdílným životním podmínkám než ženy, čelí jiným společenským problémům a jsou vystaveni odlišným očekáváním.⁸⁰

Je snad vhodné na tomto místě neopomenout často používaný pojem „gender mainstreaming“, jež je dle definice Evropského institutu pro rovnost žen a mužů transformativní strategie, která má pomoci na cestě k genderové rovnosti. Zahrnuje zejména integraci genderového hlediska do přípravy, navrhování, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a výdajových programů, s cílem podporovat rovnost mezi muži a ženami, stejně jako boj proti diskriminaci.⁸¹ Gender mainstreaming znamená, že v rozhodovacích procesech, a to zejména na pomyslném vrcholu samotné rozhodovací hierarchie, má být při používání hodnotících hledisek použito i hledisko pozitivního či negativního dopadu pro muže a ženy. Jde vlastně o doplnění souboru hledisek, která jsou při rozhodovacím procesu zohledňována, a mezi která řadíme mj. finanční náklady, potřebnost, naléhavost, dopad na životní prostředí apod. Jedná se o jakousi preventivní genderovou analýzu v rámci procesu přijímání právních norem. Nejedná se ale o nástroj, který by prospíval pouze ženám, naopak, prospívá tomu pohlaví, které je v té konkrétní oblasti znevýhodněno, a tudíž se samozřejmě aplikuje i při znevýhodnění mužů.

⁸⁰ ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H., WENANDER, K. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. [cit. 29. 11. 2022]. s. 9. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Prirucka-na-cestu-k-rovnosti.pdf>

⁸¹ Definice Evropského institutu pro rovnost žen a mužů. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Vláda České republiky přijala gender mainstreaming jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovnosti žen a mužů.⁸² Přesto, že Vláda ČR ve svých usneseních gender mainstreaming přijala, zůstává gender mainstreaming pouhou proklamací, jelikož do dnešního dne nebyl přijat žádný právní předpis, který by o gender mainstreamingu pojednával, tudíž není zohledňován ani v politických procesech, ani při hodnocení samotných právních norem.⁸³

1.3.3 Genderové stereotypy a genderová segregace

Společensky pojímaná představa o genderu ne vždy odpovídá psychickému nastavení, zájmům a potřebám jednotlivce. Právě zde můžeme narážet na rozdíl mezi tím, co je společností ještě stále přijímáno za vlastnosti, aktivity a způsoby chování, které bychom mohli označit za „typicky ženské“ a „typicky mužské“, na nichž se zakládá rozdílný přístup k ženám a k mužům, a tím, jaké vlastnosti, schopnosti a dovednosti má konkrétní jednatel. Lidé tedy velmi často podléhají něčemu, co je označováno jako „genderový stereotyp“, tedy zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, rolí a aktivit žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a v rodině, které jsou určeny jejich příslušností k danému pohlaví.⁸⁴

Dle sociologických studií⁸⁵ jsou na základě genderových stereotypů ženám přisuzovány vlastnosti vhodné zejména pro domácnost, péči o děti a práce v administrativě, na rozdíl od mužů, jejichž potřeby se naplňují zejména v práci či zaměstnání, v procesu budování kariéry a v aktivním zapojení ve veřejném prostoru. Pojetí genderových stereotypů jako zjednodušených představ a škatulkování je velmi ploché a představuje úskalí zejména v oblasti radikálního oddělení čistě mužských a čistě ženských aktivit, stejně jako generalizování aktivit a vlastností, které to ono konkrétní pohlaví sdílí a se kterými sympatizuje.

Neblahým dopadem genderových stereotypů je genderová segregace, tedy segregace na základě pohlaví, když právě trh práce ČR vykazuje z genderového hlediska vysokou genderovou segregaci.⁸⁶ Genderovou segregaci můžeme dělit na horizontální a vertikální.

⁸² Vláda takto učinila např. prostřednictvím usnesení Vlády ČR č. 486 z roku 2002 či usnesení Vlády ČR č. 456 z roku 2001.

⁸³ EVROPSKÁ KOMISE. *Country report, gender equality: how are EU rules transposed into national law?*. In: www.op.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. [cit. 29. 11. 2022]. s. 64. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3f10160-03ea-11ed-ace-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-279748159>

⁸⁴ Definice genderových stereotypů dle Českého statistického úřadu. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

⁸⁵ Např. KRÍŽOVÁ, A., VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech*. In: www.soc.cas.cz [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. [cit. 29. 11. 2022]. s. 43. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>

⁸⁶ Tamtéž. s. 52.

- a) Horizontální genderová segregace představuje vysokou koncentraci žen či mužů v určitých sektorech trhu práce či v určitých povoláních. Příčin tohoto stavu může být hned několik, od genderových stereotypů, volby studijního oboru, možnost flexibility pracovní doby z důvodu péče o osoby blízké či o děti nebo mechanismy výběru či nábory zaměstnanců. Horizontální segregace je vnímána jako jedna z hlavních příčin nerovností v odměňování, tedy příčina, pro kterou jsou feminizované obory (školství, sociální služby, zdravotnictví) velmi nízké finančně ohodnoceny.⁸⁷
- b) Vertikální genderová segregace představuje nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích, nižší podíl při rozhodovacích procesech, a s tím i nižší zastoupení žen ve vrcholné politice a nižší podíl na různých odpovědnostních pozicích.⁸⁸ Důsledkem vertikální genderové segregace může být

Pokud se zaměříme na analýzu nerovného odměňování, můžeme otestovat přítomnost skleněného stropu, tedy situace, kdy jsou ženy z vysoce placených pozic téměř vyloučeny (vertikální segregace) nebo lepkavé podlahy, tedy opačný případ, kdy ženy tzv. „uvízly“ v zaměstnáních s nižšími mzdami (horizontální segregace).⁸⁹

1.4 Česká právní úprava rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích

1.4.1 Vývoj ústavních základů

Určité počátky snah o rovnost mezi muži a ženami můžeme datovat od poloviny 19. století. Tyto snahy jsou připisovány nejrůznějším spolkům a svazům, jejichž členky si dobře uvědomovaly, že pro zrovnoprávnění jejich postavení s muži je třeba, aby k uznání rovnosti došlo zejména ve veřejné sféře, a to z počátku úsilím o dosažení rovného volebního práva. Lze konstatovat, že v období 1918 – 1938 došlo k velmi pestrému rozvoji společenské, politické a obecně veřejné aktivity žen, která se pak v takové míře již v české historii nikdy neopakovala.⁹⁰ Volební právo pro ženy stejně jako pro muže bylo poprvé zaručeno ústavní listinou

⁸⁷ Tamtéž. s. 53.

⁸⁸ Vysvětlení termínu „vertikální genderové segregace“ Evropským institutem pro rovnost žen a muž. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1423>

⁸⁹ ZAJÍČKOVÁ, D., RAŠTICOVÁ, M. *Gender Pay Gap In The Czech Republic - Quantile Approach - Sticky Floor Or Glass Ceiling? Gender Pay Gap v České republice – Kvantilový přístup- Lepkáva podlaha nebo skleněný strop?*. In: www.relik.vse.cz [online]. 2021. [cit. 29. 11. 2022]. Dostupné z: <https://relik.vse.cz/2021/download/pdf/396-Zajickova-Drahomira-paper.pdf>

⁹⁰ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně- právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2010. s. 149.

Československé republiky roku 1920⁹¹, čímž se Československá republika zařadila mezi první země světa, ve kterých k tomuto došlo.⁹² Zároveň bylo velkým krokem seznání toho, že volební právo již není právo vyznačující se rovností v rámci určité privilegované skupiny, ale jedná se o rovnost napříč společností bez ohledu na pohlaví. Mimořádný byl tento dokument ještě z jednoho pohledu, a to z toho, že ve svém §106 rušil veškeré výsady pohlaví, rodu a povolání, čímž podpořil výše uvedenou myšlenku. Obecně lze říci, že období mezi světovými válkami je proslaveno nejenom prosazováním základní svobody a práv pro ženy, a to nejen práva volebního, ale byly postaveny také základy sociální ochrany žen, které již představují vedle biologických vlastností žen také jejich sociální postavení v rámci společnosti.⁹³

Z období komunismu máme Ústavu 9. května z roku 1948⁹⁴, která stanovila, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti, stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem⁹⁵, byť příslib rovnosti mužů a žen byl pouze formální. Snahy o „svobodný a demokratický“ stát jsou patrné již ze samotného prohlášení ústavy, která vyzývá k lidové demokracii, která má zajistit pokojnou cestu k socialismu, čímž si na svou stranu postavila spoustu demokratických příznivců. Snahy o rovnost mezi muži a ženami nalezneme i v §27 odst. 4, který stanovil: „*Za týchž podmínek mají muži i ženy za stejnou práci nárok na stejnou odměnu.*“ Na jedné straně byla tato ústava velmi progresivní tím, že na přední místa řadila rovnost pohlaví a jiná základní práva a svobody, garantovala nezávislé soudnictví a obsahovala další znaky pluralitní demokracie, avšak postrádala praktickou exekuci, a tudíž ústavou pouze fiktivní, nikoli reálnou.

Následoval Ústavní zákon č. 100/1960 Sb.⁹⁶, který již v čl. 1 odst. 1 rozlišoval společenské třídy s vrcholným postavením třídy dělnické, čímž zcela zamítl zásadu rovnosti a rovného zacházení deklarované v Ústavě z roku 1920. Obecně se ztotožňuje zájem jednotlivce

⁹¹ §9 ústavní listiny Československé republiky 1920: Právo voliti do sněmovny poslanecké mají všichni státní občané Československé republiky bez rozdílu pohlaví, kteří překročili 21. rok věku svého a vyhovují ostatním podmínkám řádu volení do poslanecké sněmovny; §14 ústavní listiny Československé republiky 1920: Právo voliti do senátu mají všichni státní občané republiky Československé bez rozdílu pohlaví, kteří překročili 26. rok věku svého a vyhovují ostatním podmínkám zákona o složení a pravomoci senátu.

⁹² KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně- právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2010. s. 150.

⁹³ Tamtéž. 151

⁹⁴ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky.

⁹⁵ §1 Ústavního zákona 150/1948 Sb. Ústavy Československé republiky: (1) Všichni občané jsou si před zákonem rovni. (2) Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem.

⁹⁶ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky

se zájmem společnosti, čímž je dosaženo popření ochrany individuálních práv, a tím i faktická nemožnost porušení těchto.

1.4.2 Současné ústavní základy

V ústavním pořádku České republiky⁹⁷, konkrétně již v Preambuli Ústavy ČR se deklaruje Česká republika jako vlast rovnoprávných a svobodných občanů, jako svobodný a demokratický stát založený na úctě k lidským právům. Byť preambule ústavy ČR není normativního obsahu, hraje důležitou roli při výkladu politické intence Ústavy.⁹⁸

Rovnost a zákaz diskriminace nalezneme především v obecných ustanoveních LZPS⁹⁹, jež je součástí ústavního pořádku, avšak vedle obecného zakotvení rovnosti a zákazu diskriminace můžeme nalézt úpravu rovnosti i vzhledem ke konkrétním právům či svobodám napříč LZPS, a to např. čl. 11 odst. 1 rovnost vlastnického práva všech subjektů a jeho ochrany, čl. 21 odst. 3 rovné volební právo, čl. 24 příslušnost ke kterékoliv národnosti nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu, čl. 32 odst. 3 stejná práva dětí narozených v manželství i mimo ně a čl. 37 odst. 3 zakotvujíc rovnost všech účastníků v řízení před soudem, byť všechna tato ustanovení stojí pro svou věcnou působnost mimo oblast pracovněprávních vztahů.

Již *čl. 1 LZPS* stanoví, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Důstojnost bychom mohli chápat jako základní stavební kámen, který může být v určitých ohledech nadřazen pojmu rovnost a svoboda, a jež je klíčovou hodnotou celé LZPS a zároveň také východiskem pro všechna další práva (viz. čl. 10 odst. 1 LZPS). LZPS negarantuje obecné „právo na rovnost“, ale konkretizuje ho rovností v právech a rovností v důstojnosti, přičemž některá další ustanovení LZPS princip rovnosti ještě dále rozvíjí a upřesňují. Nutno dodat, že ústavní garance rovnosti (rovnosti v důstojnosti a rovnosti v právech) jako objektivní hodnota ústavního práva váže veškeré orgány veřejné moci, tedy nejenom ty, které právo aplikují, ale i ty, které právo tvoří.¹⁰⁰

Stěžejním je *čl. 3 odst. 1 LZPS*, který stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině,

⁹⁷ Pojem „ústavní pořádek“ zavedl Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb. (Ústava) s účinností od 1. 1. 1993 a vymezuje ho ve svých člancích (3. a 112.). Ústavní pořádek představuje výčet neuzavřeného počtu ústavních zákonů a dalších pramenů ústavního práva.

⁹⁸ KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 127.

⁹⁹ Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. (LZPS).

¹⁰⁰ HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 237.

majetku, rodu nebo jiného postavení.¹⁰¹ Jedním z projevů rovnosti je záruka základních práv, ale také záruka jejich uplatňování, a to všem bez ohledu na výše uvedené důvody, tedy samozřejmě bez ohledu na pohlaví. V důsledku faktu, že některá základní práva nebyla v průběhu historického právního vývoje určitým osobám garantována (volební právo pro ženy) nebo byla garantována odlišně, byly přijaty tyto antidiskriminační klauzule nejenom v ústavách jednotlivých států, ale právě také primárně v mezinárodních lidskoprávních dokumentech. Fakticky je zakotvení těchto klauzulí odrazem historické nerovnosti, zejména s poukazem na to, že lidé jsou si rovni, avšak nejsou stejní, nýbrž žádná z těchto ne-stejností tuto rovnost nemůže narušit. V rozhodovací praxi ÚS nemá odst. 2 a odst. 3 citovaného článku LZPS velký význam, a dalo by se polemizovat o spojitosti těchto dvou odstavců s odstavcem prvním. Společným charakteristickým znakem těchto tří odstavců je bezesporu určitá forma záruky základních práv, leč na druhou stranu by stejně tak vhodně mohl být propojen čl. 3 odst. 1 LZPS s čl. 1 LZPS.¹⁰²

S ohledem na horizontální a vertikální působení základních lidských práv, nemůžeme právní úpravu zajištění rovnosti a zákazu diskriminace na ústavní úrovni považovat za dostačující. V důsledku přirozeného vývoje a zakotvení základních práv a svobod v moderních ústavách se konstitovala i jedna ze základních funkcí základních práv a svobod, a to ochrana jednotlivce před veřejnou mocí. Ochrana jednotlivce před působením veřejné moci nám demonstruje vertikální účinek působení základních práv a svobod.¹⁰³ Vertikální působení základních práv a svobod vidíme pouze na ose jednotlivec a stát. Tento účinek můžeme pozorovat i v LZPS, byť to však nutně neznamena, že by základní práva a svobody nebyla aplikovatelná ve vzájemných vztazích mezi soukromoprávními subjekty, tedy ve vztazích mezi jednotlivci navzájem, z nichž ani jeden není nositelem veřejné moci. Zejména dle německé ústavní praxe se pojetí účinku mezi subjekty soukromého práva odráží nepřímě, tedy můžeme hovořit o nepřímém účinku základních práv a svobod. Základní práva tedy nepůsobí mezi soukromoprávními osobami přímo, ale jejich obsah je nutno zohlednit při výkladu zákonných norem.¹⁰⁴ V případě, že dojde k porušení práva na rovné zacházení či zákaz diskriminace, není možné žalovat pouze a přímo na základě ustanovení ústavního pořádku, ale je nutné příslušnou

¹⁰¹ Inspirací pro pojetí zákazu diskriminace dle čl. 3 odst. 1 LZPS je čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

¹⁰² HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 183.

¹⁰³ VYHNÁNEK, L. Obecné principy ochrany základních práv. In: KOSARĚ, D. a kol. *Ústavní právo. Casebook*, Praha: Wolter Kluwer ČR, 2014. s. 383.

¹⁰⁴ Srov. KUHN, Z. in BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 24.

žalobní legitimaci hledat v zákoně.¹⁰⁵ V souvislosti s výše zmíněným se v teoretické rovině hovoří o tzv. prozařování lidských práv jako objektivních hodnot, které prolínají celým právním řádem.¹⁰⁶ Ústavní soud ČR se taktéž ztotožnil s původně německým pojetím nepřímého horizontálního účinku lidských práv, když právě prozařování vnímá Ústavní soud jako vlastnost, která lidským právům umožňuje nepřímo působit na horizontální právní vztahy.¹⁰⁷

Otázek pracovněprávních vztahů se dotýká čl. 28 LZPS, který garantuje všem zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Právo na spravedlivou odměnu za práci řadíme do sociálních práv, jejichž počátek vývoje datujeme mezi 20. – 30. lety 20. století. Toto právo je jedním ze stěžejních východisek pracovněprávní legislativy.¹⁰⁸ Obsah tohoto článku navazuje na čl. 26 LZPS, byť obsahem čl. 26 je samotná existence pracovněprávního vztahu, kdežto právo na spravedlivou odměnu je již samotným obsahem pracovněprávního vztahu. Dle komentářové literatury je třeba tento článek, navzdory tomu, že hovoří o spravedlivé odměně a uspokojivých pracovních podmínkách, pojímat jako právo jediné. Pojem „odměna“ a „uspokojivé pracovní podmínky“ jsou ústavněprávně chápány v tom nejširším slova smyslu, a proto je ve srovnání s jinými hospodářskými, sociálními a kulturními právy obtížnější definovat esenciální jádro tohoto základního práva.¹⁰⁹ Prozatím ani Ústavní soud ČR ve své judikatuře nedefinoval esenciální jádro tohoto základního práva, patrně proto, že k tomu doposud nebyl důvod. Jedná se o základní právo, které prozařuje zejména do ZP a jehož je možné se dle čl. 41 LZPS domáhat pouze na základě prováděcích předpisů.

Nynější pojetí tohoto práva v LZPS je v porovnání zejména s mezinárodním zakotvením tohoto práva velice stručné. Pokud bych tento článek měla srovnat například s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech¹¹⁰(MPHŠKP), jedná se opravdu o znění kusé, neboť MPHŠKP nám poskytuje výčet jednotlivých dílčích atributů. Přesnější vymezení uspokojivých pracovních podmínek obsahuje i Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948¹¹¹, jež mělo být inspirací čl. 28 LZPS, které se o všem v konečném důsledku neprosadilo, byť dle judikatury ÚS: „z průběhu legislativního procesu však nelze soudit, že by konečné znění Listiny mělo zaručovat práva zaměstnanců v omezenějším

¹⁰⁵Srov. Tamtéž.

¹⁰⁶ HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. 1 vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006. s. 154 a násl.

¹⁰⁷ Nález Ústavního soudu, sp. zn. I. ÚS 185/04 ze dne 14. července 2004.

¹⁰⁸ HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. s. 856.

¹⁰⁹ Tamtéž.

¹¹⁰ Viz. čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských sociálních a kulturních právech.

¹¹¹ Viz. čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv.

rozsahu“¹¹². Fakt, že se nejedná o omezený rozsah práva na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky, umocňuje i skutečnost, že jak MPHSKP, tak Všeobecná deklarace lidských práv jsou součástí ústavního pořádku, když nelze zmenšovat již jednou dosaženou úroveň lidských práv a základních svobod.¹¹³

Spravedlivou odměnu můžeme pojímat na straně jedné k vykonávané práci, na straně druhé k jiným zaměstnancům vykonávajícím u téhož zaměstnavatele tutéž práci. V pojetí druhém se uplatní zejména koncepce rovnosti a zákazu diskriminace.

Důležité je ještě zmínit, že celková myšlenka Listiny základních práv a svobod je zaručit práva a svobody v ní obsažené všem bez rozdílu, tedy bez jakékoliv diskriminace. Jednotlivá práva a svobody poté zaručuje stát na straně jedné svým zákonodárstvím, na straně druhé vytvářením celkového klimatu a legislativního kontextu ve společnosti.¹¹⁴

1.4.3 Právní úprava v zákoníku práce

Princip rovnosti a zákaz diskriminace se samozřejmě prolíná i do oblasti pracovního práva. Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, zakotvená v §1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce, je jednou ze stěžejních zásad pracovněprávních vztahů. Právní úprava komplexu pracovněprávních zásad je v zákoníku práce pouze rámcová, jednotlivé pojmy nejsou definovány, a proto je souhrnně odkazováno na antidiskriminační zákon. Druhý odstavec ustanovení §1a zákoníku práce stanoví, že zásady upravené v odstavci prvním, tedy i zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, což je významné zejména z hlediska případné absolutní neplatnosti právního jednání.¹¹⁵

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace je dále rozvedena v ustanovení §16 zákoníku práce a je ve srovnání s antidiskriminačním zákonem v pracovněprávních vztazích definována šířeji, neboť ve svém prvním odstavci nespojuje porušení zásadu rovného zacházení s žádnými zakázanými diskriminačními důvody a je dle judikatury Nejvyššího soudu ČR pojímána takto: „*Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým*

¹¹² Nález Ústavního soudu, sp. zn. I. ÚS 2283/17 ze dne 28. 8. 2018.

¹¹³ Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 36/01 ze dne 25. 6. 2002: „*Ústavní zakotvení všeobecné inkorporační normy, a tím překonání dualistické koncepce vztahu práva mezinárodního a práva vnitrostátního, nelze interpretovat ve smyslu odstranění referenčního hlediska ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách pro posuzování vnitrostátního práva Ústavním soudem, a to s derogacími důsledky. Rozsah pojmu ústavního pořádku nelze vyložit toliko s ohledem na ustanovení čl. 112 odst. 1 Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“), nýbrž i vzhledem k ustanovení čl. 1 odst. 2 Ústavy, a do jeho rámce zahrnout i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách.*“

¹¹⁴ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 151.

¹¹⁵ Ve vazbě na §588 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (NOZ).

způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci“¹¹⁶.

Na rozdíl od odstavce prvního, který ukládá zaměstnavateli zacházet se zaměstnanci rovně, a to ve značně širokém rozsahu, odstavec druhý pojednává o zákazu *jakékoliv* diskriminaci a uvádí výčet diskriminačních důvodů. Jako diskriminaci tak lze v pracovněprávních vztazích postihnout každé jednání zaměstnavatele, při němž je mezi zaměstnanci rozlišováno ze zástupných důvodů, které nesouvisí s vykonávanou prací.¹¹⁷ Zakázané důvody uvedené v odst. 2 jsou explicitně demonstrativní, kdy však cílem celého tohoto ustanovení je jednak zakázat diskriminaci z důvodu uvedených v odst. 2, jednak zakázat *jakékoliv* způsoby (nikoli důvody), kterými diskriminaci z vypočtených důvodů dochází.¹¹⁸

Z výše uvedeného lze obecně dovodit širší vymezení zákazu diskriminace zákoníku práce ve srovnání s antidiskriminačním zákonem, a to co do výčtu zakázaných diskriminačních důvodů. Zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon pouze co do vymezení přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynu a navádění k diskriminaci, situací, kdy je rozdílné zacházení přípustné (§16 odst. 2 zákoníku práce) a právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích (§17 zákoníku práce). Co se týče samotných diskriminačních důvodů, zákoník práce na antidiskriminační zákon neodkazuje (zákoník práce na zakázané diskriminační důvody dle antidiskriminačního zákona odkazuje v kontextu situace dle §16 odst. 3 zákoníku práce), jež v praxi znamená, že vedle zakázaných důvodů poskytnutých antidiskriminačním zákonem máme další nepřijatelné důvody, které diskriminaci zakládají. Zákaz diskriminace dle zákoníku práce proto může působit vágně a neurčitě, a proto je doporučováno přistupovat k interpretaci diskriminace dle zákoníku práce uvážlivě, nerozšiřovat výčet zakázaných důvodů nad míru, resp. ideálně omezit zákaz diskriminace na důvody zakázané dle antidiskriminačního zákona.¹¹⁹

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 21 Cdo 2863/2015 ze dne 26. května 2016.

¹¹⁷ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2022 s výkladem*. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 12.

¹¹⁸ Za diskriminační důvody zákoník práce dle §16 odst. 2 považuje pohlaví, sexuální orientaci, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stavu a vztah nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví; Martin Štefko však uvádí, že je třeba na tento výčet hledět i přes jazykový výklad dle systematického hlediska jako na výčet taxativní. ŠTEFKO, M. in PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. k §16.

¹¹⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 92.

Zákoník práce provádí zásadu rovného zacházení i v oblasti odměňování zaměstnanců, jako návaznost na čl. 28 LZPS. Ustanovení §110 odst. 1 zákoníku práce zakotvuje pravidlo stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a zároveň ve svých dalších odstavcích vymezuje kritéria, k nimž při rozhodování o tom, co je stejnou prací, resp. prací stejné hodnoty, může zaměstnavatel přihlížet a na základě nichž mohou být založeny mzdové rozdíly.¹²⁰ Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se vykonává ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.¹²¹ Lze tedy dovodit, že v případě, kdy dva zaměstnanci nesplňují všechna uvedená kritéria, nemůže zaměstnavatel poskytovat takovým zaměstnancům stejnou mzdu, neboť by se tím dopouštěl diskriminace zaměstnance, který dle vypočtených kritérií koná práci vyšší hodnoty.

Význam tohoto ustanovení je důležitý zejména proto, že spadá pod ustanovení uvedené v ustanovení §363 zákoníku práce, kterým se do zákoníku práce zapracovávají předpisy EU a v souladu s ustanovením §4a odst. 3 zákoníku práce je možné se od tohoto ustanovení odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, byť z povahy ustanovení §110 odst. 3 je zřejmé, že se od něj ve prospěch zaměstnance odchýlit nelze, neboť by to v každém případě vedlo k nedůvodnému zvýhodnění zaměstnance před zaměstnancem jiným za předpokladu, že konají stejnou práci, či práci stejné hodnoty.¹²²

1.4.4 Právní úprava v antidiskriminačním zákoně

Pravděpodobně nejvýznamnějším právním předpisem upravující oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace je antidiskriminační zákon. Hlavní motivací k vypracování antidiskriminačního zákona nebyla potřeba vnitřní, tedy jakési vylepšení stávající antidiskriminační právní úpravy, ale potřeba vnější spočívající v nutnosti provést směrnice Evropského společenství. Velké množství přijímaných směrnic, a s tím související čím dál větší roztržitost právní úpravy, působilo zjevně negativně na jednotnost českého právního řádu. S ohledem na předpoklad přijímání dalších směrnic, které se budou zabývat dalšími důvody či formami diskriminace, bylo nutné vytvořit plošnou vnitřní antidiskriminační právní úpravu.

Výčet směrnic zapracovaných do právního řádu antidiskriminačním zákonem je uveden v poznámce č. 1 k antidiskriminačnímu zákonu.¹²³ Na základě důvodové zprávy

¹²⁰ Ustanovení §110 odst. 2 až 5 zákoníku práce.

¹²¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s 496.

¹²² Tamtéž.

¹²³ Relevantními jsou zejména směrnice 2000/43/ES, 2000/78/ES, 79/7/EHS, 86/378/EHS, 2004/113/ES, 2006/54/ES, 2010/41/EU, 2014/54/EU

k antidiskriminačnímu zákonu, LZPS nedostatečně zakotvuje zákaz diskriminace, a to zejména z pohledu efektivního zajištění rovného zacházení a přímé ochrany potenciálním obětem před diskriminací. Obecná úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace je v LZPS upravena, ale zcela chybí definice jednotlivých pojmů a možnost konkrétní ochrany a obrany. Navíc právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace neodpovídala určitým oblastem (např. bydlení, vzdělání a zdravotnictví), a jevila se jako roztržitá a nesourodá. Nejednotnost byla zejména shledávána v rozdílném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení, ale také v odlišném rozsahu nároků, jichž se může oběť domáhat.¹²⁴

Antidiskriminační zákon proto jako *lex generalis* mimo jiné vymezuje základní pojmy spojené se zákazem diskriminace a pojmy obecně v oblasti diskriminace užívané, stejně tak jako charakterizuje právní prostředky ochrany před diskriminací.¹²⁵ Základní pojmy jsou v zákoně charakterizované a definované v §2 až §7. Za bezesporný přínos antidiskriminačního zákona je nutné považovat zakotvení zákazu diskriminace v horizontálních vztazích, tedy ve vztazích mezi soukromoprávními subjekty, tak, jak jsem již zmínila v kapitole pojednávající o ústavních základech.

Věcná působnost antidiskriminačního zákona oblast pracovněprávních vztahů přesahuje, jak je již patrné z §1 odst. 1 antidiskriminačního zákona, na základě kterého antidiskriminační zákon poskytuje ochranu před diskriminací i v oblastech, které hranice pracovního práva přesahují, týká se např. také sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, odborné přípravy, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.¹²⁶ Do působnosti antidiskriminačního zákona vedle práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání¹²⁷ náleží i přístup k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života.¹²⁸ Pro potřeby této práce je však z hlediska věcné působnosti důležitý §1 odst. 1 písm. a) až e), tedy vymezení rovného zacházení a zákazu diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, počítaje v to i odměňování, členství a

¹²⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

¹²⁵ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 40.

¹²⁶ Zejména §1 odst. 1 písm. f) - j) antidiskriminačního zákona.

¹²⁷ §1 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona.

¹²⁸ §1 odst. 1 písm. b) antidiskriminačního zákona.

činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují. Jak z výše specifikovaného můžeme vidět, antidiskriminační zákon se zabývá nejen uplatněním práva na zaměstnání před vznikem pracovního poměru či vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i fází existujícího pracovního poměru, včetně odměňování.

Právo na rovné zacházení je definované hned v §2 odst. 1 jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků¹²⁹, dle čehož můžeme rozeznat další specifikaci působnosti antidiskriminačního zákona.¹³⁰ Výčet zakázaných důvodů, které nalezneme v §2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, je užší než výčet zakázaných důvodů, které nalezneme v ustanovení §16 odst. 2 zákoníku práce, a taktéž se nekryje s výčtem zakázaných důvodů, které nalezneme v LZPS. Představuje určitý minimální standard, který je na evropské úrovni vyžadován. Pro aplikaci tohoto ustanovení je tedy třeba, aby došlo k diskriminaci na základě některého z uvedených zakázaných důvodů a současně musí posuzovaná věc spadat do věcné působnosti antidiskriminačního zákona.

Mezi zakázané důvody dle tohoto zákona patří rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků¹³¹, i státní příslušnost, když právě tyto právní vztahy zahrnují především pracovněprávní oblast. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.¹³²

Zákon ve svém ustanovení §2 odst. 2 rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou, když zároveň říká, že za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Všechny tyto pojmenované formy diskriminace jsou v dalších ustanoveních antidiskriminačního zákona definovány. Nad rámec požadavků, které stanovují antidiskriminační směrnice, ve svém ustanovení §2 odst. 5

¹²⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

¹³⁰ Srov. BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 171.

¹³¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

¹³² Viz. srov. Rozsudek SDEU, ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen ze dne 8. 11. 1990 (C-177/88), kdy hned v prvním případě diskriminace na základě těhotenství SDEU uznal, že diskriminace z důvodu těhotenství je přímou diskriminací z důvodu pohlaví. Průlomovým se toto rozhodnutí stalo i s ohledem na stanovení, že v případech diskriminace z důvodu těhotenství již není třeba hledat muže jako „komparátora“.

dále zákon uvádí, že pod pojmem diskriminace se také skrývá jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3. Tímto ustanovením je zakotven i zákaz tzv. domnělé diskriminace, tedy takové, kdy je osoba diskriminována na základě některého ze zakázaných důvodů, ač nositelem takového znaku není, avšak osoba, která diskriminuje, takový důvod (znak) u domnělého nositele předpokládá. V praxi dochází k domnělé diskriminaci zejména na základě domnělé rasy, etnického původu či sexuální orientace. Domnělá diskriminace není přímo upravena žádnými evropskými směrnicemi, když fakticky byla domnělá diskriminace postavena na roveň skutečné diskriminaci i Evropským soudem pro lidská práva, který uvedl, že „*diskriminace na základě etnicity, ať už skutečné či domnělé je formou rasové diskriminace*“.¹³³

Ustanovení §5 odst. 1 antidiskriminačního zákona poskytuje definici odměňování, která je pojata široce, a kromě mzdy a platu obsahuje i další plnění, která zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje přímo či nepřímo při výkonu závislé činnosti.¹³⁴ Za velký nedostatek antidiskriminačního zákona lze považovat fakt, že tento zákon nikde nestanoví, jak by měla být rovnost v odměňování posuzována. Podstatné totiž je, že rovné odměňování se posuzuje ve vztahu ke stejné práci nebo práci stejné hodnoty, aniž by však fakticky předpisy EU definovaly, co se tím pojímá. Definici stejné práce nebo práce stejné hodnoty, byť však pouze ve vztahu ke mzdě, platu nebo odměně z dohody, poskytuje zákoník práce. Myslím si však, že by bylo zcela vhodné rozšířit tuto definici i na jednotlivé složky odměny a další plnění, která zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje přímo či nepřímo při výkonu závislé činnosti.

V souvislosti s výše zmíněným může také vyvstat otázka, zda-li rovné odměňování posuzovat k odměně, jako k celku, či zda rovné odměňování zkoumat i vůči jednotlivým složkám odměny. Na tento problém reaguje SDEU, který stanoví, že by měly být zohledňovány oba aspekty, a rovné odměňování by se tak nemělo omezovat pouze na dílčí složky odměny, které se v souhrnu mohou vyrovnat, a zároveň by se neměla posuzovat odměna pouze jako celek, neboť by to mohlo vést k nedostatečné reflexi posuzování určitých aspektů práce jako náročnějších. „*Rovné odměňování musí být zajištěno nejen na základě celkového posouzení odměny poskytovaných zaměstnanci, ale také s ohledem na každý dílčí aspekt odměňování, která je poskytován samostatně. (...)*“¹³⁵

¹³³ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva (ESLP), ve věci *Timishev v. Rusko*, stížnost č. 55762/00 a 55974/00, ze dne 10. března 2011.

¹³⁴ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 235.

¹³⁵ Srov. Rozsudek SDEU, ve věci *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG (C-381/99)*, ze dne 26. června 2001.

Jednou ze subjektivních povinností zaměstnavatele je dle §5 odst. 3 antidiskriminačního zákona zajišťovat rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, když zajišťováním rovného zacházení se dle antidiskriminačního zákona rozumí „přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí“.¹³⁶ Jak můžeme vyvodit již z pouhého jazykového výkladu presumovaných ustanovení, antidiskriminační zákon předpokládá nejen pasivní nediskriminování zaměstnanců zaměstnavatelem, ale i aktivní kroky projevující snahu zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, když by se tedy nepochybně dalo hovořit zejména o krocích preventivních. Jako příklad takových opatření mohu uvést např. vytvoření plánu rovných příležitostí, vydání příručky dobré praxe apod.¹³⁷

Obsah tohoto ustanovení může v určitém rozměru působit vágně či zavádivě. Pokud jde o uložení této povinnosti zaměstnavateli ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, lze odkázat na zákonnou úpravu zákoníku práce či zákona o zaměstnanosti, a tuto povinnost směřovat směrem k zaměstnancům či uchazečům o zaměstnání. Pokud bychom ale zkoumali rozměr této povinnosti v oblasti povolání, podnikání či samostatně výdělečné činnosti, není zcela zřejmé, vůči komu má zaměstnavatel takovou povinnost, a tudíž nad vymahatelností povinnosti zajistit rovné zacházení v této oblasti je velký otazník.¹³⁸

Druhý otazník je nad samotnou subjektivní povinností zaměstnavatele, jež není zákonem vymezena, a není tak možné definovat jaká opatření se tímto míní, jaké podmínky by měly obsahovat a na základě jakých podmínek by bylo možné opatření uplatnit. Tato opatření můžeme dovozovat pouze analogicky s absencí jakéhokoliv definičního vodítka. Jakousi vazbu můžeme shledávat s ustanovením §7 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona, avšak opět není jasné, jaká je vazba mezi povinností zaměstnavatele zajistit rovné příležitosti dle §5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona a §7 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona.¹³⁹

Ustanovení §6 a §7 antidiskriminačního zákona představuje přípustné formy rozdílného zacházení. Specificky se Evropský soudní dvůr vyjadřoval k výjimkám stanoveným

¹³⁶ §5 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

¹³⁷ Srov. Pavla Boučková in BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 266-267.

¹³⁸ Srov. též Jana Kvasnicová in. KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s. 2015. s. 204.

¹³⁹ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 238.

v ustanovení §6 odst. 3¹⁴⁰ v několika případech diskriminace na základě pohlaví ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání a povolání. Jako příklad uvádím případ, kdy se žena ucházela o místo kuchařky u britské Královské námořní pěchoty¹⁴¹, kde Soudní dvůr stanovil: „*Za těchto okolností [zvláštních požadavků kladených na útočné jednotky Královské námořní pěchoty] byly britské úřady oprávněny, při výkonu své diskreční pravomoci (...) dojít k závěru, že specifické okolnosti nasazení útočných jednotek, ze kterých se Royal Marines skládají, a zejména s ohledem na pravidlo interoperability, kterým se řídí, odůvodnilo jejich složení výlučně v mužů.*“¹⁴².

Dále se SDEU zabýval otázkou přezkumu branné povinnosti pouze pro muže¹⁴³, kde nakonec vyhodnotil, že „*Rozhodnutí Německé spolkové republiky zajistit svou obranu částečně prostřednictvím povinné vojenské služby je výrazem takovéto volby vojenské organizace, na kterou se v důsledku toho nepoužije právo Společenství. (...) Vzhledem k výše uvedeným úvahám je důvodné odpovědět na otázku předkládajícího soudu tak, že právo Společenství nebrání tomu, aby byla povinná vojenská služba omezena pouze na muže.*“¹⁴⁴ Je však nutno dodat, že judikatura je z této oblasti poměrně stará, když Soudní dvůr v průběhu uplynulých let ve své judikatuře více respektuje zastoupení žen napříč povoláními, a je proto nutné na tato rozhodnutí pohlížet převážně kriticky s ohledem na vývoj soudobé judikatury.

1.4.5 Právní úprava v zákoně o zaměstnanosti

Právní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace můžeme najít i v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v §4, který pojednává o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Svou povahou je zákon o zaměstnanosti právním předpisem veřejnoprávním a sankce stanovené za porušení zákazu diskriminace jsou oproti soukromoprávním sankcím v antidiskriminačním zákoně, zpravidla veřejnoprávního charakteru. Ustanovení §4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti stanoví povinnost zaměstnavateli zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při

¹⁴⁰ §6 odst. 3 antidiskriminačního zákona: Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

¹⁴¹ Rozsudek SDEU, ve věci Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence (C-273/97), ze dne 26. října 1999.

¹⁴² Tamtéž. Bod 31.

¹⁴³ Rozsudek Evropského soudního dvora, ve věci Alexander Dory v. Bundesrepublik Deutschland (C-186/01), ze dne 11. března 2003.

¹⁴⁴ Tamtéž. Bod 38 a 41.

uplatňování práva na zaměstnání je dle odst. 2 zakázána jakákoliv diskriminace. Druhá věta stejného odstavce poté stanoví výčet důvodů, na základě kterých nelze občanovi odepřít právo na zaměstnání, a jež se obsahově ztotožňuje s výčtem diskriminačních důvodů obsažených v §16 odst. 2 zákoníku práce.

Důležitým je dále §12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, který stanoví účastníkům právních vztahů, podle zákona o zaměstnanosti, zákaz činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Z výkladu je zřejmý praktický dopad tohoto ustanovení, které zakazuje především zaměstnavatelům činit diskriminační inzerci, respektive formulovat obsah inzerce diskriminačním způsobem.

1.4.6 Další prameny zákonné úprava zákazu diskriminace

Dalším zákonem upravujícím zákaz diskriminace je *zákon o státní službě*¹⁴⁵, který v §98 odkazuje na §16 a §17 zákoníku práce, a to v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace ve služebním poměru. Znamená to tedy, že pravidla upravená v zákoníku práce týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích se uplatní stejně též pro služební poměr.

Úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace upravuje také *zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*¹⁴⁶, která je oproti úpravě obsažené v zákoně o státní službě značně komplexnější. Ustanovení §16 odst. 4 obsahuje výčet zakázaných diskriminačních důvodů, na základě kterých nelze odepřít přijetí občana do služebního poměru, s výjimkou případů, které stanoví zákon nebo zvláštní předpis, odkazujíc na případy afirmativních opatření. Obecně je pak zakázána přímá i nepřímá diskriminace ve služebním poměru v ustanovení §77 odst. 2, současně obsahující výčet diskriminačních důvodů. Tato vlastní úprava zákazu diskriminace obsahuje důvody obsahově shodné s úpravou zákoníku práce (s výjimkou státního občanství) a obsahově širší, než poskytuje úprava antidiskriminačního zákona.

Vlastní úpravu diskriminace s výčtem zakázaných důvodů širších, než obsahuje antidiskriminační zákon, obsahuje také *zákon o vojácích z povolání*¹⁴⁷ ve svém ustanovení §2.

Obecný zákaz diskriminace je stanoven v přístupu k veřejným službách a zboží, na základě ustanovení §6 *zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele*. Povinnost rovného zacházení bez diskriminace nalezneme dále například v oblasti vzdělávání, a to na základě

¹⁴⁵ Zákon č. 2314/2015 Sb., zákon o státní službě.

¹⁴⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹⁴⁷ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání.

2 Přístup k zaměstnání z pohledu nerovného odměňování

2.1 Gender pay gap

Dle legislativních právních předpisů je rovnost mužů a žen zakotvena již několik desítek let, zejména jako právo na stejné vzdělání, stejné příležitosti, stejný přístup ke zboží a ke službám, ale také stejný přístup k zaměstnání a pracovním nabídkám. Na základě ustanovení §110 zákoníku práce za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná odměna, byť i přes toto zakotvení se stejné odměny ženám a mužům za stejnou práci nedostává, a dochází tak k nerovnému odměňování mezi pohlavími. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním z nejdůležitějších ukazatelů nerovnováhy na trhu práce. Nerovné odměňování můžeme pozorovat ve všech oblastech trhu práce, na všech ekonomických úrovních, ve všech věkových kategoriích i v každém sociálním a kulturním prostředí. Pozor ale, je nutné mít na paměti, že nerovné odměňování neznamená bez dalšího platovou či mzdovou diskriminaci, která může být však jednou z příčin nerovného odměňování, avšak se jí zcela zřejmě nerovná. Nerovné odměňování má mnoho dalších příčin, když podstatnou většinu z nich můžeme nalézt mimo rámec práva, a tedy nerovné odměňování není možné odstranit pouhou změnou legislativy či soudní praxí¹⁴⁸, ač by se mohlo na první pohled zdát, že veškeré legislativní předpoklady pro zajištění rovného odměňování žen a mužů jsou v ČR splněny.

Abychom mohli nerovnosti ve výdělcích žen a mužů vyobrazit, využíváme nástroj, který se označuje jako Gender pay gap (GPG), jež nemá jednotný způsobem měření, avšak není-li stanoveno jinak, jedná se o procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen. Aktuální hodnotu každý rok zveřejňuje Český statistický úřad a Eurostat, jež nám umožňují zjistit hodnotu rozdílu v odměňování žen a mužů nejen na území České republiky, ale i ve srovnání s ostatními státy a členy EU.¹⁴⁹ Hodnota GPG je však širší než samotný koncept „stejně odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty“, jelikož příčiny nerovného odměňování mezi pohlavími nejsou dány pouze mzdovou diskriminací, jak jsem uvedla výše, a proto je GPG jakýmsi komplexním indikátorem.

Není to však pouze GPG, který je měřitelný a relevantní, ale máme i hodnotu tzv. očištěného GPG (nebo také „adjusted GPG“), která nám dokáže určit, jak velká část GPG je přibližně tvořena samotnou diskriminací. Určité metody měření GPG nám umožňují určit, jaké procento hodnoty GPG je možné vysvětlit různými dílčími faktory, jako je například délka

¹⁴⁸ PICHRT, J., TOMŠEJ, J., *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. s. 112.

¹⁴⁹ Statistické údaje dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy

praxe, věk, vzdělání, odvětví nebo velikost podniku, když právě zbývající část hodnoty GPG, kterou vysvětlit dle dílčích faktorů nelze, je označována za očištěný GPG, blíží se přímé diskriminaci. Hodnota očištěného GPG vyjadřuje rozdíl v příjmech žen a mužů na srovnatelné pozici, ve srovnatelném věku a se srovnatelným vzděláním či se srovnatelnou délkou praxe.¹⁵⁰

Napříč členskými státy Evropské Unie se hodnota GPG velmi různí. Od Lucemburska, které vykazuje hodnotu GPG 0,7%, až po Litvu, jejíž výše GPG dosahuje 22,3%¹⁵¹, a to za rok 2020. Průměr hodnoty GPG pro EU byl za rok 2020 13%, což je od roku 2010, tedy po uplynulých 10 letech, snížení pouze o 2,8 p.b.¹⁵² Nižší hodnota GPG v určitých zemích však nutně nemusí znamenat, že je pracovní trh té konkrétní země genderově více vyrovnaný, jelikož nižší hodnota GPG se může objevit také v důsledku nižší zaměstnanosti žen na pracovním trhu v případě, kdy na trh práce vstupují zejména ženy s vyšším potenciálem uplatnění, resp. s vyšším dosaženým vzděláním, kdy právě v důsledku takové situace se na jedné straně vyskytuje nižší zaměstnanost vysoce vzdělaných a velmi dobře finančně ohodnocených žen a na druhé straně vyšší zaměstnanosti u mužů, kteří ale zastupují různá pracovní odvětví s různou mírou finančního ohodnocení. K takovému závěru došla statistická analýza „Gender pay gaps in European Union – a statistical analysis“.¹⁵³

Pokud se zaměříme na vývoj GPG v ČR, zjistíme, že největší změnu hodnoty GPG jsme mohli pozorovat na přelomu 70. a 80. let, kdy se hodnota GPG snížila z 36% na 29%, jež má co dočinění s markantním nárůstem vzdělanosti žen v těchto letech. Od roku 2002 se však pokles hodnoty GPG výrazně zpomalil, resp. můžeme hovořit téměř o stagnaci rozdílu v odměňování mezi muži a ženami. Hodnota GPG v ČR za rok 2020 je dle statistik Eurostatu 16,4% oproti unijnímu průměru 13%¹⁵⁴. Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou odlišné také v závislosti na věku. Největší hodnoty GPG se v ČR dle Českého statistického úřadu dosahuje

¹⁵⁰ Definice „očištěného GPG“ dle Projektu 22% k rovnosti. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

¹⁵¹ EUROSTAT. *Gender pay gap: How much less do women earn than men?*. In: www.ec.europa.eu [online]. 2020. [cit. 14. 12. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_cs

¹⁵² EUROSTAT. *Gender pay gap in unadjusted form*. In: www.ec.europa.eu [online]. 2022. [cit. 14. 12. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e

¹⁵³ LEYTHIENNE, D., PÉREZ-JULIÁN, M. (Eurostat) *Gender pay gaps in the European Union – a statistical analysis*. In: www.ec.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. [cit. 15. 12. 2022]. s. 29. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/ks-tc-21-004>

¹⁵⁴ EUROSTAT. *Gender pay gap: How much less do women earn than men?*. In: www.ec.europa.eu [online]. 2020. [cit. 14. 12. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_cs

mezi 40 – 44 lety, a to ve výši 23%¹⁵⁵, což je zapříčiněno zejména mateřstvím a rodičovstvím. GPG poté klesá s nižším věkem zaměstnanců. Věk ale není jediným dělicím faktorem. Dalším z faktorů může být například vzdělání, když paradoxně je GPG nejvyšší mezi vysokoškolačkami v poměru s vysokoškolačky, a to 24%¹⁵⁶.

GPG se také negativně promítá do kvality života žen senierek, kdy v důsledku GPG vzniká samozřejmě také rozdíl ve výši důchodů, který dlouhodobě činí 17% v neprospěch senierek. Tento rozdíl označujeme jako tzv. gender pension gap (GPenG). Ženy se obecně dožívají vyššího věku než muži, což v konečném důsledku, spolu s GPenG, může znamenat také větší ohrožení žen chudobou, když dle statistických dat z roku 2021 byl procentní rozdíl v míře ohrožení chudobou mezi muži a ženami v ČR ve věku 65 a více 11,4% v neprospěch senierek, což byl jeden z největších procentních rozdílů mezi muži a ženami napříč členskými státy EU¹⁵⁷.

Jak můžeme vidět, GPG není pouhým nástrojem ke stanovení rozdílu v odměňování, ale je komplexním ukazatelem nerovnosti, jež zásadním způsobem ovlivňuje zejména ženy, a to nejenom v ekonomicky aktivní části jejich života, ale má také neblahé důsledky v seniorských letech. To, že se Česká republika umísťuje na žebříčku hodnocení GPG mezi těmi nejhoršími, je již notoricky známá skutečnost. Snížení hodnoty GPG není zcela možné dosáhnout samovolným vývojem, a je tedy nutné přijímat příslušná opatření a užívat nástroje, které by mohly GPG snížit. Fakt, že je situace v ČR více než alarmující, dokládá i Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva, které bylo zveřejněno v červnu 2020, v němž výbor konstatoval, že v důsledku nedostatečné transparentnosti odměňování v praxi a srovnávání pracovních míst v soukromém sektoru nebylo dosaženo téměř žádného pokroku v oblasti podpory rovných příležitostí žen a mužů z hlediska rovného odměňování, stejně tak jako nebyla zajištěna vyváženost zastoupení v rozhodovacích orgánech soukromých společností. V důsledku těchto skutečností tak dle tohoto rozhodnutí neplní Česká republika závazky vyplývající z čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty a čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988.¹⁵⁸

¹⁵⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura mezd zaměstnanců 2021*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022. [cit. 14. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

¹⁵⁶ Tamtéž.

¹⁵⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže - 2021. Obyvatelstvo, rodiny a domácnost*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2021. [cit. 14. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022101.pdf/436fef2c-29da-4464-9e25-27d8fc054c4a?version=1.3>

¹⁵⁸ Rozhodnutí o odůvodněnosti Evropského výboru pro sociální práva, na základě kolektivní stížnosti č. 128/2016 ve věci University Women of Europe proti České republice, ze dne 29. června 2020.

Na rámec stanoveného bylo základě výzkumu projektu 22% K ROVNOSTI¹⁵⁹ zjištěno, že je českou veřejností za nejefektivnější nástroj pro snižování GPG považována státní intervence, ať už spolupráce státu s dalšími aktéry, nebo řešení GPG zákonnou úpravou či změnou. Na druhé straně ovšem byla projektem prokázána skutečnost, že dotazovaní nepovažují v oblasti nerovného odměňování za hlavního aktéra, který by měl GPG řešit, stát. Tento rozpor je možné vysvětlit tím, že si dotazovaní lidé uvědomují, že nerovnost v odměňování nebyl pro stát doposud aktuálním problémem, neboť stát v této oblasti nevyvíjí aktivity, které by byly veřejností spatřeny a vnímány, ale považují jej za toho, kdo by měl vytvářet opatření, která aktivně přispějí ke snížení GPG¹⁶⁰. Pro stanovení opatření a nástrojů je však vhodné upozornit na příčiny GPG, tedy na jevy, které přispívají k růstu míry GPG nebo naopak překážky, které brání jeho snížení.

2.1.1 Příčiny a dopady GPG

Faktory, které ovlivňují GPG nejsou pouze faktory úzce spojené s diskriminací, ale i další specifika, která tento ukazatel formují. Příčiny genderových nerovností můžeme rozdělit do několika kategorií, které ovšem netvoří svébytné skupiny, ale které se vzájemně posilují a ovlivňují. První skupinu příčin GPG tvoří takové, které je možné vysvětlit v souvislosti s povahou vykonávané práce a její charakteristikou, politikou státu, velikostí závazku, odvětvím, délkou praxí, věkem apod. Druhá skupina příčin GPG zahrnuje množinu, kterou vysvětlit nelze a jejímž důsledkem je existence tzv. očištěného GPG¹⁶¹, jež se blíží přímé diskriminaci.

Další dělení příčin GPG se skládá z kulturních příčin, strukturálních příčin, systémových příčin, institucionálních příčin a individuálních a rodinných příčin¹⁶².

Kulturní příčiny

¹⁵⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 17. 01. 2023], s. 29. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

¹⁶⁰ Tamtéž.

¹⁶¹ BLAU, D., KAHN, M. *Analyzing the gender pay gap*. The Quartely Review of Economics and Finance. In: www.doi.org [online]. Volume 39, Issue 5, 1999. [cit. 2023-01-24]. s. 625-646. Dostupné z: [https://doi.org/10.1016/S1062-9769\(99\)00021-6](https://doi.org/10.1016/S1062-9769(99)00021-6)

¹⁶² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 24. 01. 2023], s. 8 – 11. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

Mezi kulturní příčiny GPG řadíme genderové stereotypy či genderové předsudky, jako zaryté představy o mužství a ženství. Mužství a ženství z pohledu genderových stereotypů představují dva protipóly, dvě entity s rozdílnou hodnotou. Okem genderových stereotypů je mužství obecně vnímáno jako hodnotnější, důležitější a cennější než feminita, jež dle genderových stereotypů představuje spíše slabost a zranitelnost. Na výši GPG má také dopad rozdílná výchova, socializace a vzdělání žen a mužů. Mnohé psychologické výzkumy také potvrzují stále přetrvávající existenci tzv. dvojího metru či dvojí normy pro muže a ženy, která má potenciál ovlivnit GPG a jež je charakteristická tím, že určité vlastnosti, dovednosti a schopnosti jsou pro muže benefiční, byť pro ženy penalizující, jelikož se od nich neočekávají. Tato nerovnost však může fungovat i naopak, avšak není potvrzeno, že by měla vliv na míru GPG¹⁶³.

Za významný faktor ovlivňující výši GPG byla taktéž původně brána představa, že ženy dosahují nižšího vzdělání než muži, a tudíž nemohou dosahovat odměny rovné odměně mužů. Taková představa však byla historicky již dávno překonána a poslední statistiky ČR za rok 2020¹⁶⁴ ukazují, že podíl žen absolventek vysokých škol je 59%, byť právě nejvyšší míry GPG se paradoxně dosahuje mezi vysokoškolačkami a vysokoškoláky. Jelikož ženy tedy statisticky dosahují vyššího vzdělání než muži, můžeme dovozovat, že vzdělání nebude samo o sobě ovlivňovat výši ukazatele. Vzdělání však má vliv na vývoj GPG, a to zejména spojíme-li vzdělávání s oborem, ve kterém se ženy nejvíce uplatňují. Ženy dominují v oborech jako je vzdělávání, zdravotní a sociální péče, stravování a pohostinství¹⁶⁵. Odrazem dominance žen v určitých oborech je segregace trhu práce, kterou budu zmiňovat níže, a která se negativně promítá do hodnot GPG.

Strukturální příčiny

Strukturální příčiny GPG nalzáme předně ve struktuře trhu práce a v nastavení právního systému. Do strukturálních příčin řadíme právě již zmiňovanou genderovou segregaci

¹⁶³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 24. 01. 2023]. s. 8. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

¹⁶⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2021. Vzdělávání*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020. [cit. 24. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022103.pdf/c2f370f6-d457-4d1e-98d1-eef3f9e5bee0?version=1.3>

¹⁶⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2021. Práce a mzdy*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020. [cit. 24. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

trhu práce, a to jak horizontální, tak vertikální. Trh práce můžeme rozdělit na dva sektory¹⁶⁶. Prvním je sektor, který se vykazuje vysokou mírou specifických dovedností a znalostí, stejně jako kvalitními pracovními návyky, jež zajišťují nejenom velmi dobré finanční ohodnocení, ale také možnost kariérního postupu a růstu. Druhý sektor se vyznačuje nižšími požadavky na dovednosti, které jsou hůře finančně ohodnoceny, zpravidla bez možnosti kariérního postupu.¹⁶⁷ Právě prvnímu ze zmiňovaných sektorů dominují muži a druhému zase ženy. Obory, ve kterých převažuje ženské zastoupení, jako je vzdělávání a sociální či zdravotnická péče, jsou obory s nižší mírou dosahovaných mezd v porovnání s obory, kde dominují muži, jako je stavebnictví či IT obory. Tuto segregaci nazýváme jako horizontální segregaci.

Na jedné straně vidíme tendence mužů a žen pracovat v jiných odvětvích, v jiných sektorech trhu práce, avšak na straně druhé vidíme i tendence rozdílného zastoupení mužů a žen v pracovní hierarchii, jež se označuje jako vertikální genderová segregace. Muži dominují ve vyšších příčkách pracovní hierarchie, tedy obecně v činnostech v rámci řídicích pracovních pozic, kam řadíme např. i zákonodárství.

Tyto dvě segregace mohou být vysvětleny několika způsoby. Prvním z nich je existenci tzv. skleněného stropu či tzv. lepkavé podlahy. Tato označení představují modely, v rámci nichž jsou tvořeny neviditelné bariéry, které buď brání ženám v budování své kariéry, ztěžují dosahování vyšších pracovních pozic (skleněný strop), či je naopak udržují v pracovních pozicích nižších (lepkavá podlaha).¹⁶⁸ Segregace pracovního trhu může být také vysvětlena existencí genderových stereotypů, které genderovou segregaci trhu práce opět posilují a jež samy o sobě také působí na výši GPG.¹⁶⁹

Mezi strukturální příčinu, která prohlubují míru GPG, lze řadit i rozdílné typy smluv pro muže a ženy. Dle statistik jsou s ženami častěji uzavírány smlouvy na dobu určitou, kdy v ČR bylo za rok 2020 evidováno 7,2% žen z celkové zaměstnanosti, se kterým byla uzavřena smlouva na dobu určitou. U mužů tento ukazatel v ČR za rok 2020 dosahoval pouhých 4,7%

¹⁶⁶ REICH, R., GORDON, M., EDWARDS, R., *Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation*. The American Economic Review. In: www.jstor.org [online]. vol. 63, n. 2, 1973. [cit. 24. 01. 2023]. s. 359- 365. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1817097>

¹⁶⁷ Tamtéž.

¹⁶⁸ ZAJIČKOVÁ, D., RAŠTICOVÁ, M. *Gender Pay Gap In The Czech Republic – Quantile Approach – Sticky Floor Or Glass Ceiling?*. In: www.researchgate.cz [online]. 2021. [cit. 24. 01. 2023]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/356879737_Gender_Pay_Gap_In_The_Czech_Republic_-_Quantile_Approach_-_Sticky_Floor_Or_Glass_Ceiling_Gender_Pay_Gap_v_Ceske_republice_-_Kvantilovy_pristup_-_Lepkava_podlaha_nebo_sklenený_strop

¹⁶⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 24. 01. 2023]. s. 8. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnutí_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

z celkové zaměstnanosti.¹⁷⁰ Obdobnými prostředky posilující GPG jsou také neplnohodnotné formy práce (částečné úvazky, brigády apod.), jež se opět vyskytují více u žen než u mužů. Různé formy a tyty pracovních vztahů mohou způsobovat vysoké platové a mzdové rozdíly, a to zejména za přetrvávajícího přesvědčení, že za částečný úvazek by měla být nižší celková měsíční odměna. Částečné úvazky nejsou v ČR častým jevem, avšak stále i na tomto nízkém využívání můžeme demonstrovat rozdílný přístup k ženám a mužům. Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek za rok 2020 dosahoval v ČR 11,5%, když podíl zaměstnaných mužů na částečný úvazek nepřesahoval v ČR 2,6%¹⁷¹. Byť jsou obě tyto hodnoty nízké, můžeme mezi nimi pozorovat velký rozdíl.

Nižší míra zaměstnanosti žen než mužů zejména z důvodu mateřství a rodičovství, popř. péče o osoby blízké, je další z veličin ovlivňující GPG. Zaměstnanost žen na trhu práce byla za rok 2020 v ČR evidována ve výši 50,3% a zaměstnanosti mužů ve výši 66,6%.¹⁷²

Jako poslední ze strukturálních příčin sociologické výzkumy¹⁷³ označují nízkou kvalitu a nevymahatelnost pracovního práva v ČR, která prohlubuje genderové nerovnosti nejen v odměňování. Nízká vymahatelnost oslabuje již tak slabé postavení obětí platové diskriminace tím, že je nedostatečně motivuje k vymáhání svých práv, a to zejména z důvodu vysoké nákladnosti, nedostatečných prostředků a časové náročnosti.

Systemový příčiny

Vliv na míru GPG má samozřejmě také samotný systém odměňování zaměstnavatele a s tím spojené nedostatečné uplatňování principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty, netransparentnost systému odměňování a účelná tabuizace témat spojených s odměňováním. S výše zmíněným také souvisí přetrvávající důraz na specifické faktory charakterizující kvalitu práce, jako je nepřerušovaná práce, pozitivně hodnocená práce přes čas nebo požadavek dosažených zkušeností a vyššího věku. Tyto faktory znevýhodňují předně osoby, které pečují o děti nebo o osoby blízké, tedy osoby s pečovatelskou odpovědností, jež průměrně zatěžuje více ženy než muže¹⁷⁴.

¹⁷⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2021. Práce a mzdy*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020. [cit. 27. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

¹⁷¹ Tamtéž.

¹⁷² Tamtéž.

¹⁷³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22%K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 27. 01. 2023]. s. 9. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

¹⁷⁴ Tamtéž.

Nejenom způsob hodnocení kvality práce, ale i nastavení pracovní doby¹⁷⁵ je jednou z příčin GPG. Některé pracovní pozice svoji pracovní dobou neumožňují určitým zaměstnancům kombinovat práci a soukromý život (zejména pokud má tento zaměstnanec pečovatelskou povinnost). Důsledkem nemožnosti kombinace těchto dvou světů je situace, kdy určité pracovní pozice nejsou z důvodu časové náročnosti nastavení pracovní doby obsazovány ženami.

Institucionální příčiny

Důležitá je pro míru GPG také role strategických aktérů, jako jsou zákonodárci, úřady práce, inspektoráty práce, zaměstnavatelské svazy a odbory, které mohou přispívat k potírání nerovností v odměňování a ovlivňovat výši mezd. Příčinou platových nerovností mohou být také politická opatření spočívající v nevhodně nastaveném opatření rodinné politiky (sladění péče a práce, garance možnosti návratu do práce po ukončení pečovatelské povinnosti apod.), nedostatečně zajištěné dostupnosti zařízení pro péči o děti, nepřátelské daňové politice (daňové znevýhodnění nepracujícího rodiče) nebo nedostatečně flexibilních úvazcích a pracovních podmínkách. Strategické postavení mohou sehrávat také odborové organizace, kdy spravedlivě nastavené podmínky odměňování v rámci kolektivní smlouvy mohou přispívat k pozitivním vlivům pro rovné odměňování.

Individuální a rodinné příčiny

Individuální a rodinné faktory jsou pojímány jako faktory mající nejnižší vliv na míru GPG¹⁷⁶, byť se domnívám, že je vhodné je zde neopomenout. U žen není ojedinělé, že věk a počet dětí negativně ovlivňuje výši jejich příjmů¹⁷⁷. Tento dopad se označuje jako tzv. penalizace mateřství. Ženy jsou obvykle zatíženy dvojitým břemenem, tedy placenou prací a tou neplacenou, která se projevuje zejména v rámci péče o druhé či jako domácí práce. Na nižší odměnu žen má jejich „neplacená práce“ neblahý vliv. Nižší odměna žen je příčinou kulturního očekávání a tlaku na nutnost péče. Péče tedy dopadá skutečně více na ženy, a to i v důsledku jejich nižšího platu či mzdy.¹⁷⁸ Ve více než polovině domácnosti obstarává běžný chod

¹⁷⁵ Tamtéž.

¹⁷⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 27. 01. 2023]. s. 10. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

¹⁷⁷ Tamtéž.

¹⁷⁸ KRÍŽOVÁ, A. *Ženy nesou neúměrně větší díl negativních dopadů pandemie*. Sociologický ústav Akademie věd ČR. In: www.soc.cas.cz [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2021. [cit. 24. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/krizkova-zeny-nesou-neumerne-vetsi-dil-negativnich-dopadu-pandemie>

domácnosti žena, v ostatních domácnostech bylo prokázáno, že není stanoveno, kdo má jakou domácí práci vykonávat nebo ji vykonává ten, kdo má na domácí práce prostor a čas, avšak pouze u 1% domácnosti zajišťuje domácí práce muž.¹⁷⁹ Téměř čtvrtina dotazovaných žen sociologického výzkumu musela v průběhu svého pracovního života upravit svou pracovní dobu či délku úvazku kvůli péči o děti nebo o jiného člena domácnosti a 10% dotazovaných žen muselo ze stejných důvodů zaměstnání úplně opustit.¹⁸⁰ U mužů bylo zjištěno výrazně nižší procentuální číslo.

Současné výzkumy také potvrzují, že využívání rodičovské dovolené muži je zastoupeno ve 2% rodin. Pro většinu dotazovaných žen bylo důvodem jejich odchodu na mateřskou dovolenou fakt, že nedosahují takové finanční odměny v zaměstnání jako jejich partner. Je tedy zřejmé, že genderové nerovnosti na úrovni rodin ovlivňují genderové nerovnosti na trhu práce, jež však zpětně ovlivňují tyto nerovnosti v rodinách.

Důsledky GPG

Z variability příčin GPG můžeme usuzovat a předpokládat také variabilitu jejich dopadů nejen na úrovni skupinové, ale i individuální, nejen v oblasti mzdové a platové, ale i dalších. Jak jsem již zmínila o kapitole výše, nerovnosti v odměňování se negativně promítají do potenciálního ohrožení chudobou. Chudoba však nehrozí pouze ženám, ale v konečném důsledku i jejich rodinám, když postihuje nejvíce ženy samoživitelky. Ohrožení chudobou dle statistických dat čelí 32,2% žen samoživitelek, podíl žen jako takových ohrožených chudobou dosahuje 11,7% oproti 7,2% podílu u mužů¹⁸¹. S rostoucím věkem se ohrožení chudobou zvyšuje, když opět můžeme pozorovat velký rozdíl mezi mírou ohrožení chudobou u seniorek oproti seniorům, a to o 11,4%. GPG je také příčinou gender pension gapu, když dlouhodobé rozdíly v důchodech žen a mužů činí přibližně 18%¹⁸².

¹⁷⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 24. 01. 2023]. s. 12. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnutí_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

¹⁸⁰ Tamtéž.

¹⁸¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2021. Práce a mzdy*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020. [cit. 27. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

¹⁸² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 27. 01. 2023]. s. 12. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnutí_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

GPG také negativně dopadá na životní úroveň matek samoživitelek či naopak rodin s více dětmi. Ekonomicky slabé ženy jsou také častěji oběťmi sexuálního a genderově podmíněného násilí na pracovišti¹⁸³. Důsledkem nízkých příjmů žen a tím většího využívání částečných úvazků, popř. pracovních smluv na dobu určitou, je také nemožnost reprezentace žen v řídicích pozicích a obecně ve veřejné sféře a politice. GPG se také negativně promítá do HDP ČR, neboť nerovné odměňování žen a mužů má faktický dopad na ekonomiku ČR zvyšováním HDP, a to zejména ve střednědobém a dlouhodobém horizontu.¹⁸⁴ V souvislosti s HDP bylo dále zjištěno, že s růstem GPG se snižuje plodnost žen, zejména v důsledku nesnadného sladění pracovního a soukromého života. Mezi plodností a zaměstnaností existuje totiž tzv. pozitivní korelace, tedy se zvýšením jedné veličiny zákonitě poroste i veličina druhá. Vyšší plodnost v závislosti na růstu ekonomicky aktivních obyvatel také pozitivně ovlivňuje HDP.¹⁸⁵

V neposlední řadě GPG souvisí s neustálou reprodukcí genderových stereotypů, které jsou s neklesající mírou GPG stále jenom prohlubovány. Důsledkem nižších příjmů žen jsou přetrvávající nároky na ženy v oblasti péče o rodinu, příbuzné a domácnost, které opět jenom podporují mužské a ženské stereotypní role ve společnosti a zvyšují ženskou odpovědnost v této oblasti.

Na celou problematiku genderových stereotypů ústících mj. k nerovnému odměňování žen a mužů, které opětovně genderové stereotypy pouze posilují, je však nutné hledět v rámci společenského kontextu. Nejrůznější genderové teorie potvrzují¹⁸⁶, že svět trhu práce je světem mužským, fungujícím dle potřeb a zájmů mužů. K takovému závěru je možné dospět jednoduchou analýzou. Ženy jsou, jak jsem již zmínila výše, obecně méně zastoupeny v řídicích funkcích, kam samozřejmě spadá i zákonodárství, resp. tvorba práva. Je tedy zjevné, že žijeme ve společnosti, kde je právo tvořeno především muži, čímž nejsou zastoupeny a nadále zohledněny ženské zkušenosti, ženský pohled a ženská perspektiva¹⁸⁷. Havelková ve svém

¹⁸³ Tamtéž.

¹⁸⁴ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2016. [cit. 27. 01. 2023]. s. 22. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>

¹⁸⁵ Tamtéž.

¹⁸⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 27. 01. 2023]. s. 11. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

¹⁸⁷ HAVELKOVÁ, B., *Feminismus, gender a právo*. In: Wolters Kluwer – Internetový obchod. In: www.obchod.wolterskluwer.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer. 2020. [cit. 28. 01. 2023]. s. 44. Dostupné z: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/muzske-pravo-jsou-pravni-pravidla-neutralni.p5571.html>

příspěvku zmiňuje dva stěžejní analytické body mužského práva. Prvním je nepřítomnost ženského zastoupení, jako faktické nedodržování požadavků demokracie, ale i to, co v důsledku absence žen chybí, tedy jakýsi „ženský pohled“, jenž se však zákonitě nemusí odlišovat od toho mužského, ale měl by být zohledněn.¹⁸⁸

Druhým analytickým bodem je samotný obsah práva. Pokud se ohlédneme a zhodnotíme historický kontext situace, zjistíme, že společnost jako celek byla zcela výlučně většinu své existence výhradně androcentrická, tedy soustředěná na muže. Dle androcentrického přístupu je mužská zkušenost normativním standardem, podle kterého by se měly posuzovat všechny standardy ostatní, a jež se stává jakousi objektivní pravdou, která díky své tisícileté tradici dostává legitimitu¹⁸⁹.

Patriarchální či mužské právo je možné demonstrovat na určitých, ať již zákonem či morálně, stanovených normách, kterými jsou např. nepřerušovaná kariéra, čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba, nebo samotné začlenění těhotenství a mateřství do zákona o nemocenském pojištění¹⁹⁰. Tyto zdánlivě neutrální normy jsou praxí, která vychází z mužského standartu, jehož důsledkem je existence výhod pro muže, byť nutně ne pro všechny ženy. Pokud tento standard budeme aplikovat na oblast rovného odměňování, pak můžeme dojít k závěru, že stejnost práce či stejnost práce stejné hodnoty, která tkví v rovnosti, je vždy založena na určitém srovnávacím měřítku, když měřítko, které se pro posouzení stejnosti práce či práce stejné hodnoty používá, vychází opět ze standardu, který byl stanoven primárně pro muže.

Z výše popsaného je zřejmé, že GPG neovlivňuje pouze jedna veličina, ale příčin, které posilují GPG, je celá řada. Každá ze samostatných příčin s sebou nese své důsledky, ať již na úrovni veřejné, kolektivní, tak na úrovni soukromé, tedy individuální. Jak uvedu v dalších kapitolách, nástrojů, jež se snaží jednotlivé příčiny GPG potírat, je několik. Můžeme je nalézt jak v rámci přístupu EU k nerovnému odměňování, tak i také na úrovni ČR jako takové. Lze také usuzovat, že by veřejná debata měla směřovat spíše od celku k jednotlivostem a že by předmětem této debaty mělo být předně řešení mužského standartu, který, byť na první pohled vykazuje neutralitu, jeho důsledky demonstrují opak. Rovnost *de iure* zde zdaleka nestačí. Neměli bychom se omezovat na stanovení platnosti všeho, co je spojeno pro muže, stejně tak i pro ženy, ale implementovat diferencovanou úpravu a doprovodná opatření s ohledem na rozdíly mezi muži a ženami. Právo nefunguje jako systém neutrálních pravidel pro všechny, ale jeho vzhled je silně ovlivněn těmi, kteří ho vytváří, interpretují a aplikují, jimiž jsou právě

¹⁸⁸ Tamtéž. s. 45.

¹⁸⁹ BOURDIEU, P., *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. s. 35.

¹⁹⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

muži¹⁹¹ a právě kvůli důsledkům tvorby mužského práva pokládám vyřešení otázky rovného odměňování za klíčové a stěžejní.

2.2 Přístup Evropské unie k GPG

2.2.1 Unijní legislativní akty

Primární právo

Evropská unie nejenom legislativními akty usiluje o co největší snížení GPG, ale také účinně bojuje proti mzdové diskriminaci a poskytuje a provádí aktivity, které cíleně míří na posílení rovného odměňování mužů a žen. Komunitární právo má obecně dvě roviny, právo primární, které je primárním zdrojem práva, do něhož řadíme zejména zakládající smlouvy, pozměňující smlouvy, smlouvy o přistoupení, protokoly připojené k uvedeným smlouvám a potažmo také Listinu základních práv Evropské unie a právo sekundární, které navazuje na právo primární a s nimž také musí být v souladu, které je tvořeno nařízenými, směrnicemi, stanovisky a doporučeními, které vydávají instituce EU.

Myšlenka sociální politiky, včetně otázek pracovního práva, v procesu evropské integrace neměla od jejího počátku významnou úlohu, jelikož šlo zprvu zejména o společenství hospodářské a nikoli sociální, a tudíž jednoznačnou prioritou byly činnosti v oblasti ekonomické.¹⁹² K významnému vzestupu a posílení sociálních otázek došlo až na přelomu 70. let, kdy v Paříži roku 1972 byla sociální politika postavena na roveň hospodářské a měnové unie. Rovné odměně pro muže a ženy se věnovala již Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (Smlouva EHS), která byla podepsána 25. března 1957 a užívaná byla od 1. ledna 1958. Konkrétně se rovné odměně pro muže a ženy věnoval čl. 119 Smlouvy EHS¹⁹³, když právě to, že tato zásada byla zakotvena již ve Smlouvy EHS, z ní činí jednu ze základních hodnot EU. Fakt, že rovné odměňování mužů a žen dle čl. 119 Smlouvy EHS je primárně cílem sociálním a druhořadě cílem hospodářským, svědčí i rozsudek Soudního dvora

¹⁹¹ ŠPONDROVÁ, P. *Čí je právo? Tři vlny feminismu a tři a tři dimenze feministické kritiky práva*. Teoretická východiska. In: Wolters Kluwer – Internetový obchod. In: www.obchod.wolterskluwer.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer. 2020. [cit. 28. 01. 2023]. s. 25. Dostupné z: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/muzske-pravo-jsou-pravni-pravidla-neutralni.p5571.html>

¹⁹² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 94.

¹⁹³ Článek 119 Smlouvy EHS: Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.

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: a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

ve věci Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder¹⁹⁴, ve kterém bylo pod bodem 57 stanoveno: „Ve světle tohoto případu je třeba dospět k závěru, že hospodářský cíl sledovaný čl. 119 Smlouvy EHS, a to odstranění narušení hospodářské soutěže mezi podniky usazenými různých členských státech je druhořadý ve srovnání s cílem sociálním, sledovaným stejným ustanovením, které vyjadřuje základní lidské právo“.¹⁹⁵

Ustanovení zakotvující stejnou odměnu mužů a žen za stejnou práci převzala ze Smlouvy EHS i Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii), která byla podepsána 7. února 1992 a v platnost vstoupila dne 1. listopadu 1993, a prostřednictvím níž se z Evropského hospodářského společenství stalo Evropské společenství (ES). Maastrichtská smlouva dává Evropské unii právní subjektivitu a zavádí tzv. chrámovou strukturu sestávající ze třech pilířů, které ale byly později zrušeny Lisabonskou smlouvou.

Amsterodamská smlouva je poté třetí reformní smlouvou, kterou se významným způsobem revidovaly zakládací smlouvy a která byla podepsána 2. 10. 1997 a v platnost vstoupila 1. 5. 1999. Amsterodamská smlouva původní čl. 119 Smlouvy o EHS (nově čl. 141) rozšířila o dva odstavce, odst. 3 a odst. 4. Odst. 3 stanoví povinnost Rady po projednání s Hospodářským a sociálním výborem přijmout opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovné zacházení pro muže a ženy ve věcech zaměstnanosti a práce včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Odst. 4 poté zakotvuje možnost zavést opatření poskytující zvláštní výhody méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře. Toto ustanovení fakticky umožňuje dosáhnout vyšší zastoupení toho pohlaví v oblastech, ve kterých se tak doposud nestalo. Nad rámce ještě podotýkám, že první odstavec výše proklamovaného článku dostal ještě jedné neméně patrné změně, a to té, že se dle nové dikce článku zajišťuje uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Poslední revizí zakládacích smluv je Lisabonská smlouva, která byla podepsána 13. prosince 2007 a vstoupila v platnost dne 1. prosince 2009. Lisabonskou smlouvou došlo k opětovnému přečíslování původního čl. 141 na nový čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské

¹⁹⁴ Rozsudek SDEU, ve věci Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder (C-50/96), ze dne 10. února 2000. Dále pojednává o dvojím cíli čl. 119 Smlouvy EHS také Rozsudek SDEU, ve věci Gabrielle Defrenne v Société onyme de navigation aérienne Sabena (43/75), ze dne 8. dubna 1976 (bod 12).

¹⁹⁵ 57: *In view of that case-law, it must be concluded that the economic aim pursued by Article 119 of the Treaty, namely the elimination of distortions of competition between undertakings established in different Member States, is secondary to the social aim pursued by the same provision, which constitutes the expression of a fundamental human right.*

unie (SFEU). Čl. 157 SFEU má dle ustálené judikatury¹⁹⁶ přímý účinek, tedy účinek, jehož prostřednictvím je umožněno jednotlivcům dovolávat se naplnění této zásady přímo, a to v rámci vnitrostátních soudních sporů. Přímý účinek tohoto ustanovení byl taktéž potvrzen nedávným přelomovým rozsudkem Soudního dvora ve věci K. a další v. Tesco Stores Ltd.¹⁹⁷, ve kterém se soud nad rámec přímého účinku čl. 157 SFEU zabýval dodržováním zásady stejné odměny mužů a žen za onu „stejnou“ práci i za „rovnocennou“. *„Kromě toho Soudní dvůr uvedl, že článek 119 Smlouvy o EHS (později po změně článek 141 ES, nyní článek 157 SFEU) ukládá uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen v případě stejné práce, nebo v souladu s jeho ustálenou judikaturou v případě rovnocenné práce. (...) Kromě toho tento článek stanoví zásadu, podle které stejná práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, musí být odměňována stejným způsobem, ať ji vykonává muž nebo žena, jež je zvláštním výrazem obecné zásady rovnosti, která zakazuje, aby se srovnatelnými situacemi bylo zacházeno odlišně, není-li takové odlišování objektivně odůvodněné. (...) Je třeba rovněž připomenout, že dosah pojmů „stejná práce“, „stejně pracovní místo“ a „rovnocenná práce“, uvedených v článku 157 SFEU, má čistě kvalitativní povahu, jelikož se pojí výhradně k povaze práce, kterou dotyčné osoby skutečně vykonaly“¹⁹⁸.*

Lisabonská smlouva dále doplnila zakládací smlouvy nově o čl. 8 a čl. 10, kde je vyjádřen závazek odstranění nerovností a podpory rovného zacházení pro muže a ženy.

Důležitým dokumentem v oblasti rovné odměny je také Charta základních práv EU¹⁹⁹. Pro účely této práce je relevantní zejména její čl. 23, který zakotvuje rovnost žen a mužů, která musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.²⁰⁰ Charta základních práv EU byla zařazena do návrhu Smlouvy o Ústavě pro Evropu a také do návrhu Lisabonské smlouvy, když právě ta jí přisoudila zásadní význam. Na základě čl. 6 Smlouvy o Evropské unii se jako Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000 dostala na roveň primárního práva a stala se tak právně závaznou.²⁰¹

¹⁹⁶ Srovnání viz. Rozsudek SDEU, ve věci Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder (C-50/96), ze dne 10. února 2000, (bod 40), Rozsudek SDEU, ve věci Safeway Ltd v. Andrew Richard Newton a Safeway Pension Trustee Ltd (C-171/18), ze dne 7. října 2019 (bod 23).

¹⁹⁷ Rozsudek SDEU, ve věci K. a další v. Tesco Stores Ltd (C-624/19), ze dne 3. června 2021.

¹⁹⁸ Tamtéž. (bod 26). Viz ustálená judikatura např. Rozsudek SDEU, ve věci Murphy v. An Bord Telecom Eireann (C-157/86), ze dne 4. února 1988 (bod 9).

¹⁹⁹ Listina základních práv Evropské unie.

²⁰⁰ Čl. 23 Charty základních práv EU: 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.

²⁰¹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s 103.

Sekundární právo

Velmi důležitým normativním právním aktem sekundárního práva jsou bezesporu směrnice. Směrnice jsou specifickým nástrojem EU, který slouží k harmonizaci právních předpisů jednotlivých členských států, a to zejména v těch oblastech, kde má EU pouze sdílené pravomoci. Dle čl. 4 odst. 2 písm. b) SFEU do těchto sdílených pravomocí řadíme také sociální politiku, v rámci níž EU podporuje členské státy, aby zapracovávaly osvědčené nástroje v oblastech, jako je boj proti diskriminaci, sociální začleňování, boj s chudobou nebo důchodové systémy.²⁰²

V průběhu let bylo přijato mnoho směrnic pojednávajících o uplatňování zásady stejné odměny pro muže a ženy, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti přístupu k zaměstnání a pracovních podmínkách či oblasti sociálního zabezpečení. Přelomovou je však *Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání* (Směrnice 2006/54/ES), kterou došlo ke konsolidaci několika dosavadních směrnic²⁰³ s cílem zvýšení srozumitelnosti a ucelenosti právních zásad pojednávajících o rovnosti mezi muži a ženami, a dále doplnění nových prvků vycházejících z judikatury Soudního dvora. Zejména pak v Hlavě II – Zvláštní ustanovení, kapitole 1, čl. 4 nalezneme ustanovení upravující zákaz diskriminace v oblasti stejného odměňování, který stanoví „*V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém kvalifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.*“. Směrnice 2006/54 dále stanovuje definici²⁰⁴ přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, systémů sociálního zabezpečení pracovníků i odměny, když říká, že „*„odměnou“ 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*“.²⁰⁵ Směrnice 2006/54/ES taktéž ze Směrnice 97/80/ES přijala pravidla o důkazním břemenu, které hrají podstatnou roli při zajištění toho, aby

²⁰² GUILLOT DUCH, J. *Sociální Evropa: Jaké jsou sociální politiky EU?*. In: www.europarl.europa.eu [online]. Zpravodajství Evropský parlament, 2021. [cit. 09. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/eu-affairs/20170616STO77648/socialni-evropa-jake-jsou-socialni-politiky-eu>

²⁰³ Směrnice 2006/54/ES nahradila Směrnicí 76/207/EHS, Směrnicí 86/378/EHS, Směrnicí 75/117/EHS a Směrnicí 97/80/ES

²⁰⁴ Hlava I čl. 2 Směrnice 2006/54/ES.

²⁰⁵ Hlava I čl. 2 písm. e) Směrnice 2006/54/ES.

zásada rovného zacházení mohla být účinně prosazována, prostřednictvím povinnosti žalovaného prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.²⁰⁶

Další důležitou směrnicí z oblasti rovného zacházení byla přijata na podporu osob samostatně výdělečně činných, a to *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, kterou se ruší Směrnice Rady 86/613/EHS* (Směrnice 2010/41/EU), jež nebyla příliš účinná, a proto její oblast působnosti musela být znovu posouzena. Tato směrnice nám opět poskytuje definici přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování²⁰⁷.

Průlomovým návrhem normativního právního aktu v oblasti stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci je v březnu 2021 předložený *Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování* (*Návrh směrnice či Návrh směrnice o posílení transparentnosti odměňování*).²⁰⁸ Tento Návrh směrnice je reakcí na nedostatečně účinné provádění a prosazování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci, jako jedné ze stěžejních a základních zásad EU.²⁰⁹ Právní rámec uplatňování a prosazování této zásady, který nám poskytnula Směrnice 2006/54/ES doplněná o Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti²¹⁰, se dle tohoto Návrhu směrnice jeví jako rizikový. Právě nedostatečná transparentnost v odměňování byla označena za jednu z hlavních překážek posilování zásady stejné odměny pro muže a ženy.²¹¹ Cílem Návrhu směrnice je účinně řešit nedostatečné prosazování zásady stejné odměny a zajistit její dodržování v celé EU prostřednictvím zavedení transparentnosti odměňování v rámci organizací, usnadňování uplatňování klíčových pojmů týkajících se stejné odměny,

²⁰⁶ Hlava III oddíl 2 čl. 19 Směrnice 2006/54/ES.

²⁰⁷ Čl. 3 písm. a), b), c), d) Směrnice 2010/41/EU.

²⁰⁸ NÁVRH SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. In: www.eur-lex.europa.eu [online]. Brusel, 2021 [cit. 09. 12. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>

²⁰⁹ Bod 1. Důvodové zprávy k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

²¹⁰ Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.

²¹¹ Viz. EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 6. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*. In: www.eur-lex.europa.eu [online]. 2013. [cit. 09. 12. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=COM:2013:0861:FIN> (zejména bod 4.2)

včetně poskytnutí definice pojmům „odměny“ a „rovnocenné práce“, a posílení mechanismů prosazování.

Konkrétně významný je dle mého pohledu celý čl. 4 Návrhu směrnice, který ve svém odst. 1 stanovuje povinnost členských států přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby ženy i muži byli za stejnou práci také stejně zaplacení, což se na jednu stranu jeví spíše jako generická povinnost než konkrétní nástroj, kterým by se tato opatření realizovala, avšak na druhou stranu poskytuje prostor členským státům při výběru a konkretizaci těchto opatření. Odst. 2 stanovuje přijímat nástroje pro posuzování a srovnávání hodnoty práce, které mají být založeny na genderově neutrálních kritériích, které jsou vymezeny v odst. 3 a mezi které patří požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonanou práci a povahu příslušných úkolů. Explicitně se vylučují kritéria, která jsou přímo či nepřímo založená na pohlaví.

Poslední, 4. odstavec čl. 4 nám dává odpověď na to, zdali lze srovnávat určitého zaměstnance se zaměstnancem jiného zaměstnavatele. V tomto případě se směrnice neomezuje pouze na případy srovnávání zaměstnanců stejného zaměstnavatele, nýbrž je úprava rozšířena také na případy jediného zdroje odměňování. Toto ustanovení Návrhu směrnice však samozřejmě nedopadá na případy srovnávání zaměstnanců jiného zaměstnavatele, a to ani v případě, že vykonávají stejnou práci. V praxi se k nerovnosti v odměňování v rámci jediného zdroje vyjadřovala i judikatura²¹², když ta říká, že *“Kromě toho je třeba připomenout, že jestliže zjištěné rozdíly, pokud jde o podmínky odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, nelze přičítat jedinému zdroji, chybí entita, která je za nerovnost odpovědná a která by mohla obnovit rovné zacházení, takže taková situace pod toto ustanovení nespadá.”*²¹³ Zmínka jediného zdroje odměňování mi přijde vhodná a správná, zejména s ohledem na stále častější zakládání konglomerátů a holdingů, v nichž můžeme sledovat právě onen jediný zdroj odměňování. Poslední věta čl. 4 odst. 4 Návrhu směrnice říká, že v případě, kdy nelze určit žádnou referenční osobu, je povoleno srovnání s hypotetickou referenční osobou. Z pohledu dokazování při soudním sporu se mi jeví tato možnost jako částečně problematická, jelikož si jen s těžší dokázkou představím, jak by v takovém případě žalovaný zaměstnavatel prokazoval, že by práci hypotetického zaměstnance ohodnotil stejně jako zaměstnance žalujícího. Závěrem se však domnívám, že přesnější vymezení a začlenění těchto objasňujících ustanovení zlepší praktické uplatňování zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci a posílí postavení potenciálních obětí nerovného odměňování.

²¹² Viz. Rozsudek SDEU, ve věci K. a další v. Tesco Stores Ltd. (C-624/19) ze dne 3. června 2021.

²¹³ Tamtéž. bod 36

S ohledem na transparentnost v odměňování nám Návrh směrnice poskytuje nástroje, prostřednictvím nichž se tato zásada posiluje. Dosud na unijní úrovni neexistovaly žádné mechanismy, které by zajistily transparentnost odměňování v části před zaměstnáním, a proto ustanovení pojednávající o transparentnosti odměňování před zaměstnáním²¹⁴ lze hodnotit obzvláště pozitivně, jelikož umožní potenciálnímu pracovníkovi nejenom získat informace o výši, či alespoň rozmezí jeho budoucí odměny, ale také má tendenci pobídnout takového uchazeče k tomu, aby o své budoucí odměně vyjednával. Zároveň je stanovena povinnost zaměstnavatele zpřístupnit pracovníkům popis genderově neutrálních kritérií, dle kterých byly vymezeny jejich pracovní odměny a případný kariérní postup.²¹⁵

Dále je nutné zmínit také právo na informace, které Návrh směrnice zakotvuje ve své Kapitole II čl. 6. Cílem tohoto ustanovení je poskytnout pracovníkům relevantní informace k tomu, aby byli schopni posoudit, zdali jsou odměňování nediskriminačním způsobem ve srovnání s jinými pracovníky, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci jako oni. Toto ustanovení by mohlo být potenciálně v kolizi s právem na ochranu osobních údajů. Dokáží si představit situaci, kdy zaměstnanec bude po zaměstnavateli požadovat informaci o výši mzdy svého kolegy v domnění, že tak činí v rámci práva na informace. Směrnice však uvádí, že má zaměstnanec právo na informace o své individuální úrovni odměňování nebo o průměrných úrovních odměňování různých kategorií zaměstnanců. Dále uvádím, že na takovou situaci reaguje i čl. 10 odst. 3 Návrhu směrnice, který říká, že „*Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 8 a 9 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného spolupracovníka, mohou mít přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců nebo subjekt pro rovné zacházení.*“ Nad rámec je stanoveno, že žádné osobní údaje shromážděné zaměstnavateli dle čl. 7, 8, 9 nesmí být použity k jiným účelům, než k provedení zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

Na podporu obětem diskriminace, zejména v rámci odstraňování procesních překážek, Návrh směrnice²¹⁶ stanoví možnost podání tzv. kolektivních žalob, které cílí na pomoc větší skupině obětí diskriminace v odměňování. Kolektivní žaloby nejsou v českém právním řádu komplexně upraveny, a zmínky o nich nalezneme pouze sporadicky²¹⁷, proto se domnívám, že toto ustanovení má potenciál vyvinout správný tlak na české legislativce²¹⁸ s cílem pomoci větší

²¹⁴ Kapitola II čl. 5 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²¹⁵ Kapitola II čl. 6 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²¹⁶ Kapitola III čl. 13 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²¹⁷ Např. §83 a §159a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

²¹⁸ Návrh zákona o hromadných žalobách byl vládou ČR předložen Poslanecké sněmovně 6. 3. 2020, která ho projednala dne 21. 10. 2021. Očekává se, že zákon bude přijat na jaře roku 2023, byť jsme dle Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1828 ze dne 25. listopadu 2020 o zástupných žalobách na ochranu

skupině obětí diskriminace k tomu, aby byla narovnána stávající nerovnováha určitých vztahů. Jako průlomovým faktorem kolektivních žalob je možnost vymáhat náhradu v rámci určité skupiny osob, které se nachází ve stejném postavení, jejichž individuální nároky by s ohledem na nízkou výši škody nebylo možné samostatně vymáhat, neboť náklady s tím spojené podstatně převyšují potenciální zisk.²¹⁹

Dalšími nástroji podporující oběti diskriminace je přenesení důkazního břemene, a tím posílení postavení pracovníka²²⁰, a dále prodloužení promlčecích lhůt pro podání žaloby.²²¹ Oba tyto nástroje lze hodnotit pozitivně, jelikož opět posilují prosazování práv obětí diskriminace, které jsou často od takového prosazování nepřímo odrazovány, a to právě z důvodu zátěže prokázat diskriminaci, ale také v důsledku časového tlaku jednotlivých lhůt.

Oběti diskriminace na základě pohlaví mohou velmi často odrazovat také náklady na soudní spory, jež ve svém důsledku činí procesní překážku, která těmto obětem brání domáhat se svého práva na stejnou odměnu. I do této oblasti Návrh směrnice zasahuje ve Kapitole III čl. 19²²², který má motivovat zaměstnance k dosažení spravedlnosti tím, že v případě, kdy budou úspěšní se svojí žalobou, mají právo vymáhat od žalovaného soudní výlohy. Toto velmi věcně poskytuje podporu obětem diskriminace, a věřím, že má potenciál odbourat procesní bariéry, které obětem brání vymáhat svá práva.

Čl. 20 Návrhu směrnice upravuje sankce, které by měly být uloženy zaměstnavateli v případě porušení práv a povinností vyplývajících z tohoto Návrhu směrnice. Čl. 20 zároveň ukládá povinnost členským státům zajistit, aby za porušování práv a povinností týkajících se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci byly ukládány pokuty, které mají být účinné, přiměřené a odrazující. Tedy jakékoliv sankce ukládané členskými státy na základě tohoto Návrhu směrnice by měly obsahovat pokuty. Domnívám se, že toto ustanovení bylo do Návrhu

kolektivních zájmů spotřebitelů povinni do 25. prosince 2022 přijmout a zveřejnit právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Cílem navrhovaného zákona je možnost uplatnit všechny nároky vzniklé z jedné protiprávní činnosti, které za těchto okolností bude možné vymoci v rámci jednoho soudního řízení.

²¹⁹ ŠVEŘEPOVÁ, K. *Fenomén hromadné žaloby jako projev proměny vnímání role práva v moderní společnosti*. In: www.advokatnidenik.cz [online]. Advokátní deník, 2019. [cit. 10. 12. 2022]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/05/15/fenomen-hromadne-zaloby-jako-projev-promeny-vnimani-role-prava-v-moderni-spolecnosti/>

²²⁰ Kapitola III čl. 16 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování. Ostatně jak již stanovovala Směrnice 2006/54/ES.

²²¹ Kapitola III čl. 18 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²²² Kapitola III čl. 19 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování: Žalobci, kteří byli ve své žalobě týkající se diskriminace v odměňování úspěšní, mají právo na žalovaném kromě jakékoli další náhrady škody vymáhat i přiměřenou náhradu soudních výloh a poplatků za znalce. Žalovaní, kteří byli ve své obhajobě proti žalobě týkající se diskriminace v odměňování úspěšní, právo na náhradu soudních výloh a poplatků za znalce od žalobce (žalobců) a nákladů nemají, ledaže by byla žaloba podána ve zlé víře, byla zjevně neopodstatněná nebo ledaže by nevymáhání těchto výloh bylo za konkrétních okolností případu považováno za zjevně nepřiměřené.

směrnice zahrnuto zejména proto, že v rámci veřejné konzultace zahájené Komisí roku 2019 byly právě sankce ukládané zaměstnavateli za porušení zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci považovány za nízké a neefektivní.

Na závěr bych se však chtěla vrátit k definicím poskytnutým tímto Návrhem směrnice. Definice pojmů „odměna“ nebo „rovnocenná práce“ je na poli vnitrostátních právních předpisů napříč členskými státy upravena odlišně, a proto může docházet k nejasnostem v rámci jejich výkladu. Účinnější by tedy bylo, kdyby obsah těchto pojmů stanovila judikatura Soudního dvora Evropské unie, aby tak zbytečně nevznikaly nevyjasněné otázky ohledně klíčových pojmů, což by v konečném důsledku mohlo znamenat komplikace již od samotném počátku případných soudních sporů týkajících se zásady stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci.

Směrnice jako prostředek pro posílení zásady stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci se mi zdá být vhodným nástrojem, když vezmeme v úvahu, že snahy k posílení této zásady ať již formou předešlé Směrnice 2006/54/ES či Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti nebyly zcela účinné.

Nařízení a směrnice však nejsou jediným aktem sekundárního práva, které podporuje zásadu spravedlivé odměny pro muže a ženy, ale strategickým dokumentem v této oblasti mohou být také doporučení Evropské Komise. Významným se stalo již několikrát zmiňované *Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti* (Doporučení Komise 2014). Doporučení Komise 2014 tak reagovalo na vykazující neúčinnost právního rámce, pokud jde o zajištění uplatňování zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, a proto poskytuje určitý návod, který se zaměřuje zejména na transparentnost mzdových kategorií, která je pro účinné uplatňování zásady rovného odměňování klíčová.²²³ Doporučení Komise 2014 také uvádělo seznam opatření, které by měly členské státy zavést. Mnoho členských států tak již učinilo, avšak ČR zůstává mezi státy, které právo ani povinnost, která byla Komisí doporučena k zakotvení, do dnešního dne nikterak nezakotvila.

Komise poté roku 2019 zahájila veřejnou konzultaci s cílem shromáždit informace o efektivitě uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen.²²⁴ Výsledkem této veřejné konzultace bylo zjištění, že účinnost implementace zásady stejné odměny je veřejností

²²³ Bod 15 Doporučení Komise 2014.

²²⁴ O veřejné konzultaci viz. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation_cs

považována za velmi nízkou²²⁵. Ochrana obětí diskriminace se dle respondentů zdála být přiměřená, avšak sankce uložené zaměstnavatelům jsou považovány za neefektivní. Naopak více než 50% respondentů souhlasí, že Směrnice 2006/54/ES zvýšila povědomí o nutnosti začlenění transparentnosti odměňování do širších politických opatření. Kontrastně s tím, většina respondentů se domnívá, že taková opatření v jejich zemi přijata nebyla.

2.2.2 Další aktivity EU

Evropská unie kromě normativních právních aktů vydává také strategie, popř. akční plány a vyvíjí další aktivity, kterými se snaží motivovat členské státy k dosažení určitých unijních a společenských cílů. V průběhu let můžeme v oblasti rovnosti žen a mužů mapovat celkem 6 strategických dokumentů, a to Rámcovou strategií společenství pro rovnost žen a mužů 2001 – 2005, Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010, Strategii pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015, *Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů 2016 – 2019 (Strategický závazek)* a nejnovějším strategickým přírůstkem v této oblasti je *Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020 – 2025 (Strategie 20-25)*.²²⁶

Strategický závazek vyzdvihoval 5 hlavních oblastí, mezi které mj. řadil i rovnocennou odměnu za práci stejné hodnoty, jejímž klíčovým cílem bylo zejména snížení GPG primárně prostřednictvím transparentnosti v odměňování.

Strategie 20-25 stanoví zejména politické cíle a klíčová opatření na 5 leté období, která mají podpořit normativní právní akty vydané v oblasti rovnosti mužů a žen. Strategie 20-25 je založena zejména na posílení opatření pro dosažení genderové rovnosti v kombinaci s intenzivnějším začleňováním genderového hlediska (gender mainstreaming) do všech fází tvorby politiky, a to v rámci vytyčených 5 cílů, mezi které je strategicky zařazeno také řešení rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů. Strategie 20-25 opět cílí na transparentnost v odměňování a s tím související posílení práv zaměstnanců na informace, doporučuje zahájení konzultace se sociálními partnery a vnitrostátními správními orgány.

Dosáhnout genderové rovnosti je dle mého názoru ideál, ke kterému se státy mohou blížit, avšak který představuje veličinu nedosažitelnou, a tudíž bude k přiblížení se tomuto

²²⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *Evaluation of EU legal Framework on „equal pay or equal work or work of equal value“*. In: www.ec.europa.eu [online]. Brussels: European Commission, Directorate – General Justice and Consumers, 2019. [cit. 10.12. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation_cs

²²⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Unie rovnosti: Strategie pro rovnost žen a mužů období 2020 – 2025*. In: www.eur-lex.europa.eu. [online]. Brussels: European Commission. 2017. [cit. 11.12. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

ideálu zapotřebí neustálého pokroku a práce nejen ze strany samotného státu, ale především jejích jednotlivých občanů. O faktu, že pokrok v oblasti genderové rovnosti není promptní, svědčí i zpráva týkající se zhodnocení silných a slabých stránek Strategického závazku ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016 – 2019²²⁷, která souhrnnému pokroku ve všech oblastech, které byly Strategickým závazkem řešeny, na stupnici od 1 do 5, přiřazuje skóre 2,2, tedy střední až nízký pokrok, a proto bylo doporučeno posoudit možnost změny Směrnice 2006/54, zejména s ohledem na transparentnost a možností zvýšení sankcí a posílení odškodnění obětí.

Konkrétně na rozdíly v odměňování cílů *Akční plán EU na období 2017- 2019 Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů*²²⁸, který definuje 3 hlavní příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů v EU, kterými jsou segregace trhu práce, přetrvávající stereotypy živené nedostatečnými opatřeními v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a diskriminace, kterou umožňuje nedostatečná transparentnost. Tento Akční plán určuje 8 hlavních směrů činností:

1. Důslednější uplatňování zásady rovného odměňování, které v sobě zahrnuje nutnost Komise posoudit cílené změny směrnice o rovnosti žen a mužů, stejně jako povinnost Komise hodnotit, jak se této zásada uplatňuje v praxi, a spolupracovat se sítí orgánů pro rovné zacházení. V rámci tohoto bodu Komise dostala svým cílům zejména prostřednictvím Návrhem směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, ve které je implementováno právo zaměstnanců vyžádat si informace, povinnost zaměstnavatele poskytovat pravidelné zprávy o mzdách, stejně tak jako definice pojmu „rovnocenná práce“, zvýšila sankce a posílila odškodnění obětí. Všechny tyto požadavky byly stanoveny také tímto Akčním plánem.

2. Boj proti segregaci v jednotlivých povoláních a odvětvích, v rámci něhož má Komise zejména podporovat národní projekty zaměřené na boj proti stereotypům a segregaci, uspořádat hodnotící konferenci o výsledcích projektů boje proti stereotypům a segregaci, financovat projekty a provádět konkrétní iniciativy v různých odvětvích, které mají vymýtit stereotypy.

²²⁷ EVROPSKÁ KOMISE. *Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016 – 2019*. In: www.op.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/979f196c-6285-11ea-b735-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

²²⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru: Akční plán EU a období 2017 – 2019, Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů*. In: www.eur-lex.europa.eu. [online]. 2017. [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0011.02/DOC_1&format=PDF

Mezi tyto projekty bychom mohli zařadit i projekt Erasmus+ či Evropskou platformu pro charty diversity, která byla v ČR v roce 2022 podpořena 12 aktivitami.²²⁹

3. Rozbití „skleněného stropu“: Boj proti vertikální segregaci. Komise má v této oblasti zejména podporovat postupy zlepšující vyvážené zastoupení žen a mužů v procesech rozhodování, a to na různých pozicích a ve všech odvětvích. V souvislosti s touto činností Evropská komise mezi lety 2014 – 2020 v rámci projektu Právo, rovnost a občanství financovala celkem 635 projektů napříč EU.²³⁰

4. Řešení problematiky znevýhodnění rodičů a pečujících osob. V rámci tohoto směru má činnosti Komise naplňovat podporu ekonomického postavení žen a dále prosazovat politiky na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, a to zejména prostřednictvím promptního přijetí směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.²³¹ Tohoto cíle již bylo dosaženo roku 2019 přijetím Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (směrnice Work – life balance).

5. Lepší zhodnocení dovedností, úsilí a odpovědnosti žen, jež je mj. také jedním z cílů Směrnice Work-life balance. V rámci tohoto bodu má Komise mj. vyvíjet činnost pro zajištění zvýšení povědomí o genderově neutrálních systémů klasifikace pracovních míst s cílem zajistit rovné odměňování. Iniciativa Komise byla v této oblasti naplněna na dvou úrovních. Návod k uplatnění genderově neutrálních kritériích uvádí Komise již v příloze ke své zprávě o uplatňování Směrnice 2006/54/ES. Souhrnné uplatňování genderově neutrálních kritérií upravuje dále Návrh směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

6. Boj proti nevědomosti: odhalování nerovností a stereotypů. Tato šestá činnost Komise má spočívat v nepřetržitém shromažďování a poskytování údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů, zejména prostřednictvím své výroční zprávy o rovnosti žen a mužů. Komise tak plní svoji povinnost, když poslední zprávou je Výroční zprávou o rovnosti žen a

²²⁹ Aktivity v oblasti České republiky dostupné z: <https://eudiversity2022.eu/cs/mesic-rozmanitosti-eu-2022/platforma-eu-pro-charty-diverzity/>

²³⁰ Veškeré projekty v rámci programu Právo, rovnost a občanství dostupné z: https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/citizens-equality-rights-and-values-programme_cs#funded-projects-and-results

²³¹ Rada EU přijala dne 13. června Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (Směrnice „Work-life balance“).

mužů EU za rok 2022.²³² Podotýkám však, že výroční zprávy nebyly Komisí zveřejňovány každý rok, jak bylo předpokládáno. Výroční zprávy chybí za rok 2016 a 2020.²³³

7. Upozorňování na rozdíly v odměňování žen a mužů a informování o nich. Komise má v této oblasti zejména upozorňovat na rozdíly v odměňování žen a mužů například prostřednictvím Evropského dne rovného odměňování. Evropský den rovného odměňování je praktickou pomůckou, jak šířit povědomí o nerovnosti v odměňování. Evropský den rovného odměňování v roce 2022 připadl na 3. listopadu, což vyobrazuje den, od kterého do konce roku pracují ženy v EU bez jakékoliv odměny za práci, tedy „zdarma“.²³⁴

8. Posilování partnerství pro boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů. Komise se má touto činností věnovat zejména spolupráci s klíčovými aktéry a řešit rozdíly v odměňování prostřednictvím evropského semestru, má pořádat semináře a podporovat vzájemnou výměnu poznatků a poskytovat finanční podporu členským státům. *Evropský semestr* je cyklus koordinace hospodářských, sociálních a fiskálních politik a politik zaměstnanosti v rámci EU, který je zaměřen na období 6 měsíců, vždy od počátku roku.²³⁵ Jedná se o cyklus, během něhož uvádějí členské státy EU své politiky do souladu s pravidly dohodnutými v rámci EU a jehož právní rámec se opírá zejména o čl. 121²³⁶ a čl. 148 SFEU.²³⁷ Vedle Evropského pilíře sociálních práv vyobrazuje tento cyklus rovněž rámec pro koordinaci a sledování úsilí jednotlivých členských států v rámci souladu se zásadami a cíli stanovenými Evropským

²³² EVROPSKÁ KOMISE. 2022 Report on gender equality in the EU. In: www.sommission.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs#výroční%20AD-zpráva-o-rovnosti-žen-a-mužů

²³³ Tamtéž.

²³⁴ Definice dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evropske-zeny-pracuji-od-zitrka-zdarma->

²³⁵ Definice dle Evropské rady a Rady Evropské unie dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/european-semester/>

²³⁶ Čl. 121 SFEU: (1) Členské státy považují své hospodářské politiky za věc společného zájmu a koordinují je v rámci Rady v souladu s článkem 120. (2) Rada přijme na doporučení Komise návrh hlavních směrů hospodářských politik členských států a Unie a podá o tom zprávu Evropské radě. Evropská rada na základě zprávy Rady projedná závěry o hlavních směrech hospodářských politik členských států a Unie. Na základě těchto závěrů podá Rada doporučení, ve kterém budou tyto hlavní směry vymezeny. Rada o svém doporučení informuje Evropský parlament.

²³⁷ Čl. 148 SFEU: (1) Na základě společné výroční zprávy Rady a Komise přezkoumává Evropská rada každým rokem stav zaměstnanosti v Unii a přijímá k tomu závěry. (2) Na základě závěrů Evropské rady stanoví Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem, Hospodářským a sociálním výborem, Výborem regionů a Výborem pro zaměstnanost uvedeným v článku 150 každoročně hlavní zásady, které berou členské státy v úvahu při své politice zaměstnanosti. Tyto hlavní zásady musí být slučitelné s hlavními směry přijatými podle čl. 121 odst. 2. (3) Každý členský stát předkládá Radě a Komisi výroční zprávu o hlavních opatřeních, která přijal k provádění své politiky zaměstnanosti s ohledem na hlavní zásady politiky zaměstnanosti uvedené v odstavci 2. (4) Na základě zpráv uvedených v odstavci 3 a stanovisek Výboru pro zaměstnanost prověřuje Rada každoročně provádění politiky zaměstnanosti členských států s ohledem na hlavní zásady zaměstnanosti. Rada přitom může na doporučení Komise podat členským státům doporučení, považuje-li to na základě výsledků prověrky za vhodné. (5) Na základě výsledků této prověrky podají Rada a Komise Evropské radě společnou výroční zprávu o situaci zaměstnanosti v Unii a o provádění hlavních zásad zaměstnanosti.

pilířem sociálních práv. *Evropský pilíř sociálních práv* má posloužit jako vodítka k efektivním výsledkům v oblasti sociální a oblasti zaměstnanosti, a to prostřednictvím 20 zásad, které mají přispět k tomu, aby EU byla inkluzivní, spravedlivá a poskytovala velké množství příležitostí pro své občany. Mezi těchto 20 zásad řadíme také rovnost žen a mužů a rovné příležitosti.

2.3 Přístup České republiky k GPG

2.3.1 Stejná práce a práce stejné hodnoty

Jádrem problému nerovného odměňování mezi muži a ženami a vodítkem k jeho řešení je otázka spravedlivého odměňování, kterou reflektuje ustanovení §110 zákoníku práce, které zakotvuje zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Citované ustanovení dále vymezuje kritéria, na základě nichž se stanoví, co je stejnou prací nebo prací stejné hodnoty, díky čemuž lze tuto právní úpravu hodnotit jako zdařilejší oproti té unijní, jelikož na unijní úrovni tato kritéria legislativně zakotvená nejsou.

Stejnou prací je situace, kdy zaměstnanci vykonávají práci, která je obsahově shodná z hlediska složitosti, namáhavosti, pracovní náplně, odpovědnosti, ale i z hlediska podmínek, za nichž je práce vykonávána, výkonnosti a výsledků práce zaměstnance.²³⁸ Na překážku není ani skutečnost, že jsou pracovní pozice rozdílně označené, byť se domnívám, že v případě soudního sporu bude velmi obtížné posoudit, zda zaměstnanci vykonávají u zaměstnavatele stejnou práci, nebo zda-li se bude jednat o práci zcela odlišnou.

Práce stejné hodnoty je situace dvou zaměstnanců, jejichž náplň práce je odlišná, nicméně se jedná o práci stejné nebo srovnatelné složitosti a namáhavosti, vykonávané ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti či výsledcích práce.²³⁹ Pokud se tedy obě práce budou shodovat ve výše uvedených kritériích nebo budou kritéria přinejmenším srovnatelná, o práci stejné hodnoty se bude jednat, a to opět i v případě rozdílných názvů pracovních pozic. Pokud byt' jediné kritérium splněné není, o práci stejné hodnoty se jednat nebude, a zaměstnavatel bude moci odměnu obou pracovních pozic nastavit téměř libovolně. Limitací je v tomto případě §16 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

Mzdová politika zaměstnavatele by měla být založena na objektivních kritériích týkajících se výlučně vykonávané práce (např. složitost práce) a na kritériích, která mají

²³⁸ HODICKÁ, K., HOMFRAY, Š., KOLDINSKÁ, K., OBROVSKÁ, L., TOMŠEJ, J. *Za stejnou práci stejný výdělek. Jak na to*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. [cit. 12. 12. 2022]. s. 15. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/05/2_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnavatel_168x240_nahled-dvojstrany.pdf

²³⁹ Tamtéž. s. 16.

souvislost s osobou zaměstnance (např. výkonnost a výsledky práce). Limitem této zásady je samozřejmě požadavek, že se musí jednat o práce vykonávané u téhož zaměstnavatele.²⁴⁰ Lze dle literatury usuzovat, že kritéria, která nám poskytuje zákoník práce pro posouzení stejné práce či práce stejné hodnoty, jsou kritéria do jisté míry pouze obecná, jimž není přisuzována větší hodnota, a na základě kterýchž je pro zaměstnance složité posoudit, zda-li jeho odměna zásadě spravedlivého odměňování odpovídá. Svě užití nachází toto ustanovení zejména v rámci možnosti uplatnění zásady spravedlivé odměny za stejnou práci. Nad konkrétním obsahem těchto kritérií se nepozastavuje ani judikatura, z níž by bylo obecně možné vycházet.²⁴¹

Současně by se mohlo zdát, že problematika zásady spravedlivého odměňování se bude nacházet pouze ve mzdovém sektoru, a to právě s ohledem na existenci platového tarifu v sektoru platovém. Do určité míry tento problém nalzáme i v sektoru platovém, kde nám určitý prostor pro nespravedlivé odměňování poskytuje zneužívání osobních příplatků či tzv. mimořádné odměny.

Zásada stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty není bezbřehá. Na jedné straně tuto zásadu musí dodržovat jakákoliv osoba, která zaměstnává osoby jiné, když na straně druhé nemají zaměstnanci reálnou možnost domáhat se stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty ve srovnání se zaměstnanci jiného zaměstnavatele. Jiná bude situace například v podnikatelských koncernech, kterou uvádí autoři neperiodické publikace „*Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to*“ v případě, že se podnikatelský koncern skládá z více obchodních společností. Autoři jsou toho názoru, že nelze automaticky porovnávat zaměstnance „různých zaměstnavatelů“, a tudíž by se zde zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty neměla použít.²⁴² Tuto situaci neopomíjí ani Návrh směrnice o transparentnosti odměňování, když dle Důvodové zprávy k čl. 4 Návrhu směrnice je stanoveno, že se pracovníci mohou nacházet ve srovnatelné situaci, aniž by pracovali pro stejného zaměstnavatele v případě, že podmínky odměňování lze připsat jedinému zdroji. Podmínkou aplikace této zásady by tedy měl být jediný zdroj odměňování.

Zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se uplatní i v případě odměňování agenturních zaměstnanců, kteří mají právo se domáhat stejných pracovních a mzdových podmínek, jež se uplatní pro zaměstnance kmenové.

²⁴⁰ PICHRT, J., TOMŠEJ, J. *Proměny odměny*, Praha: Wolters Kluwer, 2021. s. 97.

²⁴¹ Tamtéž.

²⁴² HODICKÁ, K., HOMFRAY, Š., KOLDINSKÁ, K., OBROVSKÁ, L., TOMŠEJ, J. *Za stejnou práci stejný výdělek. Jak na to*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. [cit. 12. 12. 2022]. s. 21. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/05/2_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnavael_168x240_nahled-dvojstrany.pdf

Povinnost zaměstnavatele zajistit spravedlivé odměňování se uplatní i napříč regiony v ČR, když tuto povinnost nemění právě ani fakt, že porovnávání zaměstnanci vykonávají stejnou práci z rozdílného místa výkonu práce a, jak již dovodila i judikatura²⁴³, tato povinnost „(...) není závislá ani na sociálněekonomických podmínkách a jim odpovídající výši nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele práci vykonává.“²⁴⁴

Nad rámec poukazuji na skutečnost, že ze sociologických studií²⁴⁵ vyplývá shoda v názoru, že legislativa zajišťující rovné odměňování žen a mužů v ČR je nastavena správně, je komplexní a má potenciál být účinná, avšak problém je shledáván v nedodatečném vymáhání legislativy, v jejím nízkém využívání ze strany kontrolních orgánů a z toho plynoucí nízké ochrana rovného odměňování v ČR. S tímto názorem souvisí i fakt, že doposud v ČR nemáme prokázán jediný případ genderové diskriminace v rámci odměňování napříč tomu, že se ČR řadí do skupiny zemí s jednou z nejvyšších hodnot GPG v EU. Pokud lidé obecně nevěří ve vymahatelnost práva, je situace o to horší, a vede k neustálému zpochybňování dopadů legislativy. Jedním z důsledků nevyužívání legislativy je totiž stav absence soudních sporů, jež může oběti nerovného odměňování pouze odrazovat od vymáhání svých práv, čímž se tak oslabuje jejich postavení, a toto oslabení opětovně vede k přetrvávající nerovnosti a nevyužívání legislativy, když tím se tento kruh uzavírá. Na posílení postavení obětí nerovného odměňování však reaguje Návrh směrnice pro posílení transparentnosti odměňování, jež jsem popsala v předchozí kapitole.

2.3.2 Problematika transparentnosti

Transparentnost odměňování v ČR

²⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020. „Nelze ovšem přehlédnout, že zákon obsahuje vlastní definici toho, podle jakých hledisek má být „obtížnost pracovních podmínek“ posuzována. Stanoví, že „pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí“ (srov. § 110 odst. 4 zák. práce). Jedná se přitom o taxativní výčet hledisek, která se týkají výhradně (interních) podmínek, za nichž je práce u zaměstnavatele vykonávána, jež přímo její výkon ovlivňují, podle nichž lze pro účely posouzení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, posuzovat „obtížnost pracovních podmínek“ ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce. S jinými hledisky týkajícími se vnějších podmínek, v nichž zaměstnavatel působí a zaměstnanec pro něj vykonává práci, vlastní výkon práce neovlivňujících, zákonodárce nepočítá. Kdyby tak chtěl učinit, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil; z tohoto důvodu nelze připustit jakýkoliv extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.“

²⁴⁴ Tamtéž.

²⁴⁵ Srov. KRŽOVÁ, A., VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech*. In: www.soc.cas.cz [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. [cit. 15. 01. 2023]. s. 36. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>

Nedostatečná transparentnost je označena za jednu z hlavních překážek odstraňování přetrvávajících rozdílů v odměňování mezi muži a ženami.²⁴⁶ Zejména na úrovni zaměstnavatelů je netransparentnost stěžejní překážkou nerovného odměňování. Naopak na individuální úrovni se jedná o překážky jako např. nízké sebevědomí při vyjednávání o mzdě a nižší motivace při řešení platové diskriminace.²⁴⁷ Zaměstnavatel je sice mj. dle ustanovení §279 odst. 1 písm. f) zákoníku práce povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace, avšak rozsah informační povinnosti je na základě popsaného stanovení velmi obecně vymezen, což podporuje i fakt, že zákoník práce nestanoví žádné, byť pouze rámcové či minimální informace, které by měl zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat, jež při praktickém uplatňování závisí na konkrétní, často neformální, zavedené praxi stran.²⁴⁸ Je tedy na dohodě zaměstnanců se zaměstnavatelem, aby si mezi sebou stanovili míru, rozsah a periodu poskytování informací, a v případě, že k takové dohodě nedojde, by měl sám zaměstnavatel stanovit konkrétní rozsah a podrobnosti informací, které bude zaměstnancům poskytovat tak, aby bylo celé ustanovení §279 zákoníku práce naplňováno.

Na základě ustanovení §287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel dále povinen informovat odborovou organizaci o vývoji mezd nebo platů a dle odst. 2 písm. d) stejného ustanovení je s odborovou organizací také povinen projednat systém odměňování a hodnocení zaměstnanců. Zde je nutné vycházet zejména ze smyslu a účelu zákona, který v tomto případě spočívá v poskytování souhrnných informací (např. výše mezd vedoucích zaměstnanců apod.), které mohou odborové organizace využít pro účely kolektivního vyjednávání, nikoli informací individuálních, o konkrétních mzdách konkrétních zaměstnanců.²⁴⁹ U zaměstnavatelů, u nichž odborové organizace nepůsobí, zaměstnavatel povinnost uvedenou v ustanovení §287 zákoníku práce nemá, což se s ohledem na nízký počet odborových organizací v ČR jeví jako problematické v rámci ochrany práv zaměstnanců. Stávající legislativa neukládá zaměstnavateli povinnost poskytovat informace o rozdílech v odměňování žen a mužů na stejných pracovních pozicích, a to ani odborovým organizacím.²⁵⁰

²⁴⁶ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026*. In: www.vlada.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. s. 26. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>

²⁴⁷ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Shrnutí konference: Stejná práce, stejná odměna?*. In: www.tojеровnost.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. s. 1. Dostupné z: https://www.tojеровnost.cz/wp-content/uploads/2022/02/Stejna-prace-stejna-odmena_shrnuti-konference.pdf

²⁴⁸ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKOVÁ, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., RŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. s. 907.

²⁴⁹ Tamtéž. s. 924.

²⁵⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku*

U zaměstnanců tak absentuje možnost získat informace o rozdílech v odměňování žen a mužů nebo porovnat výši svojí mzdy s ostatními zaměstnanci. Dle výzkumu veřejného mínění Eurobarometru²⁵¹ navíc vyplývá, že se ČR řadí mezi členské státy s nejnižším povědomím zaměstnanců ohledně výdělku svých kolegů a kolegyň.

Za určitou formu transparentnosti bychom mohli pojímat informační povinnost zaměstnavatelů vůči Českému statistickému úřadu²⁵², jež se však opět týká pouze určitých účetních jednotek a není obecně vedeno snahou zamezit nerovnému odměňování a podpoře rovného zacházení mezi muži a ženami²⁵³, když ani nashromážděné statistické údaje nejsou souhrnně rozděleny zvlášť pro muže i ženy.²⁵⁴

Tuto situace podporuje i skutečnost, že je údaj o odměně úzce spjat s osobou zaměstnance, a jedná se tak pohledem GDPR²⁵⁵ o údaj osobní. Celkovému vnímání této problematiky by zaručeně přispěla zevrubná změna v kulturním pojetí institutu odměny. Odměna by neměla být vnímána jako čistě osobního hodnocení jednotlivce, ale jako informace o mzdové politice zaměstnavatele.²⁵⁶ Z pojetí odměny coby institutu, který je spojen výhradě s konkrétním zaměstnancem či zaměstnankyní, těží zejména zaměstnavatel. Je běžnou a zavedenou praxí, že jsou do pracovních smluv běžně vkládány tzv. doložky o mlčenlivosti o výši mzdy, kterými si zaměstnavatel zaručuje jakousi mlčenlivost týkající se mzdových a platových podmínek svých zaměstnanců. Je pravidlem, že porušení takových doložek je postihováno jako porušení povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, byť takové doložky jsou na území ČR právně nevymahatelné, i když tato nevymahatelnost není zákonně ukotvena.²⁵⁷ Doložky o mlčenlivosti nejsou zákoníkem práce upraveny, ač jsou praxí

rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 08. 01. 2023]. s. 25. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf>

²⁵¹ EVROPSKÁ KOMISE. *Special Eurobarometer 456 – report: Gender Equality 2017.* In: [www.ibdigital.uib.es](http://ibdigital.uib.es) [online]. 2017. [cit. 08. 01. 2023]. Dostupné z: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/coeuro01/47.dir/coeuro0147.pdf

²⁵² Viz. ustanovení § 32f - §32i zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví.

²⁵³ Viz. §10, §11, §15 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě

²⁵⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR.* In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 08. 01. 2023]. s. 25. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf>

²⁵⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) označované též jako GDPR (General Data Protection Regulation).

²⁵⁶ PICHRT, J., TOMŠEJ, J. *Proměny odměny.* Praha: Wolters Kluwer, 2021. s. 79.

²⁵⁷ Naproti tomu na Slovensku byla nevymahatelnost doložek o mlčenlivosti zákonně ukotvena novelizací Zákoníku práce, a to konkrétně ustanovením §13 odst. 5 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

pokládány za nevymahatelné, a to i přesto, že případ nevymahatelnosti, a tedy nicotnosti doložek o transparentnosti, doposud neřešil ani Nejvyšší ani Ústavní soud ČR. Dá se tedy shrnout, že takový nástroj pouze podporuje netransparentnost odměňování, a lze mít za to, že je přinejmenším vhodné stanovení nicotnosti takové doložky výslovně v zákoně.

Potenciální dopady směrnice pro větší transparentnost v odměňování

Dle všech výše zmíněných podnětů je vhodné na nedostatečnou transparentnost v odměňování pružně reagovat a přijmou zejména legislativní opatření na podporu a doplnění výše zmíněných nedostatků. Česká republika se spolu s dalšími členskými státy (např. Belgií, Dánskem, Lucemburskem, Itálií, Portugalskem atd.) řadí na seznam zemí, které doposud nepřijaly žádná opatření na podporu transparentnosti, která by účinně prováděla a prosazovala zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, a proto byla představena iniciativa v podobě Návrhu směrnice pro posílení transparentnosti v odměňování, jejíž hlavní body jsem představila výše. Jaký ale bude mít tato směrnice skutečný dopad na legislativní i nelegislativní prostředí ČR?

Na základě Návrhu směrnice bude třeba učinit tato legislativní opatření²⁵⁸:

- a. Rozšířit informační povinnost zaměstnavatele vůči uchazečům a uchazečkám o zaměstnání nově o informaci ohledně počáteční úrovně odměny nebo o jejím rozpětí.²⁵⁹
- b. Zavést zákonnou povinnost zaměstnavatele písemně vymežit vnitřní systém odměňování a rozšířit jeho informační povinnost vůči zaměstnancům a zaměstnankyním o povinnost informovat o principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty a o vnitřním systému odměňování a dále tento systém zpřístupnit všem svým zaměstnancům a zaměstnankyním, a to legislativní úpravou ustanovení §37 zákoníku práce.²⁶⁰
- c. Rozšířit znění zákoníku práce o oprávnění zaměstnance a zaměstnankyně požadovat informace o své individuální úrovni odměňování, ale také o průměrných úrovních odměňování rozdělených dle pohlaví pro kategorie zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci jako oni.²⁶¹

²⁵⁸ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026*. In: www.vlada.cz [online]. 2022. [cit. 08. 01. 2023]. s. 34 - 51. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>

²⁵⁹ Čl. 5 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁶⁰ Čl. 6 a čl. 26 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁶¹ Čl. 7 a čl. 26 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

- d. Stanovit nicotnost právního jednání, jimž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti ohledně výše své odměny (nicotnost doložek o mlčenlivosti).²⁶²
- e. Zavést úpravu přenesení či sdílení důkazního břemena do občanského soudního řádu²⁶³ k posílení postavení zaměstnance či zaměstnankyně, kteří se cítí být dotčeni nedodržením zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.²⁶⁴
- f. Rozšířit platnost zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na úrovni skupin zaměstnavatelů.²⁶⁵
- g. Revize, příp. stanovení pokut, jež budou ukládány za porušení práv či povinností v souvislosti se stejnou odměnou mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty.²⁶⁶

Výše popsaných legislativních opatření bude možné dosáhnout zejména novelizací či změnou zákonné úpravy zákoníku práce (písm. a. – d. a f.), případně novelizací občanského soudního řádu, a to v případě písm. e. Navrhovaná směrnice bude mít také nelegislativní dopady, když vybízí k opatřením, kterých bude možné dosáhnout přijetím koncepcí, edukací nebo zajištěním institucionální podpory. Mezi taková opatření můžeme zařadit:

- a. Vypracování metodického návodu posuzování a porovnávání hodnoty stejné práce a práce stejné hodnoty, spolu s vymezením jednotlivých kritérií a uvedením konkrétních příkladů.²⁶⁷
- b. Zahájení dialogu se sociálními partnery ohledně otázek rovného odměňování.²⁶⁸
- c. Zapracování vhodných opatření (např. formou koncepce) k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly povinnosti týkající se rovné odměny.²⁶⁹
- d. Poskytnutí nezbytných prostředků veřejnému ochránci práv pro posílení role subjektu pro rovné odměňování žen a mužů.²⁷⁰

²⁶² Dle čl. 7 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování a dále také dle doporučení Veřejného ochránce práv ČR poskytnutého ve Výroční zprávě o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2018, s. 14.

²⁶³ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

²⁶⁴ Dle čl. 16 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁶⁵ V souladu s čl. 4 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁶⁶ V souladu s čl. 20 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁶⁷ Dle čl. 4 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁶⁸ Dle čl. 11 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁶⁹ Dle čl. 21 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁷⁰ Dle čl. 25 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

- e. Provádění a nabízení školení zaměřených na transparentnost a rovnost v odměňování pro zaměstnavatele, zvyšování povědomí antidiskriminační problematiky u úředníků a úřednic, iniciování aktivit za účelem zvýšení povědomí veřejnosti o nutnosti transparentnosti odměňování apod.²⁷¹
- f. Ustanovení odborné skupiny expertů a inspektorů, která bude zpracovávat výstupy z oblasti rovného odměňování.²⁷²

Výše popsaná legislativní i nelegislativní opatření by měla zlepšit provádění a prosazování zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro muže a ženy, posílit postavení pracovníku a pracovníc tak, aby mohli zcela úplně prosazovat své právo na stejnou odměnu, a to právě prostřednictvím systémové transparentnosti, která mj. také zajistí podporu postavení obětí, větší informovanost a snadnější odhalování diskriminačních případů.²⁷³ Dále by tato opatření měla pozitivně přispět k řešení systémové podjatosti žen u zaměstnavatelů, jež by prostřednictvím transparentnosti a správného nastavení systému odměňování, měla být redukována.

Na odvrácené straně mince avšak stojí argumenty, které Návrh směrnice pro posílení transparentnosti odměňování kritizují. Jedná se zejména o zaměstnavatele či malé a střední podniky, kteří vnímají tuto iniciativu jako méně účinnou, a to zejména s ohledem na administrativní zátěž zaměstnavatelů, která se s přijetím této směrnice pravděpodobně navýší. Další výtkou je úprava pouze jednoho z mnoha problémů a příčin rozdílů v odměňování žen a mužů, s čímž částečně souhlasím. Netransparentní odměňování je sice pouze jednou z příčin rozdílů v odměňování, avšak se jedná o příčinu se značným dopadem, jak potvrzují nejen sociologické studie²⁷⁴, a právě proto se domnívám, že se jedná o správný a klíčový krok, který má dle všeho vysoké tendence ke snížení GPG nejen u nás, ale i napříč členskými státy EU, a

²⁷¹ V souladu s čl. 26 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁷² V souladu s čl. 8, 9, 26 Návrhu směrnice o posílení transparentnosti odměňování.

²⁷³ EVROPSKÁ KOMISE. *Souhrn zprávy o posouzení dopadů. Původní dokument k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*. In: www.ec.europa.eu [online]. 2021. [cit. 08. 01. 2023]. s. 2. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)93&lang=cs&fbclid=IwAR2_200vOvsG8HVrQFK11HInmugZuaAg8lPsHBqoBjoQDzYEKeDw94o7JIQ](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)93&lang=cs&fbclid=IwAR2_200vOvsG8HVrQFK11HInmugZuaAg8lPsHBqoBjoQDzYEKeDw94o7JIQ)

²⁷⁴ Viz. KRÍŽOVÁ, A., VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech*. In: www.soc.cas.cz [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. [cit. 08. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>; srov. EVROPSKÁ KOMISE. *2022 Report on gender equality in the EU*. In: www.sommission.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. [cit. 08. 01. 2023]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs#výročn%C3%AD-zpráva-o-rovnosti-žen-a-mužů

který má potenciál nastartovat dalekosáhlou diskuzi o rovnosti v odměňování v zemích, ve kterých ani v průběhu let není sledován žádný, či velmi nízký, pokrok. Dále bylo poukázáno na problematiku posuzování „rovnocenné práce“ a její souvislost s ochranou osobních údajů. I na toto téma Návrh směrnice pro větší transparentnost v odměňování nezapomíná, ba naopak se snaží potenciálnímu středu s ochranou osobních údajů předejít.

Konkrétní připomínky vyjádřila Hospodářská Komora České republiky, ve kterých obecně podpořila ambiciózní iniciativu, avšak s poukazem na skutečnost, že je v této době potřeba implementovat i další směrnice EU, jako je např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20 června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii, jíž dne 1. srpna 2022 uplynula transpoziční lhůta, a ČR se tak nachází v prodlení s implementací. Na základě této směrnice by mělo dojít k významné novelizaci zákoníku práce v oblasti rozšíření standardů pracovníků, byť k novele na základě této směrnice prozatím ještě nedošlo. Další směrnicí, která měla být do českého právního řádu implementována do 2. srpna 2022, je směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která s sebou také přináší novelu zákoníku práce, jež by dle všech dostupných informací měla být v tuto chvíli prozatím ve fázi připomínkového řízení. Je tedy zřejmé, že v oblasti pracovního práva a zejména v rámci nutnosti novelizace zákoníku práce dochází k nárůstům regulace, jejíž aplikace může být pro zaměstnavatele vysoce, nejen administrativně, ale zejména finančně náročná. Hospodářská komora ČR také upozorňuje na stále aktuální neblahé dopady pandemie Covid-19, které by potenciálně s robustní regulací mohly vyvolat nepříznivé důsledky²⁷⁵.

Domnívám se však, že v oblasti transparentnosti odměňování je aktuální legislativa postavena ve prospěch zaměstnavatele, a pro vyrovnání potenciálních protivah je tak nutné učinit potřebné legislativní kroky, jež s sebou přinesl Návrh směrnice pro větší transparentnost v odměňování, a které s sebou neodmyslitelně nesou rozšíření a případné zavedení administrativní činnosti zaměstnavatele tak, aby rozdíly v odměňování žen a mužů byly, pokud možno, sníženy na minimum.

2.3.3 Aktivity ČR na podporu rovného odměňování

Strategické dokumenty

²⁷⁵ Připomínka ref.č. F2677529 Hospodářské komory ČR (Czech Chamber of Commerce), zaslána dne 6. října 2021. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-transparentnost-odmenovani-zen-a-muzu/F2677529_cs

Nad rámec práva EU a dalších nelegislativních aktivit, ale také české legislativy pojednávající o rovném odměňování žen a mužů, jež byla popsána výše, ČR činí další aktivity na podporu rovnosti žen a mužů. Prvním rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů byla *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, jejímž základním cílem bylo formulovat rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v ČR prostřednictvím opatření veřejné správy.²⁷⁶ Dle této Vládní strategie byl v rámci strategické oblasti Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání stanoven hlavní cíl, jenž představoval posílení nezávislosti žen a mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žena dále snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU a zvýšení zaměstnanosti žen na 65%.²⁷⁷ Daných výsledků by dle Vládní strategie mělo být dosaženo zejména prostřednictvím využívání opatření, která jsou k dispozici pro dodržování předpisů týkajících se rovného odměňování žen a mužů. Zaměstnanost žen byla dle Analýzy o vývoji zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020²⁷⁸ 50,3%, z čehož je patrné, že druhého vytyčeného cíle v rámci oblasti Rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání dosaženo zdaleka nebylo, byť je prokázáno, že na míru zaměstnanosti měla dopad zejména pandemie Covid-19. GPG dosahoval v ČR v roce 2020 míry 16,4%, což, oproti roku 2014, ve kterém míra GPG v ČR dosahovala 22,5%, značí významný pokles, byť oproti unijnímu průměru, který dosahoval míry 13%²⁷⁹, jde stále o vysokou hodnotu. Cílů vytyčených Vládní strategií v oblasti rovného odměňování tady obecně dosaženo nebylo.

Dalším důležitým strategickým dokumentem v této oblasti se stal *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018*²⁸⁰, dle něhož je jednou ze specifických překážek vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obchodních společností nerovnost v odměňování mužů a žen, která obecně snižuje

²⁷⁶ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2014. [cit. 09. 01. 2023]. s. 4. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

²⁷⁷ Tamtéž. s. 15.

²⁷⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020*. In: www.mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Odbor politiky zaměstnanosti, 2021. [cit. 09. 01. 2023]. s. 9. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Analýza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

²⁷⁹ EUROSTAT. Gender pay gap statistics. In: www.ec.europa.eu [online]. 2021. [cit. 09. 01. 2023]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

²⁸⁰ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2016. [cit. 13. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>

ekonomickou aktivitu a soběstačnost žen, což se negativně prolíná do rozhodování o dalším profesním vývoji žen.²⁸¹ Nástrojem, který je tímto Akčním plánem doporučen pro snížení nerovností v odměňování žen a mužů, je kolektivní vyjednávání odborových organizací, které mohou u zaměstnavatele pro zaměstnance prostřednictvím kolektivní smlouvy vyjednat lepší mzdové podmínky, avšak jak již bylo zmíněno výše, počet odborových organizací v ČR není vysoký, a proto se domnívám, že tento nástroj nebyl vhodně zvolen. Dle Zprávy o naplňování Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení z roku 2019²⁸² je patrné, že vytyčených cílů bylo dosaženo pouze v míře 31%, a tudíž je tento Akční plán považován za dokument s pouze symbolickým významem, jenž však udržoval problematiku vyrovnaného zastoupení v povědomí společnosti.

Od roku 1998 do roku 2020 byl Vládou ČR také každoročně přijímán Akční plán pro rovnost žen a mužů (dříve tzv. Aktualizované opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů). Opatření akčními plány prosazovaná byla většinou adresována jednotlivým rezortům a subjektům s cílem účelného prosazování rovnosti žen a mužů. Posledním z akčních plánů byl *Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020*²⁸³, jehož jedním ze základních úkolů bylo zpracování komplexního návrhu opatření k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů, tedy komplexního dokumentu v oblasti rovného odměňování, a to do konce roku 2020.²⁸⁴ Vytyčeného cíle dle Akčního plánu dosaženo nebylo, když do konce roku 2020 nebyl přijat komplexní dokument návrhů opatření v oblasti rovného odměňování.

Navazujícím dokumentem na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 je *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (Strategie 2021+)*²⁸⁵, která stranou v celkových 8 kapitolách 26 strategických cílů, mezi jež je zařazen na místě 3. strategický cíl snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Strategický cíl se zaměřuje zejména na snížení horizontální genderové segregace trhu práce, zvýšení transparentnosti v odměňování a posílení ochrany před mzdovou diskriminací. Na základě Strategie 2021+ bylo usnesením vlády č.269

²⁸¹ Tamtéž. s. 34

²⁸² ÚŘAD VLÁDY ČR. *Zpráva za rok 2018 o naplňování Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018 a Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.* In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2019. [cit. 17. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Souhrnna-zprava-plneni-Akcnio-planu-pro-vyrovnane-zastoupeni-v-rozhodovacich-pozicich-za-rok-2018.pdf>

²⁸³ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020.* In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2019. [cit. 17. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-209-2020.pdf>

²⁸⁴ Tamtéž. s. 16.

²⁸⁵ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030.* In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2020. [cit. 17. 01. 2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

uloženo Ministerstvu práce a sociálních věcí předložení akčního plánu řešení rozdílů v odměňování žen a mužů.

Průlomovým v oblasti rovného odměňování se stal *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 - 2026*²⁸⁶, ve kterém se vůbec poprvé Vláda České republiky zavázala řešit GPG v rámci samostatného dokumentu. Akční plán byl přijat nejen na základě výše zmíněné uložené povinnosti, ale i dle doporučení veřejného ochránce práv k nutnosti legislativní změny na podporu transparentnosti v odměňování²⁸⁷. Podporu přijetí komplexního dokumentu pro postupné snižování nerovností v příjmech mužů a žen vyjádřil i Senát ČR²⁸⁸. Skutečnosti, že je nerovnost v odměňování žen a mužů problematika, kterou je nutné se v ČR zabývat, nasvědčuje i kolektivní stížnost *University Women of Europe vs. ČR*, že ČR porušuje Evropskou sociální chartu v oblasti odměňování žen a mužů.²⁸⁹ Akční plán rovného odměňování žen a mužů byl vypracován také v souladu s Návrhem směrnice pro posílení transparentnosti v odměňování. Na vypracování tohoto dokumentu se podílelo zejména Ministerstvo práce a sociálních věcí společně a Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády.

Akční plán je systematicky rozdělen na 6 kapitol, do kterých je zařazena transparentnost systémů odměňování, kontroly rovného odměňování, odměňování ve veřejné správě, sladování pracovního a osobního života, vzdělávání a nedostupnost dat. Základním účelem tohoto strategického dokumentu je formulovat, implementovat a koordinovat systém opatření na úrovni Vlády ČR v oblasti nerovného odměňování žen a mužů, zavádění procesů a politik směřujících k efektivnímu používání principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty, dodržování nediskriminace a podpora transparentnosti v odměňování.²⁹⁰

²⁸⁶ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026*. In: www.vlada.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>

²⁸⁷ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Výroční zpráva 2018*. In: www.ochrance.cz [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. [cit. 14. 01. 2023]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocní_zprava_2018.pdf

²⁸⁸ Usnesení Senátu č. 369/2018 Sb., ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru Akční plán EU na období 2017 – 2019, Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů.

²⁸⁹ Rozhodnutí o odůvodněnosti Evropského výboru pro sociální právy, na základě kolektivní stížnosti č. 128/2016 ve věci *University Women of Europe* proti České republice, ze dne 29. června 2020.

²⁹⁰ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026*. In: www.vlada.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. s. 6. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>

Snižování rozdílu v odměňování byl také jeden z cílů, kterému se věnovala řada dalších dokumentů jako např. *Strategický rámec ČR 2030*²⁹¹ nebo *Koncepce rodinné politiky*²⁹² vypracovaná roku 2017. Snížení GPG je také obecně snahou, která byla vyjádřena v *Programovém prohlášení vlády 2022*²⁹³, jež obecně podporuje Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026. Dle Programového prohlášení se jedná o dokument, který byl vytvořen tak, aby co nejméně zatěžovat zaměstnavatele a současně umožnil a podpořil dodržování povinností stanovených zákoníkem práce.

Jiné nástroje

Pro posílení rovnosti žen a mužů na úrovni ČR vznikla *Rada vlády pro rovnost žen a mužů*, jež se schází několikrát ročně, a v rámci těchto schůzí diskutuje o aktuálních problémech týkajících se rovnosti žen a mužů, dle kterých poté navrhuje či doporučuje tomu odpovídající postup pro jednotlivá ministerstva. Roku 2019 například Rada vlády pro rovnost žen a mužů doporučila novelizaci zákoníku práce, která spočívala v zakomponování transparentnosti odměňování. Podpůrným orgánem, resp. sekretariátem Rady vlády pro rovnost žen a mužů je *Odbor rovnosti žen a mužů*, který je odpovědný za tvorbu politik a konceptů pro posílení rovnosti. Odbor se aktuálně věnuje dvěma projektům – Posilování a metodické podpoře v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí a implementace Strategie 2021+.

Rovnosti žen a mužů na trhu práce a rovnému odměňování se dlouhodobě věnuje projekt Ministerstva práce a sociálních věcí s názvem *22% K ROVNOSTI*, který zkoumá příčiny nerovného odměňování, provádí hloubkové kvalitativní i kvantitativní studie a analýzy, šíří osvětu ohledně rovného odměňování prostřednictvím nejrozličnějších školení a jiných vzdělávacích akcí a vytváří a spravuje nástroje, které napomáhají při řešení mzdových nerovností. Mezi takové nástroje řadíme *Mzdovou a platovou kalkulačku*, která vznikla dle rakouského vzoru a jejímž cílem je výpočet průměrného výdělku konkrétního zaměstnance či zaměstnankyně dle zadaných parametrů (věk, profese, kraj a pohlaví) a dále také výpočet procentuálního rozdílu ve výdělci žen a mužů dle těchto kritérií.

²⁹¹ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategický rámec Česká republika 2030*. In: www.cr2030.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2017. [cit. 15. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/dokumenty-ke-stazeni/>

²⁹² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Koncepce rodinné politiky*. In: www.mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. [cit. 15. 01. 2023]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/578124/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/df1cff9e-0271-c19f-3aaa-119c776597fb

²⁹³ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Programové prohlášení vlády České republiky*. In: www.vlada.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>

Dalším nástrojem, který je projektem 22% K ROVNOSTI využíván je analytický nástroj *Logib*, jenž pro zaměstnavatele zkoumá, zda-li je odměňování žen a mužů v rámci zaměstnavatelské organizace nastaveno férově a vyrovnaně. Kromě této informace se zaměstnavatel také dozví, jaké konkrétní kroky v rámci své mzdové politiky má učinit pro rovné odměňování svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Právě analýza prostřednictvím Logibu může být vhodnou přípravou pro zaměstnavatele na povinnosti, které s sebou nese Návrh směrnice pro posílení transparentnosti v odměňování, jenž ukládá zejména povinnost sledovat ukazatele rovného odměňování v rámci konkrétní organizace.

V rámci projektu 22% K ROVNOSTI je také možné získat informace a pomoc při vyjednávání o mzdě či platu, jež je primárně určena matkám, které se vrací po rodičovské dovolené. Jinou možností pro zaměstnance mohou být i vzorová ustanovení kolektivních smluv, možnost participace na školeních v oblasti rovných příležitostí a podpora sociálních partnerů, čemuž se tento projekt také věnuje.

Závěr

Problematika nerovného odměňování doznala v posledních měsících nemalých změn, zejména na úrovni EU s očekávaným přijetím Směrnice pro posílení transparentnosti v odměňování, jež se v nemalém měřítku promítne i do českého právního řádu. Zásada rovného odměňování mužů a žen je od samotného počátku Evropské unie zakotvena v jejích nejdůležitějších dokumentech, a stejně tak i legislativa upravující oblast rovného odměňování žen a mužů na úrovni České republiky je genericky hodnocena pozitivně a uceleně, byť samotné prosazování, aplikace a vymáhání této legislativy působí potíže.

Rozdíly v odměňování jsou způsobeny řadou nejrůznějších faktorů, ať již faktorů individuálních, které může ovlivnit každý z nás nastavením či změnou motivace, sebevědomím a vyšší informovaností, ale i celospolečenských faktorů, tedy systémových, kterým se předně tato práce věnuje, a mezi které lze řadit genderovou segregaci na trhu práce, nízkou míru netransparentnosti odměňování a nedostatečnou flexibilitu forem práce. Gender pay gap je sice jedním z nejdůležitějších ukazatelů nerovnosti na trhu práce²⁹⁴, avšak do značné míry se jedná o ukazatel obecný, zhodnocující celkový stav, a naopak nehodnotící konkrétní mzdové podmínky u konkrétního zaměstnavatele, byť je pojímán jako velmi významný ukazatel celkového vnímání této koncepce ve společnosti.

Cílem diplomové práce bylo zejména zhodnotit ucelenost a účinnost antidiskriminační legislativy v oblasti rovného odměňování, představit koncept gender pay gapu a analyzovat možná působení aktivit a iniciativ pro uplatňování a posilování stejné odměny pro muže a ženy.

Z většiny úhlů pohledu lze antidiskriminační legislativu obecně hodnotit jako zdárnou, avšak tato práce vyzdvihla i několik nedostatků, mezi které lze řadit například rozdílné výchy zakázaných důvodů, jež se napříč jednotlivými zákony nepatrně liší, a proto mohou působit do jisté míry zavádivě a zakládat pochybnosti o aplikaci toho a kterého z nich. Příkladem je antidiskriminační zákon a zákoník práce, jež oba poskytují své autonomní výchy nepřijatelných, a proto zakázaných, důvodů. Vzhledem ke skutečnosti, že oba tyto právní předpisy přímo působí na pracovněprávní vztahy, lze pravděpodobně předpokládat, že je přinejmenším vhodné být v souladu s alespoň jedním z nich.

Autorka došla dále k závěru, že legislativa v oblasti rovného odměňování je obecně dostačující a má potenciál být účinná po stránce formální, avšak selhává v rámci následné

²⁹⁴ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Shrnutí konference: Stejná práce, stejná odměna?*. In: www.tojеровnost.cz [online]. 2022. [cit. 01. 02. 2023], s. 1. Dostupné z: https://www.tojеровnost.cz/wp-content/uploads/2022/02/Stejna-prace-stejna-odmena_shrnuti-konference.pdf

vymahatelnosti, která není tolik efektivní, aby se oběti mzdové a platové diskriminace mohli bránit. Na posílení postavení zaměstnance jako potenciální oběti nerovného odměňování cílí aktuálně Návrh směrnice pro posílení transparentnosti odměňování. Transparentnost odměňování tato práce považuje za stěžejní nedostatek a velmi silnou příčinu nerovného odměňování mužů a žen, když právě tento Návrh směrnice je dle autorky tím správným opatřením, které má potenciál být způsobilé k plnění svého účelu, tedy k zavedení mechanismů pro posílení transparentnosti odměňování, a tím také automatické podpoření obětí mzdové diskriminace. Zvolená forma opatření je hodnocena taktéž kladně, právě s ohledem na neefektivní měkká opatření, která byla Evropskou unií doposud používána, avšak téměř bez jakékoliv pozitivní odezvy a dopadů spějících k pozitivní změně.

Jako negativní dopad této iniciativy je představována administrativní zátěž zaměstnavatelů, kterou však autorka, vzhledem k silným tendencím směřující k posílení postavení obětí diskriminace a celkového účelu Návrhu směrnice, hodnotí jako marginální a snesitelnou. S administrativní i finanční náročností pro zaměstnavatele souvisí i doba, ve které má být tato směrnice přijímána, jelikož se Česká republika nachází v periodě, ve které má povinnost implementovat i další směrnice Evropské unie a robustní nárůst regulace může tuto zátěž jenom zesílit. Tuto skutečnost lze definovat jako potenciální hrozbu nečasné implementace a s tím souvisejícího vzniku břemene pro České republiky ve formě nadbytečných sankcí za pozdí implementaci, které úrovni platové a mzdové rovnosti mužů a žen v České republice zajisté mnoho benefitů nepřinesou.

Obecně řečeno tato práce předpokládá pozitivní dopad iniciativy Návrhu směrnice, byť současně uznává, že tímto krokem není možné eliminovat nerovné odměňování úplně. Skutečnost, že k nerovnému odměňování fakticky stále dochází, a to i navzdory vhodně formulovanému zákonnému znění, je možné vyložit neutuchajícím nastavením celospolečenské atmosféry, přetrvávající genderové segregaci a existenci genderových stereotypů, které k mzdové a platové nerovnosti značně přispívají. Tyto faktory by mohli být z části umírněny také šířením osvěty a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů v této oblasti, jež představují vhodná měkká opatření, která by mohla náležitě vyplnit mezery v jinak strohé legislativě.

Seznam zkratek

Antidiskriminační zákon

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

Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

NOZ

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

SFEU

Smlouva o fungování Evropské unie

SEU

Smlouva o Evropské unii

ÚS

Ústavní soud

SDEU

Soudní dvůr Evropské unie

Návrh směrnice/

Návrh směrnice pro posílení

transparentnosti odměňování

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

LZPS

Zákon ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky

EU

Evropská unie

ČR

Česká republika

USA

Spojené státy americké

Ústavní listina Československé republiky z roku 1920/

Ústava z roku 1920

Zákon ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb.

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky

MPHSKP	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákon o státní službě	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
Zákon o vojácích z povolání	Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
Občanský soudní řád	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
GPG	Gender pay gap
GPenG	Gender pension gap
HDP	Hrubý domácí produkt
Smlouva EHS	Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
ES	Evropské společenství
Směrnice 2006/54/ES	Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
Směrnice 2010/41/EU	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, kterou se ruší Směrnice Rady 86/613/EHS
Doporučení Komise 2014	Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti

Strategický závazek	Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů 2016 – 2019
Strategie 20-25	Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020 – 2025
Směrnice Work – life balance	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
GDPR	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES
Strategie 2021+	Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

1. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
2. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
3. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 544 s. ISBN 978-80-7400-618-0.
4. BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. 148 s. ISBN 80-7184-775-5.
5. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 480 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
6. FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.
7. HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8.
8. HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
9. HAVELKOVÁ, B. *Gender Equality in Law: Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Londýn: Bloomsbury Publishing Plc, 2017. 337 s. ISBN 978-1-50990-586-7.
10. HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006. 303 s. ISBN 80-86898-96-2.
11. HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. 1456 s. ISBN 978-80-7400-812-2.
12. KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995. 248 s. ISBN 80-7179-028-1.
13. KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně – právních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

14. KOSAŘ, D. a kol. *Ústavní právo. Casebook*, Praha: Wolter Kluwer ČR, 2014. 636 s. ISBN 978-80-7478-664-8.
15. KŘÍŽ, A. *Aristotelés: Etika Nikomanchova*, 2. rozš. vydání. Praha: Rezek, 1996. 493 s. ISBN 80-901796-7-3.
16. KŘÍŽOVÁ, A., SLOBODA, Z. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1.
17. KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. 372 s. ISBN 978-80-7478-879-6.
18. PETRÁČKOVÁ, V., KRAUS, J. a kol. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vydání, A-K. Praha: Academia, 1995. 445 s. ISBN 80-200-0523-4.
19. PICHRT, J., TOMŠEJ, J., *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 112 s. ISBN 978-80-7676-019-6.
20. PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.
21. RENZETTI, M., CURRAN, D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 644 s. ISBN 80-246-0525-2.
22. ŠABATOVÁ, A. a kol. *Sborník stanovisek veřejného ochránce práv/ Diskriminace*. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2019. 296 s. ISBN 978-80-7598-431-9.
23. ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 280 s. ISBN 978-80-7400-658-6.
24. ŠIMÁČKOVÁ, K., ŠPONDROVÁ, P., HAVELKOVÁ, B. *Mužské právo: Jsou pravidla neutrální?*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 1076 s. ISBN 978-80-7598-761-7.
25. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
26. TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2020. 178 s. ISBN 978-80-271-1960-8.
27. TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2022 s výkladem*. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. 106 s. ISBN 978-80-271-4661-1.
28. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKOVÁ, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., RŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. 1210 s. ISBN 978-80-7400-889-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H., WENANDER, K. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. [cit. 29. 11. 2022] 59 s. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Prirucka-na-cestu-k-rovnosti.pdf>

BLAU, D., KAHN, M., *Analyzing the gender pay gap*. The Quarterly Review of Economics and Finance. In: www.doi.org [online]. Volume 39, Issue 5, 1999. [cit. 24. 01. 2023]. 625-646. ISBN Dostupné z: [https://doi.org/10.1016/S1062-9769\(99\)00021-6](https://doi.org/10.1016/S1062-9769(99)00021-6)

ČERMÁKOVÁ, M. *Sociologická encyklopedie*. In: www.encyklopedie.soc.cas.cz [online]. 2018. [cit. 05. 01. 2023]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Gender>
ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura mezd zaměstnanců 2021*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022. [cit. 14. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže - 2021. Obyvatelstvo, rodiny a domácnost*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2021. [cit. 14. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022101.pdf/436fef2c-29da-4464-9e25-27d8fc054c4a?version=1.3>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2021. Vzdělávání*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020. [cit. 24. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022103.pdf/c2f370f6-d457-4d1e-98d1-eef3f9e5bee0?version=1.3>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2021. Práce a mzdy*. In: www.czso.cz [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020. [cit. 24. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

EUROSTAT. *Gender pay gap statistics*. In: www.ec.europa.eu [online]. 2021. [cit. 09. 01. 2023]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

EVROPSKÁ KOMISE. *Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016 – 2019*. In: www.op.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/979f196c-6285-11ea-b735-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 6. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*. In: www.eur-lex.europa.cz [online]. 2013. [cit. 09. 12. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=COM:2013:0861:FIN>

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru: Akční plán EU a období 2017 – 2019 Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů*. In: www.eur-lex.europa.eu. [online]. 2017. [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0011.02/DOC_1&format=PDF

EVROPSKÁ KOMISE. *Special Eurobarometer 456 – report: Gender Equality 2017*. In: www.ibdigital.uib.es [online]. 2017. [cit. 08. 01. 2023]. Dostupné z: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/coeuro01/47.dir/coeuro0147.pdf

EVROPSKÁ KOMISE. *Evaluation of EU legal Framework on „equal pay or equal work or work of equal value“*. In: www.ec.europa.eu [online]. Brussels: European Commission, Directorate – General Justice and Consumers, 2019. [cit. 10.12. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation_cs

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Unie rovnosti: Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020 – 2025*. In: www.eur-lex.europa.eu. [online]. Brussels: European Commission. 2020. [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

EVROPSKÁ KOMISE. *Souhrn zprávy o posouzení dopadů. Původní dokument k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*. In: www.ec.europa.eu [online]. 2021. [cit. 08. 01. 2023]. s. 2. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)93&lang=cs&fbclid=IwAR2_2OOvOvsG8HVrQFK11HInmugZuaAg8lPsHBqoBjoQDzYEKeDw94o7JIQ](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)93&lang=cs&fbclid=IwAR2_2OOvOvsG8HVrQFK11HInmugZuaAg8lPsHBqoBjoQDzYEKeDw94o7JIQ)

EVROPSKÁ KOMISE. *Country report, gender equality: how are EU rules transposed into national law?*. In: www.op.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. [cit. 29. 11. 2022]. 75 s. ISBN 978-92-76-47321-1. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3f10160-03ea-11ed-acce-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-279748159>

EVROPSKÁ KOMISE. *Důvodová zpráva návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*. In: www.eur-lex.europa.eu [online]. 2022. [cit. 05. 01. 2023]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0093#footnote33>

EVROPSKÁ KOMISE. *2022 Report on gender equality in the EU*. In: www.sommission.europa.eu [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs#výrochn%C3%AD-zpráva-o-rovnosti-žen-a-mužů

GUILLOT DUCH, J. *Sociální Evropa: Jaké jsou sociální politiky EU?*. In: www.europarl.europa.eu [online]. Zpravodajství Evropský parlament, 2021. [cit. 09. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/eu-affairs/20170616STO77648/socialni-evropa-jake-jsou-socialni-politiky-eu>

HAVELKOVÁ, B. *Feminismus, gender a právo*. In: Wolters Kluwer – Internetový obchod. In: www.obchod.wolterskluwer.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2020. [cit. 28. 01. 2023]. Dostupné z: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/muzske-pravo-jsou-pravni-pravidla-neutralni.p5571.html>

HODICKÁ, K., HOMFRAY, Š., KOLDINSKÁ, K., OBROVSKÁ, L., TOMŠEJ, J. *Za stejnou práci stejný výdělek. Jak na to*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. [cit. 12. 12. 2022]. 43 s. ISBN 978-80-7421-257-4. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/05/2_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnavael_168x240_nahled-dvojstrany.pdf

KŘÍŽOVÁ, A., VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech*. In: www.soc.cas.cz [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. [cit. 29. 11. 2022]. 201 s. ISBN 978-80-7330-341-9. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>

KŘÍŽOVÁ, A. *Ženy nesou neúměrně větší díl negativních dopadů pandemie*. Sociologický ústav Akademie věd ČR. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2021. [cit. 24. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/krizkova-zeny-nesou-neumerne-vetsi-dil-negativnich-dopadu-pandemie>

KVASNICOVÁ, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. [online]. Praha: C. H. Beck, 2011. č. 3. s. 87. [cit. 13. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgfpaxa4s7gnpxgxzyg4&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>

LEYTHIENNE, D., PÉREZ-JULIÁN, M. (Eurostat) *Gender pay gaps in the European Union – a statistic analysis*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. [cit. 15. 12. 2022]. 44 s. ISBN 978-92-76-41140-6. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/ks-tc-21-004>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Koncepce rodinné politiky*. In: www.mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. [cit. 15. 01. 2023]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/578124/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/df1cff9e-0271-c19f-3aaa-119c776597fb

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co víme o rozdílech ve výdělciích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22% K ROVNOSTI*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 17. 01. 2023]. 30 s. ISBN 978-80-7421-233-8. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR*. In: www.rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 08. 01. 2023]. 84 s. ISBN 978-80-7421-227-7. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Odbor politiky zaměstnanosti, 2021. [cit. 2023-01-12]. 88 s. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Analýza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

REICH, R., GORDON, M., EDWARDS, R. *Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation*. The American Economic Review. In: www.jstor.org [online]. vol.

63, n. 2, 1973. [cit. 24. 01. 2023]. s. 359-365. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1817097>

ŠPONDROVÁ, P., Čí je právo? *Tři vlny feminismu a tři a tři dimenze feministické kritiky práva*. Teoretická východiska. In: Wolters Kluwer – Internetový obchod. In: www.obchod.wolterskluwer.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2020. [cit. 28. 01. 2023]. Dostupné z: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/muzske-pravo-jsou-pravni-pravidla-neutralni.p5571.html>

ŠVEŘEPOVÁ, K. *Fenomén hromadné žaloby jako projev proměny vnímání role práva v moderní společnosti*. In: www.advokatnidenik.cz [online]. Advokátní deník, 2019. [cit. 10. 12. 2022]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/05/15/fenomen-hromadne-zaloby-jako-projev-promeny-vnimani-role-prava-v-moderni-spolecnosti/>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2014. 31 s. [cit. 09. 01. 2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích léta 2016 – 2018*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2016. [cit. 13. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategický rámec Česká republika 2030*. In: www.cr2030.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2017. [cit. 15. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/dokumenty-ke-stazeni/>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2019. [cit. 13. 01. 2023]. 24 s. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-209-2020.pdf>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030*. In: www.vlada.cz [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2020. [cit. 17. 01. 2023]. 104 s. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026*. In: www.vlada.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. 44 s. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Programové prohlášení vlády České republiky*. In: www.vlada.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Shrnutí konference: Stejná práce, stejná odměna?*. In: www.tojеровnost.cz [online]. 2022. [cit. 15. 01. 2023]. 9 s. Dostupné z: https://www.tojеровnost.cz/wp-content/uploads/2022/02/Stejna-prace-stejna-odmena_shrnuti-konference.pdf

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV – REDAKČNÍ RADA. *Výroční zpráva o činnosti veřejné ochránky práv za rok 2018*. In: www.ochrance.cz [online]. Praha: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. [cit. 11. 01. 2023]. 119 s. ISBN 978-80-87949-93-1. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocní_zprava_2018.pdf

ZAJÍČKOVÁ, D., RAŠTICOVÁ, M. *Gender Pay Gap In The Czech Republic - Quantile Approach - Sticky Floor Or Glass Ceiling? Gender Pay Gap v České republice – Kvantilový přístup- Lepkáva podlaha nebo skleněný strop?*. In: www.relik.vse.cz [online]. 2021. [cit. 29. 11. 2022]. Dostupné z: <https://relik.vse.cz/2021/download/pdf/396-Zajickova-Drahomira-paper.pdf>

<https://www.coe.int/en/web/compass/gender>

https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/citizens-equality-rights-and-values-programme_cs#funded-projects-and-results

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs

<https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/european-semester/>

https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_cs

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e

https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation_cs

<https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1179>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

<https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1423>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

<https://www.mpsv.cz/-/evropske-zeny-pracuji-od-zitrka-zdarma->

<https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

<http://zenskaprava.cz/files/genderové-stereotypy.pdf>

Seznam použitých právních předpisů

(i.) Právní předpisy České republiky

Zákon ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky

Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky

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

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

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení vlády ČR č. 456 z roku 2001

Usnesení vlády ČR č. 486 z roku 2002

Usnesení Senátu č. 369/2018 Sb.,

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví

Zákon č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

(ii.) Zahraníční právní předpisy

Deklarace práv člověka a občana

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Ústava Spojených států amerických

Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí
(Istanbulská úmluva)

Mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech

Všeobecná deklarace lidských práv

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství

Maastrichtská smlouva

Amsterodamská smlouva

Lisabonská smlouva

Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění)

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)

Listina základních práv Evropské unie

Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti

Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, kterou se ruší Směrnice Rady 86/613/EHS

Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1158/EU ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob
Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

Seznam použité judikatury

(i.) Judikatura českých soudů

Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 4/95 ze dne 7. 6. 1995

Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 36/01 ze dne 25. 6. 2002

Nález Ústavního soudu, sp. zn. I. ÚS 185/04 ze dne 14. července 2004

Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. června 2006

Nález Ústavního soudu (ÚS), sp.zn. II. ÚS 1609/08-1 ze dne 30. dubna 2009

Nález Ústavního soudu (ÚS), sp. zn. I. ÚS 2283/17 ze dne 28. 8. 2018

Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 22/19 ze dne 14. ledna 2020

Nález Ústavního soudu, sp.zn. Pl. ÚS 26/19 ze dne 3. března 2020

Rozsudek Nejvyššího správního soudu, č.j. 2 Asf 81/004-54 ze dne 26. 10. 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 21 Cdo 2863/2015 ze dne 26. května 2016

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020

(ii.) Judikatura zahraničních soudů

Rozsudek SDEU, ve věci Gabrielle Defrenne v Sociétés onyme de navigation aérienne Sabena (43/75), ze dne 8. dubna 1976

Rozsudek SDEU ve věci J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing production) Ltd. (C-96/80) ze dne 31. března 1981

Rozsudek SDEU ve věci Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz (C-170/84) ze dne 13. května 1986

Rozsudek SDEU, ve věci Murphy v. An Bord Telecom Eireann (C-157/86), ze dne 4. února 1988

Rozsudek SDEU, ve věci Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (C-177/88) ze dne 8. listopadu 1990

Rozsudek SDEU ve věci Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health (C-127/92) ze dne 27. října 1993

Rozsudek SDEU, ve věci Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence (C-273/97), ze dne 26. října 1999

Rozsudek SDEU, ve věci Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder (C-50/96), ze dne 10. února 2000

Rozsudek SDEU, ve věci Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG (C-381/99), ze dne 26. června 2001

Rozsudek SDEU, ve věci Alexander Dory v. Bundesrepublik Deutschland (C-186/01), ze dne 11. března 2003

Rozsudek ESLP, ve věci Timishev v. Rusko, stížnost č. 55762/00 a 55974/00, ze dne 10. března 2011

Rozsudek SDEU, ve věci Safeway Ltd v. Andrew Richard Newton a Safeway Pension Trustee Ltd (C-171/18) ze dne 7. října 2019

Rozsudek SDEU, ve věci K. a další v. Tesco Stores Ltd (C-624/19), ze dne 3. června 2021

Seznam ostatních zdrojů

NÁVRH SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. In: www.eur-lex.europa.eu [online]. Brusel, 2021 [cit. 09. 12. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>

Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

Připomínka ref.č. F2677529 Hospodářské komory ČR (Czech Chamber of Commerce), zaslána dne 6. října 2021. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-transparentnost-odmenovani-zen-a-muzu/F2677529_cs

Důvodová zpráva k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

Executive order 10925/1961, March 6th, issued by John F. Kennedy, Dostupné z:
<https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-10925-establishing-the-presidents-committee-equal-employment-opportunity>

U. S. Supreme Court, Palmes v. Thompson: 403 U.S. 217 (1971). Dostupné z:
<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/403/217/>

Přístup k zaměstnání z hlediska genderové rovnosti

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá přístupem k zaměstnání z hlediska genderové rovnosti. Obsah diplomové práce byl však zúžen a věnuje se přístupu k zaměstnání z hlediska nerovného odměňování žen a mužů. Téma diplomové práce bylo vybráno s ohledem na jeho aktuálnost v souvislosti s předloženým Návrhem směrnice pro posílení transparentnosti odměňování, jenž bude významným způsobem ovlivňovat i Českou republiku.

Hlavním cílem diplomové práce je přiblížení problematiky mzdové a platové nerovnosti, zhodnocení stávajícího stav legislativní úpravy rovného odměňování mužů a žen a poskytnutí možné řešení *de lege ferenda*.

Diplomová práce je členěna na úvod, dvě hlavní kapitoly a závěr.

První kapitola vymezuje základní teoretické pojmy, které s nerovným odměňováním mužů a žen souvisí a také seznamuje čtenáře s českou právní úpravou rovnosti a zákazu diskriminace, jako základních stavebních kamenů genderové nerovnosti v odměňování.

Druhá kapitola je autorkou považována za klíčovou, když představuje jeden z nejvýznamnějších ukazatelů nerovnosti na trhu práce, stanovuje jeho klíčové aspekty a demonstruje základní příčiny jeho vzniku, ale také jeho dopady na individuální i celospolečenskou úroveň. Dále autorka vymezuje unijní legislativní akty v oblasti rovného odměňování se zaměřením na klíčové body nového Návrhu směrnice pro posílení transparentnosti odměňování a představuje také tzv. „měkká“ unijní opatření. Obsahem druhé kapitoly je také představení přístupu České republiky k nerovnému odměňování žen a mužů, prostřednictvím vymezení zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a problematiky transparentnosti, v rámci které jsou analyzovány potenciální legislativní i nelegislativní dopady Návrhu směrnice pro posílení transparentnosti. Závěrem autorka podtrhává také důležitost jiných aktivit českých subjektů posilujících rovné odměňování žen a mužů.

Klíčová slova:

rovné odměňování žen a mužů, transparentnost, stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty

Access to employment from a gender equality perspective

Abstract

This thesis examines access to employment from a gender equality perspective. However, the content of the thesis has been narrowed down and focuses on access to employment in terms of unequal pay for women and men. The topic of the thesis has been chosen in view of its topicality in the context of the proposed Proposal for a Directive to enhance transparency in remuneration, which will have a significant impact on the Czech Republic.

The main objective of the thesis is to present the issue of wage and salary inequality, to evaluate the current state of the legislative regulation of equal pay for men and women and to provide possible *de lege ferenda* solutions.

The thesis is divided into an introduction, two main chapters and a conclusion. The first chapter defines the basic theoretical concepts related to gender pay inequality and also introduces the reader to the Czech legal regulation of equality and non-discrimination as the basic building blocks of gender pay inequality.

The second chapter is considered by the author to be crucial as it introduces one of the most important indicators of inequality in the labor market, identifies its key aspects and demonstrates the underlying causes of its emergence, as well as its impact on the individual and societal level. Furthermore, the author identifies EU legislative acts in the field of equal pay, focusing on the key points of the new Proposal for a Directive to enhance pay transparency, and also introduces so-called 'soft' EU measures. The second chapter also presents the Czech Republic's approach to gender pay inequality by defining the principle of equal pay for equal work or work of equal value and the issue of transparency, analyzing the potential legislative and non-legislative implications of the Proposal for a Directive to strengthen transparency. Finally, the author as well underlines the importance of other activities of Czech entities strengthening equal pay for women and men.

Key words:

equal pay for women and men, transparency, equal pay for equal work or work of equal value